

GUÍA PRÁCTICA PARA EL LIDERAZGO PASTORAL

Notas docentes de 17 clases de
Doctorado en Ministerio.

Dr. John Vawter

PREFACIO

He tenido el privilegio de enseñar 17 clases de Doctorado en Ministerio en 8 seminarios diferentes. Cada experiencia fue un privilegio, ya que me puso en contacto con una serie de líderes pastorales altamente motivados y fuertemente dotados que aman a Dios y quieren extender Su reino. Espero que Dios haya usado mis clases para marcar una diferencia en sus vidas y ministerios. El utilizó a los estudiantes para marcar una diferencia en mi vida y ministerio.

Había olvidado que había combinado todas las notas y los folletos de todas las clases en un gran archivo. Hace poco me encontré con todo ese material. Un seminario pidió una copia para su biblioteca. Eso llevó a otras instituciones y líderes ministeriales a pedir copias.

Es un honor para mí ofrecer estos documentos como regalo. Para aquellos que los quieran más adelante, están disponibles en Amazon como libro electrónico, pero solo por los costos de Amazon; yo no recibo ninguna ganancia. Ponerlos en Amazon los mantiene disponibles para cualquiera que los quiera. Este material se pone a disposición como un gesto complementario y cortés de agradecimiento a los seminarios que me invitaron a enseñar y a los estudiantes que estaban ansiosos por aprender y crecer.

No dude en utilizar este material de cualquier forma que pueda mejorar su ministerio. Si encuentra algún error ortográfico o gramatical, la culpa es mía. No dude en corregirlo si lo desea a medida que utiliza el material.

Sinceramente en Cristo,

John Vawter, DMin
www.johnvawter.com
Mayo 2021

TABLA DE CONTENIDOS

LIDERAZGO PASTORAL PRÁCTICO:

Notas de 17 clases de Doctorado en Ministerio

<u>Sección</u>	<u>Título</u>	<u>Página</u>
1-	Preparación para liderazgo	3
2-	La realidad del liderazgo pastoral	25
3-	Personalidad & estilos de liderazgo	36
4-	Los líderes se conocen a sí mismos	42
5-	Problemas importantes en liderazgo	56
6-	Lidiar con críticas y amarlas	84
7-	Iglesias vanguardistas y saludables	102
8-	La iglesia del futuro	132
9-	El cambio: Seguir al Espíritu Santo	155
10-	Líderes visionarios	184
11-	Planificación: Buscando la mente de Dios	195
12-	El Pastor que toma decisiones	219
13-	Las iglesias saludables evalúan su ministerio	227
14-	Conozca a su gente	244
15-	Conozca su Jerusalén	247
16-	Conozca su cultura	253
17-	Motivación y movilización de voluntarios	268
18-	Construcción de una junta directiva madura	284
19-	Elaboración de un presupuesto	299

1

Preparación para Liderazgo

Preparación para Liderazgo:
PRINCIPIOS DE LIDERAZGO DESDE LA MONTAÑA
Mateo 5:3-11

Nuestra relación con Dios

- 5:3 “Pobres en Espíritu”
- Reconocer la humanidad
 - Romanos 8:29 - es la meta y el estándar
 - o Colosenses 2:6 – es la imagen viviente
 - No podemos llegar ahí o alcanzarlo por cuenta propia
 - El Reino de los Cielos
 - o Presente y futuro
 - o Dios trabaja en nosotros a través del Espíritu Santo
 - o Dios nos usa
 - PERO, nosotros admitimos que nos somos nada
 - o Juan 15 (permanencia)
- 5:4 “Aquellos que lamentan”
- Jesús es el modelo
 - Nosotros no alcanzamos al modelo
 - Nosotros venimos al reino lamentando nuestro pecado
 - Continuamos en el reino lamentando nuestro pecado
 - Somos consolados al ser:
 - o Perdonados
 - o Lavados – Juan 13:10
 - o El espíritu edifica a Cristo en nosotros

Nuestra relación con otros

- 5:5 “Los mansos ... ellos heredarán la tierra”
- Mateo 11:29 - “Yo soy manso y humilde de corazón”
 - Gálatas 5:22-23 - es la misma palabra
 - Brisa en un día caluroso; caballo de circo; medicina relajante
 - Heredar - no somos dueños del mundo, pero tenemos una riqueza de relaciones
- 5:6 “Hambre y sed de justicia... seremos saciados”
- Estar bien con Dios
 - 2 Corintios 10:5
 - Romanos 8:29
 - Sin dudas; sin culparse por las malas relaciones
 -
- 5:7 “Misericordiosos ... alcanzarán misericordia”
- Resolver un problema
 - Recibir misericordia de Dios

5:8 “Los limpios de corazón ... verán a Dios”

- No son egoístas
- Sirven, ayudan
- Sin motivos ocultos

Ayudando a las relaciones pobres

5:9 “Pacificadores... llamados hijos de Dios”

- Construir una casa (misma palabra)
- Construir algo de la nada
- Los creyentes tienen conflictos
- A veces se necesita una tercera parte
- Proverbios 12:20 “Los consejeros de paz tienen alegría”
-

Ver a Dios a la luz de las personas que nos hacen daño

5:10-11 Somos perseguidos por causa de la justicia. Nos injurian y dicen cosas malas sobre nosotros.

LECCIONES DE LIDERAZGO DESDE EL APOSENTO ALTO

Juan 13 – 17

13:14 – 15 Los líderes son servidores y humildes.
Estamos siguiendo el ejemplo de Jesús. 1 Pedro 5:2-3

13: 34 – 35 La dinámica de la vida real.
Tomar el lado de Dios en contra de nuestra humanidad.

14:6 Reafirmar la verdad de la vida absoluta.

14:10-11 Las palabras del ministerio.
Las obras del ministerio.

14:15 La obediencia a Cristo.

15:4 Permanecer en Cristo.

15:5 No hay lugar para la arrogancia.

15:13 Una forma más profunda de servicio.

16:8	Pecado	}	El Pastor líder
	Justicia		- cree esto
	Juicio		- enseña esto
			- lidera <u>hacia</u> esto

16:14 El propósito del ministerio es glorificar a Dios

16:17-18 La gente hablará indirectamente

- puede ser chisme
- puede ser hiriente
- es una equivocación
- no es constructivo

16:19 Jesús es directo y responde preguntas

16:31 Jesús muestra paciencia al enseñar

17:3 Esta es la vida eterna

17:4 Saber lo que Dios quiere que hagamos

17:14 - 15 La atracción del mundo
El poder de Satanás

17:17 - 19 Santificarnos en la verdad
La palabra es verdad
Santificar es separar mente, cuerpo, pensamientos

17:21 La imagen de la unidad en el cuerpo

La norma y vara de medida.

- Efesios 4:3
- Romanos 12:18

INTEGRIDAD*

Introducción:

- I. ¿Qué es?
- II. ¿Cómo se rompe la integridad?
Adaptado de: The Integrity Crisis de Warren Wiersbe
 - A. Hipocresía: ¿Hay coherencia entre lo que digo y lo que hago?
(1 Juan 1:6-7)
 - B. Duplicidad: ¿Hay coherencia entre mis valores y mi estilo de vida?
(1 Juan 1:8-9)
 - C. Apostasía: ¿Hay una sensibilidad hacia la Palabra de Dios que me convence de mi pecado?
(1 Juan 1:10-2:2)
- III. La relación entre la integridad y el ministerio
Adaptado de: The Making of a Leader de Robert Clinton
 - A. La prueba de la integridad
 - B. La respuesta a la prueba
 - C. La expansión del ministerio/retirada del ministerio

Ejemplos bíblicos:

- Abraham (Génesis 22; Hebreos 11:17-19)
- José (Génesis 39-41)
- Daniel (Daniel 1)
- Ananías y Safira (Hechos 5)

*por el Dr. Bill Yarger

Versículos relacionados con la integridad:

Deuteronomio. 9:5 De modo que no es por tu justicia ni por tu rectitud por lo que vas a tomar posesión de su tierra. ¡No! La propia maldad de esas naciones hará que el Señor tu Dios las arroje lejos de ti. Así cumplirá lo que juró a tus antepasados Abraham, Isaac y Jacob.

1 Reyes 9:4 - En cuanto a ti, si me sigues con integridad y honestidad, como lo hizo tu padre David, y me obedeces en todo lo que yo te ordene y cumples mis estatutos y leyes

1 Crónicas 29:17 - Yo sé, mi Dios, que tú pruebas los corazones y amas la rectitud. Por eso, con honestidad^[a] te he ofrecido voluntariamente todas estas cosas y he visto con júbilo que tu pueblo, aquí presente, te ha traído sus ofrendas.

Nehemías 7:2 A mi hermano Jananí, que era un hombre fiel y temeroso de Dios como pocos, lo puse a cargo de Jerusalén, junto con Jananías, comandante de la ciudad.

Job 2:3 - ¿Te has puesto a pensar en mi siervo Job? —volvió a preguntarle el Señor a Satanás —. No hay en la tierra nadie como él; es un hombre íntegro e intachable, que me honra y vive apartado del mal. Y aunque tú me incitaste contra él para arruinarlo sin motivo, ¡todavía mantiene firme su integridad!

Job 2:9 - Su esposa le reprochó: —¿Todavía mantienes firme tu integridad? ¡Maldice a Dios y muérete!

Job 6:29 - Reflexionen, no sean injustos; reflexionen, que en esto radica mi integridad.

Job 27:5 - Jamás podré admitir que ustedes tengan la razón; mientras viva, insistiré en mi integridad.

Salmos 7:8 - ¡El Señor juzgará a los pueblos! Júzgame, Señor, conforme a mi justicia; págame conforme a mi integridad.

Salmos 25:21- Sean mi protección la integridad y la rectitud, porque en ti he puesto mi esperanza.

Salmos 78:72 - Y David los pastoreó con corazón sincero; con mano experta los dirigió.

Proverbios 10:9 - Quien se conduce con integridad anda seguro; quien anda en caminos perversos será descubierto.

Proverbios 11:3 - A los justos los guía su integridad; a los infieles los destruye su perversidad.

Proverbios 13:6 - La justicia protege al que anda en integridad, pero la maldad arruina al pecador.

Proverbios 17:26 - No está bien castigar al inocente ni azotar por su rectitud a gente honorable.

Proverbios 29:10 - Los asesinos aborrecen a los íntegros y tratan de matar a los justos.

Isaías 45:23 - He jurado por mí mismo, con justicia he pronunciado una palabra irrevocable: ante mí se doblará toda rodilla y por mí jurará toda lengua.

Isaías 59:4 - Nadie clama por la justicia; nadie va a juicio con integridad. Se confía en argumentos sin sentido y se mienten unos a otros. Conciben malicia y dan a luz perversidad.

MINISTERIO CON DIGNIDAD

- | 1. Servicio | (resultados) | Regalos del Espíritu |
|---------------|--------------|----------------------|
| Santificación | (carácter) | Frutos del Espíritu |
-
- 2. Honestidad Espiritual
 - 2 Corintios 10:5
 - Vivir por fe
 - Éxodo 3
 - Romanos 8:29

 - 3. Alimentación espiritual
 - Creciendo a través de la Palabra; estar en silencio delante de Dios
 - Romanos 12:3
 - Obediencia

 - 4. La iglesia
 - “Sígueme y te haré pescador de hombres”.
 - Alabanza
 - Enseñar a obedecer
 - Entrenar para ministrar

 - Mentes transformadas (renovadas)*
 - Romanos 12:2
 - No conformarse a este mundo
 - Transformarse mediante la renovación
 - Comprobar la voluntad de Dios

 - Relaciones transformadas*
 - Juan 15:12
 - 1 Corintios 13: 4-8

 - Servicio transformado*
 - Mateo 20:28 (El hijo del hombre vino a servir)

*Bill Hull; Choose the Life, Baker Books, 2004, páginas 19 – 20

LA SALUD PERSONAL EN EL MINISTERIO = *EQUILIBRIO*

El pastor saludable y en crecimiento

Debe haber equilibrio entre lo siguiente:

- Espiritual
- Físico
- Emocional
- Intelectual

¡A veces descuidamos ciertas áreas de nuestra vida! Esto no es saludable de ninguna manera.

El pastor en crecimiento

Debemos equilibrar / incluir:

- Vulnerabilidad
- Amistades responsables
- Ministerio
- Santidad

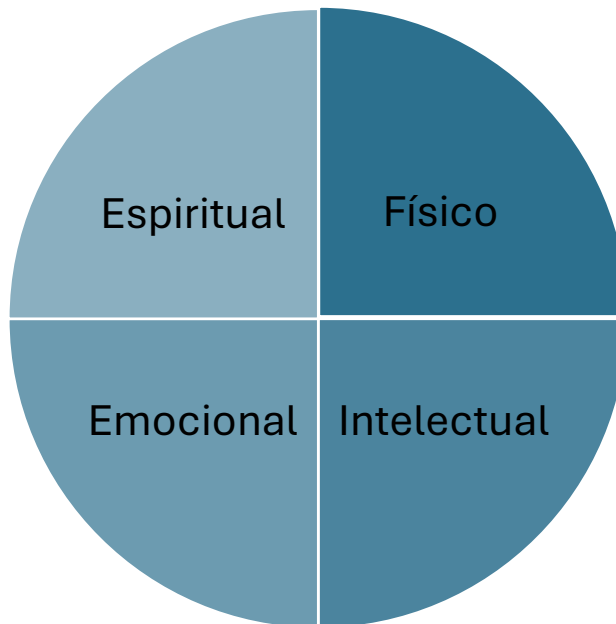
Mantenemos la salud a través de:

- Crecimiento espiritual
- Crecimiento intelectual
- Relaciones
- Creatividad (Aprender / Hacer cosas nuevas)
- Identidad (Quiénes somos / Qué hacemos)
- Habilidades sociales (Fil 2:3-4)
 - Honrarnos unos a otros
 - Preferirnos unos a otros en amor
- Reconocer nuestros “puntos ciegos”
- Cuidarnos a nosotros mismos.

Ser tocado por Cristo: preguntas sobre salud espiritual

- ¿Realmente el Espíritu de Dios marca una diferencia en mi vida?
- ¿Glorifico honestamente al Padre?
- ¿Estoy agradecido y aplico el don del Hijo?
- ¿Es una realidad el crecimiento en santidad?

La vida en equilibrio



El pastor que crece y está sano sabe la importancia de estas cuatro áreas vitales:

1. En lo espiritual, sabe dónde quiere Dios trabajar en su vida y le permite que lo haga. Sabe dónde le falta manifestar el fruto del Espíritu y permite que el Espíritu edifique esas áreas de debilidad. Sabe quién es en Cristo; conoce sus dones espirituales y busca maximizarlos.
2. En lo físico, se da cuenta de que el cuerpo es el templo del Espíritu. Entiende el cuidado personal.
3. En lo intelectual, sigue estudiando y aprende nuevas ideas y verdades.
4. En lo social, conoce su personalidad y cómo afecta a las personas de manera positiva o negativa. Conoce la diferencia entre amistad y conocido/compañero y fomenta y hace crecer la amistad.

EVALUACIÓN DE LIDERAZGO - HABILIDADES, TESTIMONIOS, CUALIDADES Y ENCUESTAS

Una encuesta de líderes exitosos en Estados Unidos - “Lo que ellos dijeron”

1. Son personas que trabajan duro. (100%)
2. Están bajo autoridad. (95%)
3. Están seguros del llamado de Dios. (95%)
4. Tienen fe* y un espíritu optimista. (95%)
 - Se da por sentado que tienen fe en Cristo y en la salvación.
 - Esta fe es fe en que Dios obrará.
5. Les gustan las personas y las personas gustan de ellos. Tienen buenas habilidades sociales. (95%)
6. Asume la responsabilidad del crecimiento de la iglesia. (95%)

*La fe en la salvación es asumida. Todos ellos son creyentes que volvieron a nacer

Lecciones para un liderazgo dinámico por parte de líderes experimentados

- Guerra espiritual - Efesios 6
- Dones espirituales
- Oración intercesora
- Motivación: cómo motivar a las personas
- Cómo lidiar con el pecado en la iglesia
 - con amor
 - confrontando
 - intencionalmente/directamente
- Capacitar líderes
- La Gran Comisión
- Adoración personal
- Adoración corporativa

CUALIDADES DEL LIDERAZGO

El Dr. Howard Hendricks describió 10 cualidades del liderazgo, que incluyen:

- Un fuerte sentido de propósito. Tanto Jesús como Pablo sabían por qué estaban en la tierra y trabajaban para lograr ese fin.
- Persistencia. Una vez que los líderes determinan su objetivo, enfocan todas sus energías en esa dirección.
- Autoconocimiento. Los líderes conocen sus fortalezas, debilidades y limitaciones. Lideran desde sus fortalezas y “forman personal” desde sus necesidades.
- Una necesidad perpetua de aprender.
- Amor por su trabajo. Su entusiasmo es lo que inspira a sus seguidores. Aman su trabajo mientras que los adictos al trabajo lo soportan.
- Un atractivo personal. A la gente le encanta seguir a los líderes.
- Relaciones interpersonales sólidas. Dijo que la mayoría de las personas que fracasan en el ministerio fracasan por falta de habilidades interpersonales, no por falta de capacidad o conocimiento.
- Asumir riesgos. Los líderes transformadores siempre asumen riesgos. No existe tal cosa como la fe sin asumir riesgos.
- Sin miedo al fracaso. Jesús oró para que la FE de Pedro no fallara, no para que Pedro no fallara.
- Ser seguidores. Los líderes siguen tan bien que generalmente son catapultados a posiciones de liderazgo. Saben cómo seguir porque están siguiendo a Jesucristo.

Desarrollo de habilidades de liderazgo*

- Intimidad con Dios: escuchar la voz de Dios.
- Habilidades de comunicación: comunicar la Palabra de Dios
 - Predicar
 - Enseñar
 - Tener charlas individuales
 - Formar grupos pequeños

- Desarrollo del carácter – Semejanza a Cristo
 - Integridad
 - “Despojaos del hombre viejo, vestíos del hombre nuevo”
- Efesios 4:22-24
- Hábitos del pasado
- Cicatrices del pecado
- Estándares culturales que no son buenos para nosotros
- Desarrollo del ministerio
 - Conocer el llamado
 - Conocer las fortalezas; conocer las debilidades
 - Conocer los dones espirituales
 - Conocer el indicador de la visión personal
 - Conocer el indicador de la fe personal
 - Mateo 25:15
 - Enfocarse en la Palabra.
 -
- Lidar con las críticas

*Estas son cualidades que un grupo de 20 pastores con un promedio de 20 años de ministerio dijeron que deseaban haber aprendido en el seminario o mucho antes en su ministerio. Su temor era que las aprendieron demasiado tarde.

EL LÍDER DEL SIGLO 21

Tesalonicenses

- 1:2 El líder ora por la gente. El / Ella recuerda:
- Son humanos.
 - Son imperfectos.
 - Son ovejas que necesitan ser guiadas.
- 1:5 El evangelio es palabra y obras.
- Juan 14:10-11.
- 1:6 El pastor debe ser el ejemplo para el pueblo.
- 2:3 No hay engaño en el corazón ni en el mensaje.
- 2:4 El mensaje agrada a Dios. Él es el juez.
- 2:5-6 Los motivos para ministrar son puros.
- 2:7 Pablo era como una madre tierna que cuidaba.
- 2:8 Él dio el evangelio y su vida.
- 2:10 El pastor debe tener una conducta intachable.
- 2:11 El pastor dirige y enseña como un padre.
- 2:12 La meta: caminar. (Efesios 4:1).

Principios vitales para el liderazgo

- I. El llamado de Dios es claro.
 - A. El plan de Dios – Éxodo 3:10
 - B. Las excusas de Moisés y las respuestas de Dios.
 1. ¿Quién soy yo? Éxodo 3:11
 2. ¿Quién es Dios? Éxodo 3:13
 3. ¿Qué pasa si no creen? Éxodo 4:1
 4. Soy insuficiente. Éxodo 4:10
 5. Envía a otra persona. Éxodo 4:13

- II. El valor de incluir a otros. Éxodo 18:13-23
 - A. Moisés; el plan es erróneo. Éxodo 18:13-16
 - B. La buena visión de Jetro. Éxodo 18:17-18
 - 1. Esto no es bueno. Éxodo 18:17
 - 2. Todos se cansarán. Éxodo 18:17
 - 3. No puedes hacerlo solo. Éxodo 18:17
 - C. El buen consejo de Jetro. Éxodo 18:20
 - 1. Enséñales. Éxodo 18:20
 - 2. Selecciona. Éxodo 18:21 – capacidad, fe
 - 3. Ubícalos. Hechos 6
- III. La capacitación ocurre en el ministerio. Lucas 10
 - A. Enviados 2 x 2, v. 1
 - B. Reclutar voluntarios siempre es importante, v. 2.}
 - C. El entrenamiento puede ser duro, v. 3.
 - D. Dios mismo está representado, v. 16.
 - E. Los estudiantes estaban emocionados, v. 17.
 - F. Jesús dio la perspectiva adecuada, v. 20.
 - G. Jesús alabó al Padre, v. 21.
- IV. La actitud de liderazgo adecuada, 1 Pedro 5.
 - A. Pastorear el rebaño, v. 2.
 - 1. No bajo órdenes.
 - 2. Voluntariamente...conforme a la voluntad de Dios.
 - 3. Con entusiasmo.
 - 4. No por ganancia.
 - B. Pastorear el rebaño con delicadeza, v. 3.
 - 1. No ser “señores” ni jefes.
 - 2. Ser ejemplos
 - C. Confíen en Dios para el futuro, v. 6.
 - 1. Humillaos.
 - 2. Él os exaltará.
- V. Obtener la sabiduría de Dios, Santiago 3:13-18
 - A. Introducción, v. 13.
 - 1. Buen comportamiento.
 - 2. Mansedumbre en la sabiduría

B. Sabiduría terrenal, demoníaca, vs. 14-16.

- | | | |
|--|---|-------------------------------|
| 1. v. 14 - celos amargos
-ambición egoísta | } | No ser arrogante
No mentir |
| 2. v. 15 - Esta sabiduría es:
no del cielo
terrenal
natural
demoníaca | | |
| 3. v. 16 - Los celos y la ambición egoísta se manifiestan.
Desorden
Toda cosa mala | | |

C. La sabiduría de Dios es:

- | | |
|-------------|--------------------------|
| - pura | - llena de buenos frutos |
| - pacífica | - inquebrantable |
| - amable | - sin hipocresía |
| - razonable | - llena de misericordia |

VI. Palabras de Pablo a un pastor joven, 1 y 2 Timoteo

1 Timoteo

- 1:18 Pelea la buena batalla.
1:19 Una buena conciencia... algunos la han rechazado.
2:2 Oren por los líderes.
2:4 El deseo de Dios para líderes

Ancianidad

- 3:1 Aspirar a ser ancianos... es algo bueno.
3:2-7 sobre reproches
 marido de una sola mujer
 sobrio
 prudente
 respetuoso
 hospitalario
 apto para enseñar
 no adicto al vino
 no pendenciero
 manso
 sin disputas
 libre del amor al dinero
 que gobierna bien su casa
 no es un recién convertido
 buena reputación entre los extraños
4:12 No se debe faltar el respeto a la juventud
4:14 No descuides tu vida espiritual
4:15 Progreso general

4:16 Presta atención... persevera
5:1 Respeta al hombre mayor
5:8 Provee para la familia
5:17 Gobierna bien... trabaja duro
5:19 Cómo lidiar con las acusaciones

2 Timoteo

1:6 Cultiva sus dones espirituales
2:2 Escucha ... confía ... enseña
2:4 Soldado
2:5 Atleta
2:6 Agricultor
2:14 Disputa inútil
2:15 Juicio
2:24-26 Usa su tiempo sabiamente
3:16-17 Escrituras
4:2 Listo para predicar
4:5 Evangelismo
4:7 Evalúa su vida
4:14-15 Alejandro el orfebre
4:22 Salvación

PASIÓN

I. ¿Qué es la pasión?

Definición: Un nivel intenso de energía, entusiasmo o deseo dirigido hacia una actividad, un concepto o una causa.

La visión o el propósito marcan la dirección; la pasión se relaciona con la intensidad y la determinación con la que nos movemos en esa dirección.

La pasión puede estar relacionada con nuestro amor por Dios, con nuestra actitud sobre la vida en general, con nuestra actitud sobre nuestro trabajo o ministerio, con nuestro interés en un concepto o actividad en particular.

II ¿Qué dice la Biblia sobre la pasión?

La pasión parece estar reflejada en la frase “con todo tu corazón”; a veces acompañada por las frases “con toda tu alma”, “con toda tu mente” y “con todas tus fuerzas”.

La frase se usa con:

♦ “buscad al Señor”	5 veces
♦ “amad al Señor”	10 veces
♦ “servid al Señor”	5 veces
♦ “obedeced al Señor”	26 veces
(obedecer, observar, seguir, guardar órdenes, regresar, volver, retornar, etc.)	
♦ “alabar” (adorar, ensalzar)	5 veces

TOTAL 51 veces

III ¿Por qué la pasión es una clave para el liderazgo?

“Ciertamente es misteriosa esta palabra pasión. Es difícil de medir y difícil de precisar. Pero sabes cuando la tienes, y eres muy consciente cuando no la tienes. Uno siente pasión; ¡te atrapa! La pasión estimula el desempeño humano: desempeño superior o excelente, desempeño extraño o bizarro, desempeño compasivo o sacrificial.

“Identificamos la pasión con el romance, la revolución, el logro extraordinario y la violencia. La usamos para explicar acciones que no entendemos. Todo lo que sabemos es que parece ser una fuerza dentro de las personas que las mueve más allá de las actividades humanas ordinarias”.

(*Restoring Your Spiritual Passion* de Gordon MacDonald, páginas. 14-15)

IV. Si se fue... ¿A dónde fue?

- A. "Primer amor" Apocalipsis 2:4
- B. Algo de sensibilidad
 - ♦ Cansancio
 - ♦ Desinterés
 - ♦ Depresión

V. Algunas preguntas importantes

- A. La visión original... ¿Qué fue?
- B. ¿Fue de Dios... o de la carne?
- C. ¿Qué la diluyó/destruyó?
 - ♦ pecado
 - ♦ familia
 - ♦ distracciones
 - ♦ críticos
 - ♦ "pensadores pequeños"

VI. La pregunta valiente: ¿Lo quieres de vuelta?

VII. Pasos para reconstruir

- A. Aprende de:
 - ♦ el alcohólico
 - ♦ Gordon MacDonald
- B. Quédate a solas con Dios
- C. Reconstruye... paso a paso
 - ♦ ¿Está Dios involucrado?
 - ♦ empezar de nuevo
 - ♦ tomar conciencia de los sentimientos
 - ♦ darse cuenta de que es difícil
 - "viejas cintas"
 - recuerdos
 - críticas

Gracias al Dr. Bill Yarger por muchas de estas reflexiones.

VIII. ¿Qué tipo de cosas que destruyen nuestra pasión? *

Tipo	Descripción	Ejemplo	Resultado
<i>Agotado</i>	Recursos agotados	Elías (I Reyes 18-19)	Dudas sobre uno mismo, negatividad, soledad
<i>Seco</i>	Falta de aportes	David	Ocupación, fatiga, vulnerabilidad
<i>Distorsionado</i>	Creer una mentira	Lot (Génesis 13)	Pérdida de valores, prioridades equivocadas
<i>Devastado</i>	Sumido en la aflicción	Pablo	Deseo de rendirse
<i>Desilucionado</i>	Decepción	Moisés (Éxodo 2)	Confusion
<i>Derrotado</i>	Fracaso	Pedro (Lucas 22)	Parálisis, desesperación
<i>Descorazonado</i>	Intimidación	Ahaz (Isaías 7)	Miedo

*Gordon MacDonald

ACEPTAR COMO DIOS ME HIZO

- Dios recibe el crédito, no yo
- Romanos 12:1-3
 - estar presente
 - no conformarse
 - mente renovada
 - tener buen juicio.
- 1 Juan 2:16
 - "...las cosas del mundo"
 - lujuria de la carne
 - lujuria de los ojos
- Aceptación de:
 - Nivel de energía
 - Ambición dada por Dios
 - Intensidad de la visión
 - Voluntad de trabajar
 - Voluntad de sufrir
 - Singularidad
 - Capacidad de visualizar y conceptualizar

LA FUERZA DEL PASTOR

“Tú, pues, hijo mío, fortalécete en la gracia que es en Cristo Jesús.” II Timoteo 2:1 (NASB)

RAZÓN <i>(Por qué necesitamos ser fuertes)</i>	FUENTES ALTERNATIVAS	REALIDAD <i>(con el que debemos lidiar)</i>	CÓMO SER FUERTE
Tenemos el potencial de: 1. Ser débiles 2. Desanimarnos 3. Carecer de fe 4. Concentrarnos en otra cosa 5. Carecer de autoestima 6. Ser despiadados, no misericordiosos 7. Ministran en la carne 8. Avergonzarnos de lo que hacemos - mundo - seminario 9. Entrar en rutinas 10. Hebreos 12:15 “Ser amargados” 11. Sentir culpa por nunca haber hecho lo suficiente	En lugar de crecer en la fe en Dios, ponemos nuestra confianza en las siguientes cosas: 1. Estrategia 2. Conocimiento bíblico 3. Intelecto 4. Sistema eclesiástico 5. Control 6. Experiencia 7. Habilidades relacionales 8. Habilidades de liderazgo 9. Habilidades en el púlpito 10. Recursos financieros 11. Habilidades para resolver problemas 12. Historial positivo 13. Compensar en exceso la falta de orgullo 14. Máquina adecuada	Vivimos bajo tanta presión personal que empezamos a pensar en la supervivencia en lugar del ministerio. 1. Presión congregacional 2. Presión denominacional 3. Presión generacional 4. Fuerzas de liderazgo opuestas - ancianos vs. pastores - personal con voluntad fuerte 5. Presión de guerra: - Amoríos - Comportamiento compulsivo (p. ej. pasatiempos, mujeres, egoísmo) - Vida familiar 6. Pecado personal Tratamos de escapar de la presión involucrándonos en los puntos 5 y 6 anteriores.	Responsabilidad Depender de la sabiduría de los demás Ser honesto Arrepentirse Dios da gracia a los humildes Maximizar sus dones

2

La Realidad del Liderazgo Pastoral

PASTOR – LÍDER – PASTOR*

Cuando se trata de liderazgo, se debe entender que el mero hecho de ocupar una posición de liderazgo no implica necesariamente que el individuo sea el líder. Para producir un cambio efectivo, un líder no solo debe tener la posición, sino también el respeto y la admiración que acompañan a esa posición de liderazgo, de modo que la gente lo siga genuinamente. En relación con los presidentes de universidades, James L. Fisher escribe *Power of the Presidency* (El Poder de la Presidencia) que existen cinco tipos básicos de poder: (1) coercitivo, (2) recompensa, (3) legítimo, (4) experto y (5) carismático. El poder coercitivo se basa en amenazas y castigos. El poder de recompensa proviene de ofrecer favores, reconocimiento e incentivos. El poder legítimo proviene de la aceptación común de un grupo a través de creencias y prácticas. El poder experto proviene de conocimientos y habilidades superiores. Pero es el poder carismático el que Fisher reconoce como la forma más eficaz de influencia. Este se basa en la admiración y el agrado de la gente por ese individuo. Este tipo de poder se desarrolla a través de la sinceridad, la bondad, la confianza en sí mismos, la sabiduría y el coraje de los líderes. En mi opinión, cualquier pastor principal que desee hacer los cambios necesarios en una organización debe tener, en cierta medida, este poder carismático y atractivo o la gente no lo seguirá.

El autor de negocios, Douglas C. Eadie, afirma en su libro *Changing by Design: A Practical Approach to Leading Innovation in Nonprofit Organizations* (Cambiar por diseño: un enfoque práctico para liderar la innovación en organizaciones sin fines de lucro), la importancia del director ejecutivo para generar un cambio efectivo. Este agente de cambio, entre otras cosas, debe ser un visionario, un arquitecto y diseñador, un facilitador y un entrenador, y una persona segura y no defensiva.

*El autor de este artículo es desconocido

¡¡¡Vamos a divertirnos un poco!!!

- Ponte tus “botas de granjero”. Haz una lista de todo lo que se te ocurra sobre la persona que vive con las ovejas, las pastorea y las protege... ovejas de cuatro patas.
- Ponte a pensar. Haz una lista de todo lo que se te ocurra sobre la persona que es un líder.
- ¿Cuáles son las similitudes?
- ¿Cuáles son las diferencias?
- ¿Qué honramos como cualidades pastorales que en realidad no son bíblicas?
- ¿Qué debemos incluir en nuestra perspectiva del liderazgo pastoral?
- ¿Son los términos pastor y líder mutuamente excluyentes?

CÍRCULOS DE PRESIÓN

El líder como generalista

El líder sabe cómo equilibrar las presiones (ver flechas en el círculo) y utilizar especialistas/personas dotadas para que se preste la atención adecuada a cada área. No se puede excluir ninguna.

El líder tiene la capacidad de entender que todas las facetas son importantes, aunque probablemente no sea capaz de hacerlas todas.

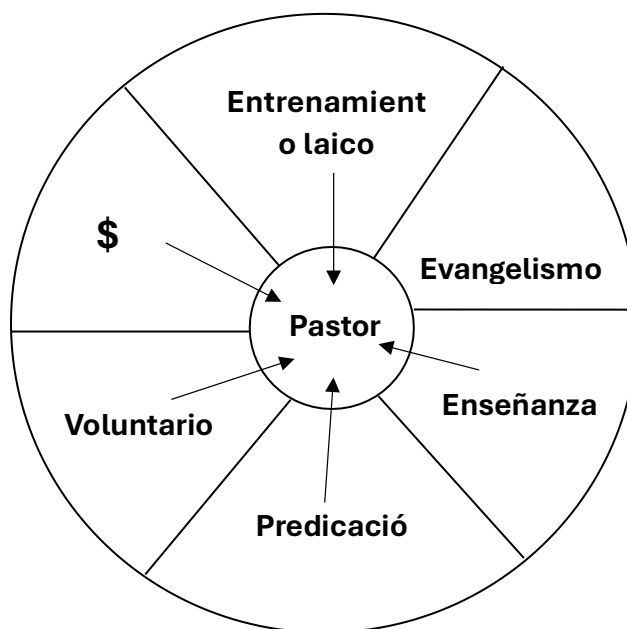
Algunos en el grupo o la congregación tienen poca visión de futuro. Es el líder en el medio quien no presta una atención indebida a ninguna área en particular. El líder mantiene el equilibrio en el ministerio.

Por lo tanto, el pastor/líder debe ser un generalista que respete a los especialistas, pero también tiene la capacidad de ver todas las facetas necesarias para mantener el ministerio enfocado y encaminado.

Especialista: tener experiencia en un área en particular, por ejemplo, la predicación.

Generalista: tener talentos en muchas áreas.

El líder debe tener cualidades y habilidades en muchas áreas y asegurarse de que se les preste la atención adecuada a todas ellas. (El pastor está en el medio; completa tus propios puntos de presión en el exterior).



EL LÍDER/NO LÍDER en 3era de JUAN

¹ El anciano, al querido hermano Gayo, a quien amo en la verdad. ² Querido hermano, oro para que te vaya bien en todos tus asuntos y goces de buena salud, así como prosperas espiritualmente. ³ Me alegré mucho cuando vinieron unos hermanos y dieron testimonio de tu fidelidad^[a] y de cómo estás viviendo en la verdad. ⁴ Nada me produce más alegría que oír que mis hijos viven en la verdad. ⁵ Querido hermano, te comportas fielmente en todo lo que haces por los hermanos, aunque no los conozcas. ⁶ Delante de la iglesia ellos han dado testimonio de tu amor. Harás bien en ayudarlos a seguir su viaje, como es digno de Dios. ⁷ Ellos salieron por causa del Nombre, sin nunca recibir nada de los paganos; ⁸ nosotros, por lo tanto, debemos brindarles hospitalidad y así colaborar con ellos en la verdad. ⁹ Escribí algunas líneas a la iglesia, pero Diótrefes, a quien le encanta ser el primero entre ellos, no nos acepta. ¹⁰ Por eso, si voy, no dejaré de reprocharle su comportamiento, pues con palabras malintencionadas, habla contra nosotros solo por hablar. Como si fuera poco, ni siquiera recibe a los hermanos y a quienes quieren hacerlo, no los deja y los expulsa de la iglesia. ¹¹ Querido hermano, no imites lo malo, sino lo bueno. El que hace lo bueno es de Dios; el que hace lo malo no ha visto a Dios. ¹² En cuanto a Demetrio, todos dan buen testimonio de él, incluso la verdad misma. También nosotros lo recomendamos y bien sabes que nuestro testimonio es verdadero. ¹³ Tengo muchas cosas que decirte, pero prefiero no hacerlo por escrito. ¹⁴ Espero verte muy pronto, entonces hablaremos personalmente. ¹⁵ La paz sea contigo. Tus amigos aquí te mandan saludos. Saluda a los amigos allá, a cada uno en particular. (3 Juan, NVI)

Liderazgo (Gayo)

1. Gente de la que se habla bien (3)
2. Fiel (3)
3. Conocido por su vida (4)
4. Siervo (5)
5. Amor (6)
6. Inspirador (6)
7. Anda como es digno de Dios (6)
8. Modelo a seguir (8)

Sin liderazgo (Diótrefes)

1. Arrogante (9)
2. Competitivo (9)
3. Chismoso (10)
4. Detiene el crecimiento (10)
5. No es un modelo a seguir (11)

Seis contrastes

Líder	No líder
1. Siervo	1. No es un sirviente
2. Enseñable	2. No enseñable
3. Justo	3. Injusto (chismoso)
4. Honra a Dios	4. Se honra a sí mismo
5. Ve su propio pecado	5. No ve el pecado (Proverbios 30:12-13)
6. No necesita reconocimiento	6. Necesita reconocimiento

Crecimiento como líder

1. Ser consciente de los cambios subculturales, a nivel local, asociativo y denominacional.
2. Ser desesperadamente honesto con Dios y para con él.
3. Ser real.
4. Estar abierto a críticas válidas y comprensivas.
5. Estar dispuesto a eliminar, restringir o limitar a los jefes de la iglesia.
6. Bob Garippa (ver página siguiente).

LO ESENCIAL DEL LIDERAZGO PASTORAL

Dr. Bob Garippa, Seminario de Dallas

- I. Evaluación (Siete preguntas evaluativas de Efesios 4:1-16)
- A. ¿Tengo un sentido de llamado? ¿Sé en mi corazón que Dios me ha llamado? Efesios 4:1
 - B. ¿Cuáles son los dones que Dios me ha dado? Efesios 4:11, Romanos 12, 1 Corintios 12
 - 1. ¿Cuáles son los dones de liderazgo?
 - 2. ¿Cómo puedo discernir qué dones tengo?
 - C. ¿Lo que estoy haciendo en el ministerio está preparando intencionalmente a las personas para el servicio? Efesios 4:12
 - D. ¿Mi ministerio tiene como prioridad el objetivo de la unidad? Efesios 4:13
 - 1. ¿Hay unidad en nuestra fe en la doctrina y en la práctica?
 - 2. ¿Hay unidad en nuestra comprensión y comprensión de nuestra vida en Cristo?
 - E. ¿Está mi iglesia cumpliendo su papel distintivo en el gran plan de Dios? Efesios 4:13
 - 1. ¿Cuál es la misión/visión que Dios está poniendo delante de mí?
 - 2. ¿Cuál es nuestro ministerio distintivo?
 - F. ¿Hay coherencia en mi vida? Efesios 4:14
 - 1. ¿Firme en el liderazgo?
 - 2. ¿Cristo céntrica en la enseñanza?
 - 3. ¿Clara y bíblica en la doctrina?
 - 4. ¿Sensible en las relaciones?
 - G. ¿Mi gente y yo hablamos la verdad en amor? Efesios 4:14
 - H. ¿Hay una vida corporal saludable en nuestra iglesia? Efesios 4:16

II. Crecimiento (Salud Personal y Corporativa, Colosenses 2:7-9)

A. Definición de Crecimiento

1. Como se observa en la naturaleza
2. Como se observa en la familia
3. Como se observa en las metáforas de la Biblia

B. Las Señales Relacionadas con el Crecimiento

1. El lado negativo
2. El lado positivo

C. La Motivación para el Crecimiento

1. En la vida del pastor/líder
 - a. Para la verdadera honra y gloria de Dios
 - b. Para el bien del pueblo al cual soy llamado
2. En la vida de la gente de la iglesia
 - a. Ver a su pastor como un modelo de crecimiento
 - b. Tener una meta clara de servicio necesario

D. Los pasos hacia el crecimiento

1. Preparación en la vida privada
2. Obediencia a la Palabra
3. Sumisión a las pruebas
4. Enfoque de las prioridades de la vida

TRAYENDO SALUD A UN CUERPO CANSADO

INTRODUCCIÓN

- A. Estamos en el mundo, pero no para ser del mundo
- B. Pablo nos habla de la manera de ser del mundo... en realidad, la carne... incluye "enemistades, pleitos, celos, arrebatos de ira, disputas, disensiones, facciones..." **Gálatas 5:19-21.**
- C. Vivimos en un mundo de espíritu mezquino. Jennifer Dokes, del Arizona Republic, lo dice de esta manera: *"Hace mucho tiempo, cuando la compasión no se consideraba una debilidad y cuando las lenguas no se sacaban como armas ocultas..." (Perversion is in the Driver's Seat en Home Issue, 21-3-96)*
- D. Francis Schaeffer: "El espíritu de la época siempre encuentra su camino hacia la iglesia".

I. El problema es la lengua... y nuestro discurso

Jesús dice: *"...la lengua es un miembro pequeño del cuerpo... un fuego tan pequeño... la lengua está entre nuestros miembros como lo que contamina todo el cuerpo, e inflama el curso de nuestra vida, y es inflamada por el infierno. Pero nadie puede domar la lengua, que es un mal que no puede ser refrenado y está llena de veneno mortal. Con ella bendecimos al Señor y Padre, y con ella maldecimos a los hombres, que han sido hechos a la semejanza de Dios. De una misma boca proceden bendición y maldición. Hermanos míos, esto no debe ser así."* **Santiago 3:5-10.**

II. Un análisis y aplicación

- A. La Palabra debe ser nuestra guía... para guardarnos de pecar.
- B. Todos vivimos y operamos en subculturas que a veces mitigan la vida santa y piadosa. Por ejemplo, considere algunos pecados que vemos en la sociedad y luego vemos que se llevan (a veces) al cuerpo de Cristo: la arrogancia de la erudición; Los ricos que degradan a los menos afortunados; el músico que hace alarde de sí mismo; el racismo de las culturas; el prejuicio de generaciones; etc.
- C. Lo mismo es cierto de las subculturas dentro del cuerpo de Cristo. Lo veo en las denominaciones e iglesias independientes, donde muchos actúan como si tuvieran el monopolio de la verdad. Lo veo en grupos donde se permite el chisme; donde la crueldad nunca pasa desapercibida, etc. **LO VEO EN LAS EXPRESIONES DE CRUELDAD EN CÓMO TOLERAMOS A LAS PERSONAS QUE LASTIMAN A OTRAS PERSONAS CON PALABRAS CRUELES Y FALSAS.**

III. La Iglesia debe sanarse a sí misma

- A. Ya no somos arrastrados por *"astucia y las artimañas de quienes emplean métodos engañosos."* ¹⁵ *Más bien, al vivir la verdad con amor, creceremos hasta ser en todo como aquel que es la cabeza, es decir, Cristo.* ¹⁶ *Por su acción todo el cuerpo crece y se edifica en amor, sostenido y ajustado por todos los ligamentos, según la actividad propia de cada miembro".* **Efesios 4:14-16**

- B. *“Hermanos, si alguien es sorprendido en pecado, ustedes que son espirituales deben restaurarlo con una actitud humilde. Pero cuídese cada uno, porque también puede ser tentado.”* **Gálatas 6:1**
- C. *“El primero en presentar su caso parece inocente, hasta que llega la otra parte y lo refuta.”* **Proverbios 18:17**

SEMILLEROS

por Paul Borden

Paul Borden es el Ministro Ejecutivo de los Bautistas Americanos de California, Región Oeste. En los últimos años, las iglesias a las que les da liderazgo han visto un crecimiento de inmersión sin precedentes. Creo que esto se debe al liderazgo intencional de Paul.

El adjunto es de su carta de junio de 2004 a los pastores de su región titulada, "Seedlings" (Semilleros).

1. Ser el líder espiritual que lleva a la congregación a orar por los perdidos, la comunidad y para que Dios movilice a los individuos y a la congregación para cumplir la Gran Comisión.
2. Actuar intencionalmente para remover a los controladores de la congregación de sus posiciones de poder e influencia.
3. Proporcionar una variedad de vías de servicio desde tareas ministeriales de nivel inicial hasta servicio cristiano de tiempo completo para aquellos que Dios llama a tales posiciones.
4. Ser mentor de un grupo de líderes para desarrollar su carácter espiritual y mejorar el desarrollo de sus habilidades de liderazgo en tareas ministeriales.
5. Negarse a escuchar chismes y luego vaya más allá y córtelo de raíz confrontando a quienes se involucran en tales prácticas.
6. Orar por los líderes que influyen en el pastor para que el poder no se les suba a la cabeza.
7. Ser un modelo de diezmo, espere que sus líderes lo hagan y anime a los nuevos discípulos a practicarlo para que la iglesia no esté cautiva de los resultados.
8. Reducir los procesos innecesarios a para que los ministerios antiguos puedan cambiar y los nuevos puedan florecer.
9. Hacer héroes a quienes están haciendo un ministerio de excelencia.
10. Contar las historias de quienes están enfocados en lo externo en sus ministerios especialmente aquellos que a menudo están logrando grandes cosas para Dios al sacrificar su tiempo, dinero y talento.
11. Orar y contar a su congregación las historias de otras congregaciones en su comunidad que tienen la intención de estar enfocadas en lo externo.
12. Asegurarse de que la congregación cuente las cosas correctas (por ejemplo, bautismos, conversiones, nuevos ministerios efectivos, etc.) ya que todos valoramos lo que contamos.

13. Aprender a trabajar de manera eficaz y eficiente para que pueda modelar para la congregación un compromiso con su cónyuge y sus hijos. (Esto exige trabajo duro y disciplina).
14. Proteger la misión y la visión con tenacidad mientras delega cada vez más ministerios en líderes laicos efectivos que haya capacitado.
15. Asegurarse de que a las personas nuevas les resulte fácil hacer amigos y participar en la vida de la congregación.
16. Proteger la seguridad de los bebés y los niños y asegurar que todas las finanzas se manejen con la mayor integridad.

Sugiero que agreguemos diez cualidades más a la lista.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

SEGUIR CREYENDO FE QUE MUEVE MONTAÑAS

Robert Schuller

1. Sigue creyendo en ti mismo porque Dios lo hace.
2. Sigue creyendo en tus sueños.

El hecho de que lo desees no significa que no sea la voluntad de Dios. Aunque un sueño pueda cumplirse por sí solo, no lo pienses que está mal y dejes de creer.

3. Sigue manteniendo la visión en tu mente y no dejes que nada la destruya
4. Sigue esperando grandes cosas.
5. Sigue planeando. Si no planificas, estás planeando fracasar. Planifica en el Espíritu.
 - Siempre comienza con el trabajo que necesita hacerse.
 - Qué se necesita para hacer el trabajo.
 - Cómo obtenemos lo que se necesita para hacer el trabajo.
 - La fe presupone que hay soluciones y que Dios está ahí.
6. Sigue trabajando.
Rol = objetivo + costo
7. Sigue amando a las personas sin juzgarlas.
El amor sin prejuicios es la fuerza más sanadora del mundo.
8. Sigue fortaleciendo a todas las personas, ya sean perdidas o encontradas.

3

Personalidad y estilos de liderazgo

PERSONALIDAD Y ESTILOS DE LIDERAZGO

Cuando estudiamos al apóstol Pablo y a los 11 discípulos que permanecieron con Jesús, vemos algunas personalidades distintas. No hay nada bueno ni malo. No es el entorno familiar el que moldea la personalidad de los niños; es la manera en que Dios los hizo. Y es la manera en que Dios nos hizo a nosotros.

Como seguidores de Cristo y particularmente como líderes pastorales, es importante saber quiénes somos, cómo el estilo de uno a menudo obra en contra de la vida de fe, el crecimiento en Cristo y la obediencia a Cristo y cómo todos necesitamos crecer a la imagen de Cristo. Cada personalidad y estilo de liderazgo tiene fortalezas y debilidades.

El sistema "Personal Styles and Effective Performance" (Estilos personales y desempeño efectivo) del Dr. David Merrill (Chilton Book Company, Radnor, Pennsylvania, 1981) se ha utilizado en muchos entornos eclesiásticos para ayudar a las juntas y al personal. El Dr. Merrill explica cuatro estilos y sus fortalezas y debilidades. Hemos ampliado su estudio sugiriendo cómo cada estilo tiene que acercarse a Cristo y cómo cada estilo tiene que estar consciente de los demás para que la junta crezca en la fe, la humildad, la santidad y la unidad del Espíritu. (Hay otros inventarios que son buenos. Utilice el que le resulte más cómodo).

Saber quiénes somos y con quién estamos ministrando es un principio importante del liderazgo. Este conocimiento nos ayuda a crecer en la unidad del Espíritu, honrarnos unos a otros en santidad y crecer en humildad y visión. El principio es: los que hablan deben estar en silencio el tiempo suficiente para dejar que los callados hablen... y los callados deben ser lo suficientemente honestos para hablar. A medida que nos conocemos unos a otros, respetamos nuestros diferentes estilos y los utilizamos, estamos viviendo más cerca del mandamiento de "tratar a los demás como nos gustaría que nos trataran a nosotros".

¿Qué estilos tenían los discípulos?

Jesús era la persona perfecta. Él sabía cómo hablar con cada persona en cada situación.

Nosotros somos imperfectos, por lo que a veces insistimos en nuestra propia manera en lugar de considerar cómo comunicarnos. Vemos esto en Colosenses 4:6 y Proverbios 15:28

La motivación es:

- Ser un mejor comunicador

- Practicar Mateo 7:12

- Ser más abierto a lo que dice el Espíritu

- Resolver los conflictos con sinceridad

- Permanecer en amistad y compañerismo

- Tratar a nuestros colegas como más importantes que nosotros mismos

ESTILOS DE LIDERAZGO*

☐ Asertividad

La asertividad es el esfuerzo que uno hace para influir en el pensamiento y las acciones los demás. También refleja la cantidad de control que intenta ejercer sobre los demás. La población adulta se divide en cuartiles. Un extremo de la cuadrícula se describiría con adjetivos como audaz, hablador y agresivo. El otro extremo podría describirse como tímido, modesto y reservado. No existe un mejor lugar para estar. Cada cuartil tiene sus fortalezas y debilidades. Sin embargo, todos están en algún lugar de esta línea. Marque una de las cuatro posiciones que indican dónde se encuentra. Los adjetivos describen los dos extremos.

Habla lentamente
Reflexivo
Pasivo
Introspectivo
Cauteloso
Voz suave
Controlado
Cuestionador
Sensible
Evita el uso del poder
Hace preguntas
Da apoyo

¿Dónde te ubicarías? ¿En cuál de los cuatro?

PREGUNTAR

D	C	B	A

DECIR

Habla rápido
Déspota
De mente estrecha
Testarudo
Seguro de sí mismo
Autoritario
Dinámico
Agresivo
De lengua rápido
Desafiante con otros
Le gusta confrontar

☐ Capacidad de respuesta

La capacidad de respuesta es la cantidad de emoción y sentimiento que uno expresa en su interacción y relaciones con los demás. Tiene que ver con cuánto o cuán poco uno controla sus respuestas emocionales cuando habla. Nuevamente vemos cuartiles. Un extremo es control y el otro es emotividad. Después de considerar los adjetivos que representan los extremos, clasifíquese.

1	
2	
3	
4	

CONTROL

Formal, serio, orientado a los hechos, indiferente a los sentimientos de los demás, disciplinado, tranquilo, retraído, lógico, preciso, específico, sensato.

¿En dónde te ubicarías a ti mismo?
¿En cuál de los cuatro?

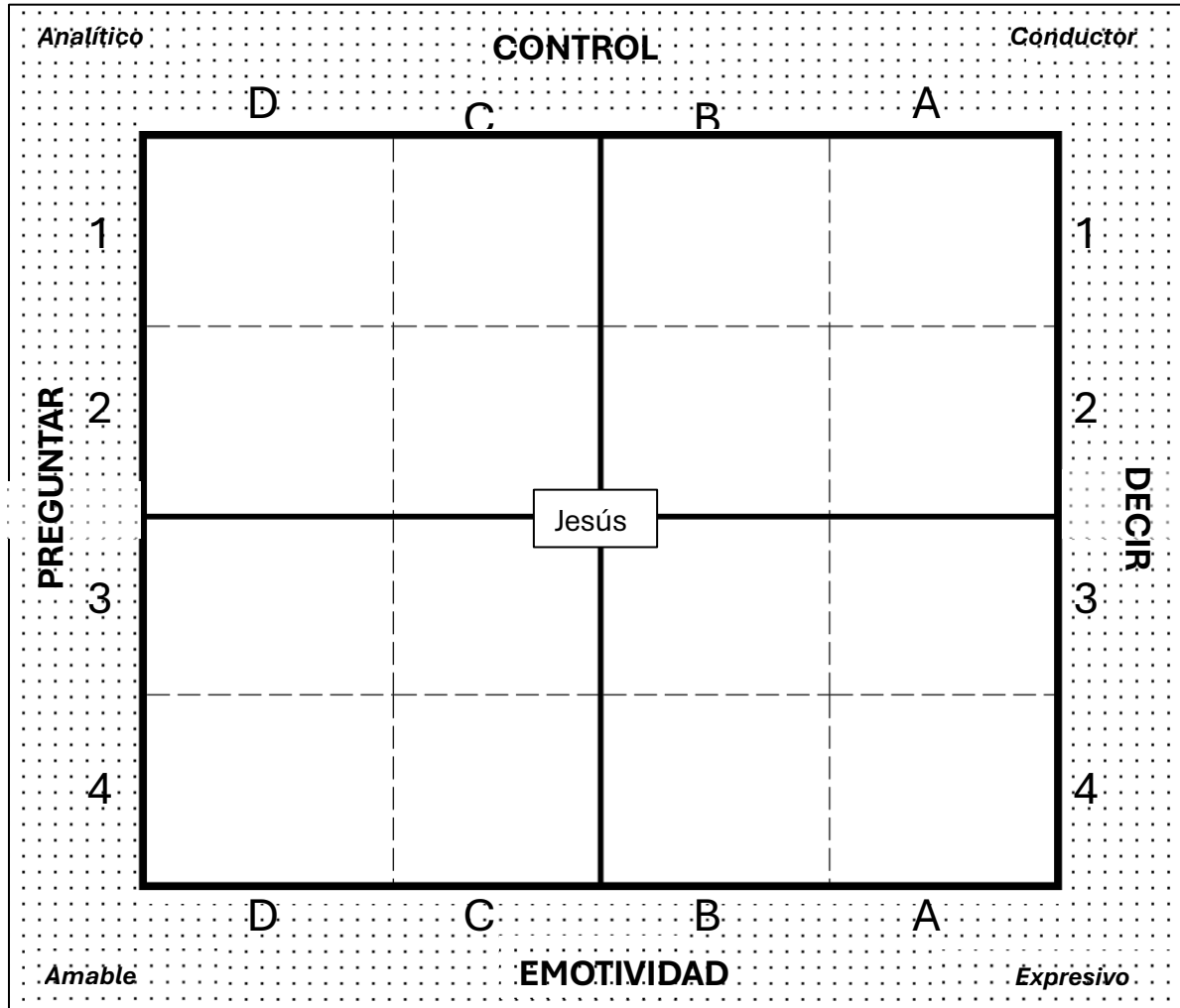
EMOTIVIDAD

Cálido, abierto, informal, autoindulgente, impulsivo, orientado a la opinión, buscador de atención, preocupado por las relaciones, casual, impreciso, general y no específico.

* Adaptado de "Estilos personales y desempeño eficaz" del Dr. David Merrill

ESTILOS DE LIDERAZGO

Grafica los dos puntos de la página anterior (por ejemplo, C 2) en uno de los 16 cuadrados del gráfico a continuación:



Siendo conscientes de nuestros estilos, necesitamos ser conscientes de ser como Cristo.

Descripción del analítico:

- Orientado al pensamiento
- Lento para reaccionar
- Máximo esfuerzo para organizarse
- Mínimo interés por las relaciones

Descripción del conductor:

- Orientado a la acción
- Asertivo
- Controlado
- Rápido para reaccionar
- Máximo esfuerzo para controlar
- Mínima preocupación por cuidar de las relaciones

Descripción del expresivo:

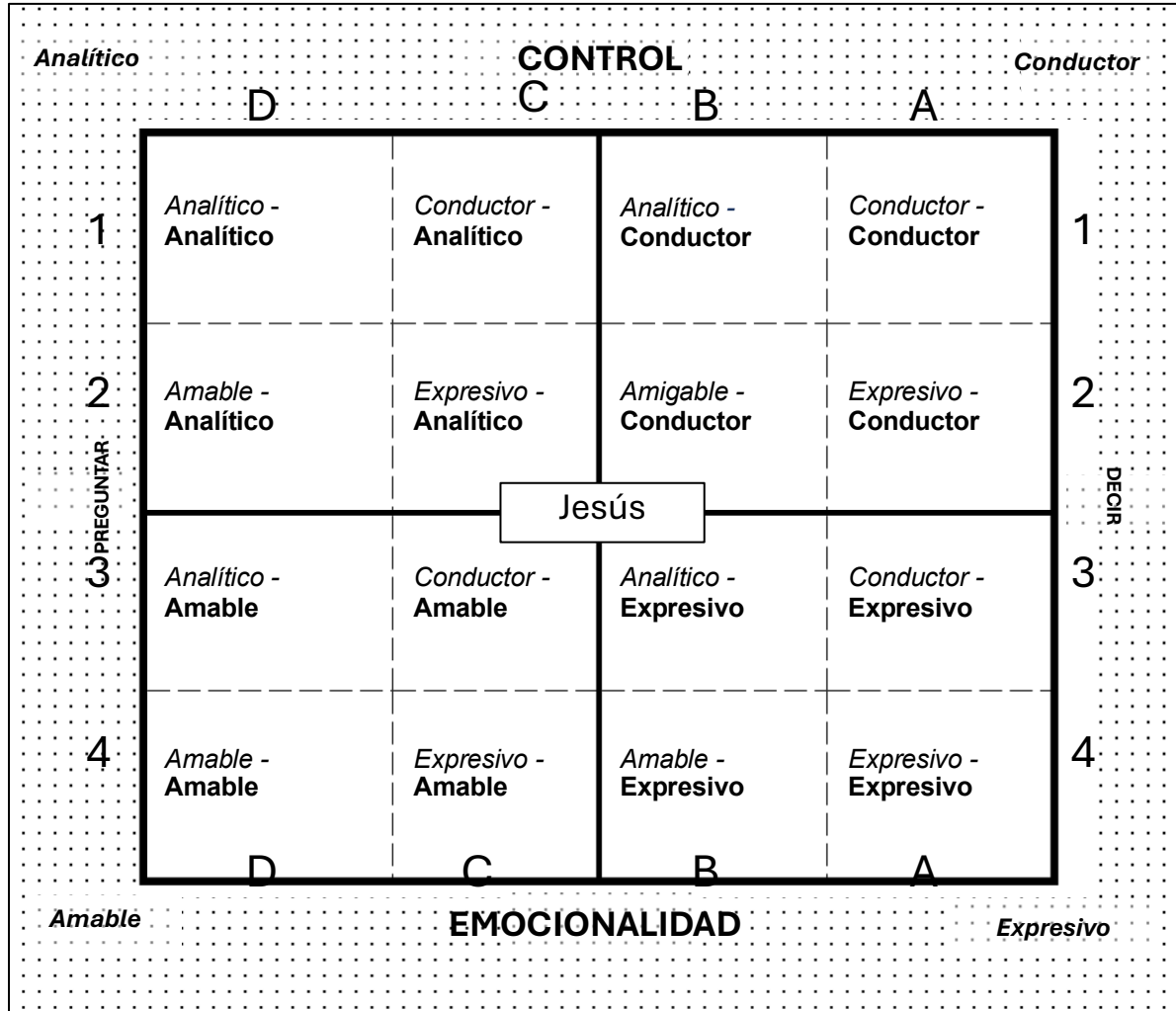
- Orientado a la intuición
- Rápido para reaccionar
- Máximo esfuerzo por involucrar a los demás
- Mínima preocupación por la rutina

Descripción del amable:

- Orientado a las relaciones
- Reacción pausada
- Máximo esfuerzo por relacionarse
- Mínima preocupación por el cambio

ESTILOS DE LIDERAZGO

Cada categoría principal de estilo tiene cuatro subcategorías. Por ejemplo, hay un Conductor A1, un Conductor A2, un Conductor B1 y un Conductor B2. Estas subcategorías brindan una mejor definición de cada estilo.



El Analítico Fortalezas & Debilidades		El Conductor Fortalezas & Debilidades		El Expresivo Fortalezas & Debilidades		El Amable Fortalezas & Debilidades	
Resolución de problemas	Crítico	De voluntad fuerte	Prepotente	Ambicioso	Manipulador	Solidario	Conformista
Trabajador	Individualista	Independiente	Severo	Intuitivo	Excitable	Cooperativo	Inseguro
Técnico	Indeciso	Práctico	Duro	Estimulante	Indisciplinado	Respetuoso	Congraciado
Tenaz	Decide con lentitud	Decidido	Dominante	Entusiasta	Reaccionario	Sensible	Dependiente
No cambia cuando se le corrige	Acartonado	Eficiente	Duro	Necesita reconocimiento	Egoísta	Dispuesto a aceptar la zona de confort	Incómodo
Serio	Exigente	Orientado a la acción	Aleja a otros	Dramático	Simplifica demasiado	Confiable	No resuelve problemas
Vive según los hechos	Moralista	Determinado	La gente no se acerca a los problemas	Afecta más de lo que controla	Lo hace una vez y se aburre	Base personal	
Diagnóstico exacto	Solo se puede tomar una decisión correcta	Minucioso		Amistoso	Reactivo en exceso	La gente acude en busca de consejo	
Ordenado		Exigente		Sociable	Promocional	Buenas relaciones	
Metódico				Necesita poca estructura		Agradable	
Vigilante				Le gusta lo rápido y dinámico			
				Agradable			

Cómo manejar otros estilos

Otros Estilos:	Componentes:	Propósito:	Qué no hacer:	Qué hacer:
Estilo de Liderazgo - <i>Conductor</i> Otro Estilo: <i>Autócrata</i>	Control excesivo de la situación y la acción.	▲ Conseguir que se logre algo	- Competir con ellos - Discutir / debatir - Retroceder	- Dirigir energías a un logro que se pueda apoyar. - Canalizar la energía hacia un área mutuamente productiva. - Mantenerse firme.
Estilo de Liderazgo - <i>Expresivo</i> Otro Estilo: <i>Agresor</i>	- Emocional y asertivo; la mayoría de las veces ataca la situación, no a la persona. - Es egoísta	▲ Dar rienda suelta a los sentimientos	- Evaluar o defender - Engancharse - Responder con un grito	- Escuchar con empatía - Aceptar las emociones expresadas sin involucrarse ni comprometerse. - Concentrarse en alternativas creativas
Estilo de Liderazgo - <i>Amable</i> Otro Estilo: <i>Conformista</i>	Parece estar de acuerdo, pero no es cumplidor ni comprometido.	▲ Mantener / Retener relaciones	- Presionar más - Discutir o insistir - Enojarse	- Fomentar la participación - Invitar a la crítica constructiva - Indicar la necesidad de algo concreto en lo que trabajar - Dar seguimiento con pasos sencillos a seguir - Pedir ayuda - Generar impulso para las tareas asignadas - Participar en la evaluación o crítica
Estilo de Liderazgo <i>Analítico</i> Otro Estilo: <i>Evitador</i>	- Se retira del conflicto - Lo piensa bien - Busca más información	▲ Afrontar el problema solo con un mínimo de interacción	- Seguir presionando - Insistir en una mayor participación	- Dirigirse al procedimiento - Pedir ayuda para establecer un plan, obtener datos y realizar un seguimiento regular - Disminuir la velocidad

4

Los Líderes se Conocen a Sí Mismos

DESARROLLO DEL LIDERAZGO

- Intimidad con Dios – Escuchar la voz de Dios.
- Habilidades de comunicación
- Desarrollo del carácter
 1. Personas con cicatrices
 - a. Familias defectuosas
 - b. Estándares de la sociedad
 - c. Tejido cicatricial del pecado
 2. No tener una mentalidad de ambulancia
 3. Integridad
 4. “Despojarse, revestirse”
- Conocerse a sí mismo
 1. Estilo de liderazgo/estilo gerencial
 2. Dones espirituales
 3. Talentos naturales
 4. Indicador de visión
 5. Entender el llamado
 6. El cuerpo confirma los dones
 7. Conocer las limitaciones
 8. Conocer las debilidades
 9. Conocer las situaciones que se deben evitar
- Habilidades de liderazgo
 1. Habilidades sociales
 2. Crítica
 3. Seguridad personal
 4. Gestión del tiempo
 5. Gestión del director ejecutivo
 6. Gestión de problemas/conflictos
 7. Comercialización de la iglesia
 8. Sólido fundamento bíblico
 9. Exégesis de la cultura secular y la subcultura cristiana
 10. Temperamento visionario-fe
 11. Agente de cambio
 12. Equipar y empoderar a los laicos para el ministerio
 13. Habilidades de supervivencia: Guerra espiritual
 14. Administrar y recaudar dinero

¿SON LO MISMO LOS LÍDERES Y LOS GERENTES?

Introducción

I. Palabras del Nuevo Testamento

A. Liderazgo – πρo (antes) ιστημι (estar de pie)

1. Es dueño del barco; da órdenes
2. Romanos 12:8
“Si es el de animar a otros, que los anime; si es el de socorrer a los necesitados, que dé con generosidad; si es el de dirigir, que dirija con esmero; si es el de mostrar compasión, que lo haga con alegría”
3. 1 Timoteo 3:5
“porque el que no sabe gobernar su propia familia, ¿cómo podrá cuidar de la iglesia de Dios?”
4. Ser cabeza de, dirigir; conducir, preocuparse por; cuidar; dar ayuda

B. Administración – κυβερνησις (timonel, piloto, administración)

1. Dirige el barco
2. 1 Corintios 12:28
“En la iglesia Dios ha puesto, en primer lugar, apóstoles; en segundo lugar, profetas; en tercer lugar, maestros; luego los que hacen milagros; después los que tienen dones para sanar enfermos, los que ayudan a otros, los que administran y los que hablan en diversas lenguas.”
3. Tener la capacidad de administrar la obra de Dios de modo que los resultados sean eficiencia, santidad y ministerio.
4. Tendencia a criticar a las personas que no encajan en nuestro molde.

II. Una perspectiva bíblica

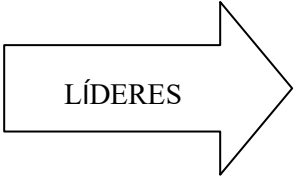
A. Dios como creador – nos creó como somos

B. El hombre como pensador

1. Usa la mente para evaluar
2. Acepta cómo Él nos creó

C. Romanos, 1 Corintios... no hay una distinción clara; se superponen

¿SON LO MISMO LOS LÍDERES Y LOS GERENTES?



LÍDERES

1. Hacen lo **correcto** ya que influyen y guían un curso de acción
2. Afrontan problemas **globales**
 - Vivir por encima de las repercusiones
3. Piensan en la eficacia – actividades de **visión** y **juicio**
 - Sabe qué hacer
 - Crea compromiso en la gente
 - Motiva
 - Mobiliza
4. Se guían por la **visión**
 - La visión capta su atención
 - Los líderes comunican la visión
 - Son generalistas
 - Las personas están motivadas por la visión, no por la autoridad o la lealtad a una organización
 - Operan con recursos espirituales y emocionales
5. Son decididos; saben cómo lograr que las cosas **se hagan**
 - Theodore Friend III.
 - Presidente de Swarthmore“El liderazgo consiste en navegar hacia el viento con tanto conocimiento de uno mismo y tanta fuerza colaborativa como para que la gente desee seguirlo”.



GERENTES

1. Hacen las **cosas bien** a medida que cumplen la tarea asignada
2. Se ocupan de los **detalles**
 - Viven con repercusiones
3. Piensan en la eficiencia: actividades para **Dominar la rutina**
 - Saben cómo hacerlo
 - Controlan el flujo
4. Se guían por el **sistema**
 - Las políticas y los planes captan su atención
 - Los gerentes comunican los detalles
 - Son específicos
 - Las personas se motivan por las reglas (procedimientos)
 - Operan con recursos físicos; orientación a las tareas, no existe ambigüedad
5. Son decididos; saben cómo **delegar** tareas

¿SON LO MISMO LOS LÍDERES Y LOS GERENTES?

LÍDERES

6. Están dispuestos a ser **impopulares**
Nixon "Un gran liderazgo requiere una gran visión, una que inspire al líder y lo inspire a inspirar a la nación. La gente ama y odia al gran líder; rara vez son indiferentes hacia él".
7. **Inspira y empodera** a su gente para que actúe
 - Desarrollan personas:
 - Los niños pequeños se convierten en hombres
 - Los jóvenes se convierten en padres
 - Los padres crían a sus hijos
 - Richard Baxter
 - "La gente no desechará su placer máspreciado por una petición vacía de alguien que no parece querer decir lo que dice."
 - Mears:
"Los sueños pequeños nunca inflaman las mentes de los hombres."
8. Tienen ambición, esperanzas y grandes sueños para el futuro
 - La falta de claridad no les molesta
9. No necesariamente prospera en **relaciones cercanas**.
10. Son **innovadores**
 - Lidian con incertidumbres
 - Piensan fuera de la organización

GERENTES

6. Deben ser conscientes de los **demás**
 - Responsabilidad ante los líderes
 - Conscientes de la fatiga y el aburrimiento
 - Se relacionan hacia abajo, hacia arriba y hacia los lados
7. Estan **conscientes** de su gente
 - Los colocan correctamente
8. Les encanta trabajar dentro de un sistema
 - El orden y la claridad son necesarios
9. Necesitan **relaciones**, pero no deben ser **personales**
10. Son **técnicos**
 - Lidian con certezas
 - Piensan dentro de la organización

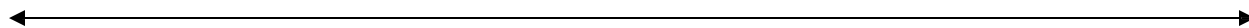
EL ENTENDIMIENTO DEL LIDERAZGO

• Liderazgo, Romanos 12:8

πρῶτον προσημί prohistēmi

• Administración, 1 Corintios 12:28

κυβερνεῖς kubēr nē seis



Líder

Administrador

Trata asuntos globales
- vive por encima de las repercusiones

Trata asuntos de detalle
- vive con las repercusiones

Piensa en la visión

Piensa en la organización

Es guiado por la visión

Es guiado por los detalles de la tarea

Comunica la visión

Comunica organización

Opera con recursos espirituales

Opera con recursos físicos

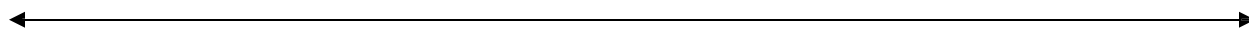
Inspira y empodera a las personas para la acción Ubica a las personas correctamente

No necesita relaciones cercanas

Construye personas y relaciones para la tarea

Trata con incertidumbres

Trata con certezas



Liderazgo conceptual

Liderazgo operativo

Prevé el futuro

Ve las necesidades inmediatas

Toma riesgos

Resuelve problemas

Avanza para mostrar el camino

Necesita pautas claras

Persuade, recluta

Trabaja bien con quienes toman riesgos

¿En qué lugar de este espectro se ubica usted?

PRINCIPIOS PARA LÍDERES EXITOSOS

I. Conocerse a sí mismo; ser honesto consigo mismo

- A. Imagen y percepciones
- B. Motiva y moviliza

II. Las habilidades son la gran pregunta

- A. Autodisciplina
- B. Ritmo de vida
- C. ¿Cuántos talentos?
 - 1. Isaías 42:8
 - 2. Jeremías 9:23,24
 - 3. Jeremías 45:5
- D. ¿Qué traerá satisfacción?
- E. Obediencia
- F. Fidelidad

III. La Iglesia

- A. “Sígueme”
- B. Adoración
- C. Enseñar
- D. Empoderar

IV. Preguntas clave

- A. ¿Qué efectividad quieres?
- B. ¿Qué estilo quieres?
- C. ¿Qué talla quieres?

V. Otra mirada

- A. Talentos
- B. Visión
- C. Disciplina
- D. Enfoque

VI. Conocer a su iglesia

- A. Ciclos de vida
- B. Potencial
- C. El costo del cambio para la iglesia y para el pastor

VII. Pastorados exitosos

A. Definición de éxito de un oficial de policía de Minneapolis: “El éxito es la forma en que tus hijos te describen cuando no estás presente”.

B. Redefinición del éxito

1. Grande
2. “Ángel caído”

C. Principios clave

1. Amplia visión
2. Maximización de los dones
3. Discipulado controlado por el Espíritu
4. Enfoque agudo y decidido

VIII. Características de los pastorados exitosos

1. Un gran trabajador. (100%) *
2. Un historial comprobado bajo supervisión o autoridad. (95%)
3. Seguro de su llamado. (95%)
4. Una actitud de optimismo y fe. (95%)
5. Buenas habilidades sociales, amigable, fácil de agradar. (95%)
6. Asume la responsabilidad del crecimiento de la iglesia. (95%)
7. Tanto el esposo como la esposa se sintieron llamados a la iglesia. (90%)
8. Mantuvieron los valores, las prioridades y la filosofía de la denominación. (90%)
9. Apoyo autóctono o extra local de otros líderes. (80%)
10. Un matrimonio fuerte. (80%)

*Resultados basados en entrevistas telefónicas a 20 pastores de iglesias exitosas y en crecimiento. En muchos casos, habían fundado varias iglesias. Los números entre paréntesis son el porcentaje de los que tenían esta fortaleza.

IX. Características de los pastorados que no tuvieron éxito

1. La incapacidad de identificar, reclutar, capacitar y desplegar obreros y líderes. (95%)*
2. Uso de métodos ineficaces de evangelización y disposición a ser implacables al evaluar los resultados de esos métodos. (77%)
3. No tener un plan ni metas claras, lo que resulta en trabajar duro en cosas equivocadas o falta de enfoque. (77%)
4. No tener un historial comprobado bajo supervisión o autoridad. (73%)
5. Ser un cuidador/facilitador/habilitador en lugar de un líder asertivo y capacitador. (68%)
6. No investigar ni comprender adecuadamente la comunidad en la que se intenta construir una iglesia. (64%).
7. No hay apoyo ni aliento local o exterior de otros líderes. (64%)
8. No están seguros de la dirección del Espíritu Santo para la iglesia. (59%)
9. No están dispuestos a asumir la responsabilidad del crecimiento de la iglesia. (55%)
10. El éxito o el fracaso de la iglesia están vinculados a la autoimagen; problemas de fortaleza del ego. (55%).
11. No están seguros del llamado. (50%)

*Resultados basados en entrevistas telefónicas a 22 pastores cuyas iglesias habían fracasado. El entrevistador había supervisado o conocido a los pastores y, en la mayoría de los casos, podía estar de acuerdo con su evaluación. Los números entre paréntesis son el porcentaje de quienes tenían este problema.

X. Ciclos de vida de las iglesias (folleto)

CINCO MÉTODOS DE MOVIMIENTO: Liderando a través de la personalidad

John Aker, David Fisher, John Vawter

Cinco Métodos de Movimiento

Masa Crítica	Impulsa la idea	Pasión Personal	Consenso	Personalidades Poderosas
El diácono aprobó un pequeño grupo de estudio	Tener una idea	Tuvo una idea	Quiere tener ideas.	Tiene la idea
Reunir a un grupo pequeño (un año)	Conseguir fondos (\$)	Hablé abiertamente de ella.	Poco debate.	Creativo
Compartir la visión de alcanzar amigos	Discutir con los ancianos	Poca discusión	Se delega poco.	Delega
Dejar que el grupo decida la estrategia	Tener una reunión (sistema)	Poco sistema, poca planificación	Amplia participación en la junta directiva.	Muy buena persona con otras personas
Colegialidad	Reunirse con el grupo	Reclutar gente		Evolucionado
	Líder que impulsa	Sucedió		Eficiente

Principios:

Proceso	Líder Conductor	Líder Energizado	Estático	Visionario
Paciente	Impaciente	Visión de túnel	El grupo es el dueño	Propiedad de base amplia
Propiedad compartida	Se adueñan mucho	Dueños finales	Poco Desarrollo	Decisiones rápidas
Desarrolla personas	Buscan gente desarrollada	Poco desarrollo	Baño tibio	Emoción
<i>Ellos los hacen</i>	<i>Lo hacemos ahora</i>	<i>Su energía hace que la gente lo haga en ese momento</i>	<i>Puede que ocurra</i>	<i>Sucedirá</i>

Realidades del movimiento de la iglesia

1. El noventa por ciento (90%) de las personas llegará a la fe a través de amigos.
2. Necesitamos programas de capacitación.
3. Eventos especiales para no cristianos. (Eventos puente)
4. Charlas de seguimiento.
5. Grupos pequeños para la transición a la iglesia.
6. Nuevos servicios de adoración para nuevos conversos/nuevos grupos demográficos.

LAS CINCO “YO CREO” DEL LIDERAZGO

Bill Hybels

1. La iglesia es la empresa que más liderazgo intensivo requiere en el mundo.

- La iglesia es completamente altruista
- La iglesia exige una motivación mayor que el mundo corporativo

2. Creo que existe un don espiritual de liderazgo: algunos lo tienen, otros no.

- Las personas sienten, ven, se sienten atrapadas y luego hablan de ello (creación de una visión)

3. Creo que la mayoría de las iglesias socavan involuntariamente el don de liderazgo.

- Los maestros no saben de liderazgo
- Liberar líderes libera energía

4. Creo que a la mayoría de las personas les encanta que las guíen.

- No podemos permitirnos no liderar a las personas
- Las personas en una sociedad sin líderes necesitan liderazgo en la iglesia.

5. Creo que la iglesia es la esperanza del mundo.

10 CUALIDADES DEL LIDERAZGO

El Dr. Howard Hendricks describió 10 cualidades del liderazgo, entre ellas:

- Un fuerte sentido de propósito. Tanto Jesús como Pablo sabían por qué estaban en la tierra y trabajaban para lograr ese fin.
- Persistencia. Una vez que los líderes determinan su objetivo, enfocan todas sus energías en esa dirección.
- Autoconocimiento. Los líderes conocen sus fortalezas, debilidades y limitaciones. Lideran desde sus fortalezas y “forman personal” desde sus necesidades.
- Una necesidad perpetua de aprender.
- Amor por su trabajo. Su entusiasmo es lo que inspira a sus seguidores. Aman su trabajo mientras que los adictos al trabajo lo soportan.
- Atractivo personal. A la gente le encanta seguir a los líderes.
- Relaciones interpersonales fuertes. Él dijo que la mayoría de las personas que fracasan en el ministerio fracasan por falta de habilidades interpersonales, no por falta de capacidad o conocimiento.
- Tomar riesgos. Los líderes transformadores siempre asumen riesgos. No existe la fe sin tomar riesgos.
- No temen al fracaso. Jesús oró para que la FE de Pedro no fallara, no para que Pedro no fallara.
- Ser seguidores. Los líderes siguen tan bien que generalmente son catapultados a posiciones de liderazgo. Saben cómo seguir porque están siguiendo a Jesucristo.

TESTIGO OCULAR DEL PODER

La esencia del liderazgo de Nixon a Clinton

Por David Gergen

Reagan se metió en un pantano aún más profundo más adelante en su segundo mandato porque había permitido alegremente que el secretario del Tesoro, Don Regan, y el jefe de gabinete de la Casa Blanca, Jim Baker, intercambiaran puestos a fines de 1984. Un presidente que había sido un astuto juez de personal en su primer mandato no pensó en lo que necesitaba en un segundo. Con Meese y Deaver saliendo por la puerta al mismo tiempo que Baker, el Presidente se rodeó de un equipo considerablemente más débil. Su nuevo jefe había tenido éxito como secretario del Tesoro y como exdirector ejecutivo de Merrill Lynch, pero no estaba hecho para dirigir la Casa Blanca, especialmente con un Presidente que delegaba mucho poder. Ni Reagan ni Regan atendieron el negocio como debían, lo que le dio al joven Oliver North y a su jefe de seguridad nacional, John Poindexter, una oportunidad para hacer travesuras extraordinarias. El resultado fue el escándalo Irán-Contra, un escándalo tan grave que provocó intentos de destitución en el Capitolio y dañó gravemente su capacidad de gobernar.

En efecto, hubo tres presidencias de Reagan: Reagan I, cuando tenía “The Troika”; Reagan II, cuando Don Regan era jefe de gabinete; y Reagan III, la era Baker-Dubenstein. La primera y la tercera fueron exitosas, pero la segunda estuvo al borde del desastre. Juntas, mostraron a un Presidente cuya extensa delegación de autoridad y falta de atención a los detalles importantes lo hicieron depender más de la calidad de la gente que lo rodeaba de lo que es prudente. En una ocasión, pagó muy caro porque eligió a la gente equivocada. Esta experiencia sugiere que Reagan no fue un modelo en todos los aspectos. Es importante que los jefes ejecutivos tengan una mano más firme en el timón que la que él tuvo. Él mismo debe haber comprendido que el escándalo Irán-Contra lo perjudicó gravemente a los ojos de los historiadores.

Pero lo interesante es el éxito que tuvo Reagan a pesar de sus debilidades. Incluso con sus defectos, fue un líder. Algo en él obviamente compensaba – en realidad, sobre compensaba – la falta de una capacidad mental curiosa y penetrante que normalmente asociamos con los presidentes fuertes. El biógrafo Lou Cannon nos direcciona hacia la respuesta. “El enigma de la inteligencia de Reagan durante mucho tiempo parecía insoluble”, escribe Cannon en su biografía. “Entonces me encontré con el trabajo de Howard Gardner, un psicólogo de Harvard que fue pionero en el desarrollo de una teoría de ‘inteligencias múltiples’... En lugar de una inteligencia única, Gardner postula siete inteligencias específicas, con características distintivas. En la categorización de Gardner, Reagan ocupa un lugar destacado en una forma de inteligencia que él llama “interpersonal”, en “inteligencia corporal-kinestésica”, en un aspecto de “inteligencia lingüística” y en un nivel bajo en la “inteligencia lógico-matemática” en la que los abogados y profesores suelen sobresalir... El análisis de Gardner sobre la forma en que funciona Reagan intelectualmente produjo en mí la sensación de descubrimiento que un científico o un detective debe sentir cuando un misterio gigantesco se vuelve comprensible de repente”.

Cannon continúa: “Otros que han luchado aún más tiempo para explicar a Reagan piensan que esta teoría de la inteligencia tiene sentido. ‘Eso es exactamente correcto’, dijo Stuart Spencer, que entiende a Reagan tan bien como cualquiera que conozco.

‘Exactamente. Siempre me piden que lo explique y hablo de él como inteligente, pero no inteligente en la forma en que lo son los políticos. Esto lo explica a él’.

Desde la publicación original de la biografía de Cannon en 1991, Daniel Goleman ha escrito extensamente sobre un elemento de la inteligencia múltiple que encaja más claramente con Reagan: lo que Goleman llama “inteligencia emocional”. El “EQ” de una persona es su capacidad de relacionarse tanto consigo misma como con los demás. Goleman sostiene que hay cinco componentes en la inteligencia emocional de una persona. Tres miden la relación con uno mismo: autoconciencia, autorregulación y motivación personal. Los otros dos componentes son la empatía hacia los demás y las habilidades sociales, ambos miden la relación de uno con los demás.

El punto interesante para nuestros propósitos es la investigación de Goleman sobre los líderes corporativos. De su estudio de 188 empresas, resumido en la Harvard Business Review, concluye que cuanto más alto se asciende en el mundo corporativo, más importante es la inteligencia emocional para un liderazgo eficaz. Para ganar un lugar en la escalera corporativa, uno necesita un cerebro razonable y competencia técnica. Esos son requisitos de nivel de entrada. Pero a medida que se adquiere más responsabilidad, lo que distingue a un líder que tiene éxito es cada vez más su inteligencia emocional. Las personas que sólo son inteligentes suelen fracasar. El líder con más probabilidades de éxito quizá sólo tenga una mente relativamente buena, pero una fuerte inteligencia emocional. Goleman escribe: "Cuanto más alto es el rango de una persona considerada como un actor destacado, más capacidad de inteligencia emocional se muestra como la razón de su eficacia. Cuando comparé a los actores estrella con los promedio en puestos de liderazgo superiores, casi el 90 por ciento de la diferencia en sus perfiles se debía a la falta de inteligencia emocional".

La “inteligencia emocional” que describe Goleman parece ser exactamente lo que de forma tradicional hemos llamado “temperamento”. Reagan exhibía las cinco características de Goleman. Sin duda, era consciente de sí mismo, autorregulado y automotivado. Más aún, tenía la capacidad de leer a los demás e inspirar su confianza. (Obsérvese cómo Clinton, que es empático y tiene fuertes habilidades sociales, no alcanza otros elementos de la escala de Goleman).

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Con la finalidad de brindar una capacitación adecuada a quienes ingresan a roles de liderazgo, mantener un estándar de excelencia entre nuestros líderes y alentar familias saludables dentro de nuestra iglesia, por favor complete el siguiente cuestionario.

1. ¿Cuándo se convirtió al cristianismo?

2. ¿Ha recibido alguna vez instrucción sobre las doctrinas básicas de la fe cristiana? (La Biblia, Dios [Padre, Hijo, Espíritu Santo], la iglesia, el hombre, la salvación, el fin de los tiempos).

Marque con un círculo aquellas para las que siente la necesidad de capacitación adicional.

3. ¿Alguien le ha enseñado alguna vez cómo nutrirse espiritualmente?

¿Dedica tiempo diariamente a leer la Biblia, estudiar y orar?

4. a) ¿En qué capacidades de liderazgo se desempeña actualmente?

b) ¿Entiende claramente las responsabilidades de su posición de liderazgo?

c) ¿Qué dificultades/problemas enfrenta para cumplir con esas responsabilidades?

5. ¿Qué recursos/ayuda maximizarían su efectividad en esta posición?

6. a) ¿Su familia o su entorno doméstico fomentan y apoyan su crecimiento espiritual y su participación en el liderazgo de la iglesia?

b) ¿Apoya su cónyuge su participación en liderazgo?

c) ¿Sabe su cónyuge cómo responder adecuadamente a los chismes dentro de la iglesia, las críticas personales (dirigidas a usted o a miembros de su familia) y a las personas problemáticas de la iglesia?

5

Asuntos importantes en liderazgo

EL CÍRCULO DE LA ORTODOXIA

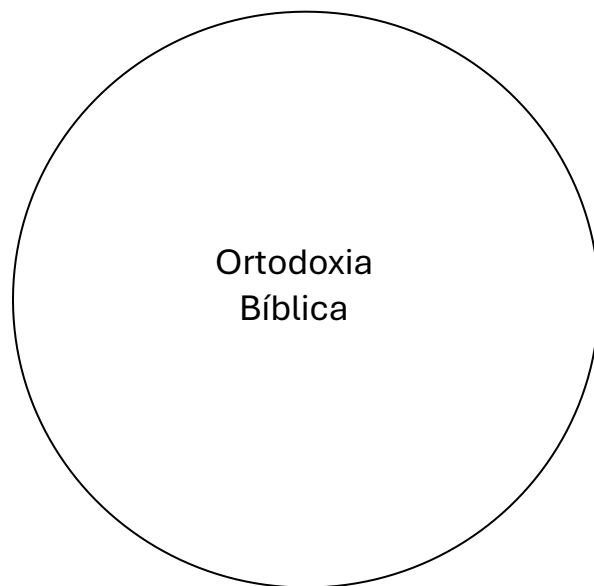
- Nuestra ortodoxia debe ser la Palabra de Dios; creencias que son fundamentales para la fe. La Palabra de Dios es absoluta.
- Sin embargo, muchos creyentes amplían su círculo de ortodoxia añadiendo cosas a las Buenas Nuevas. Nosotros añadimos cosas a las Buenas Nuevas haciendo que nuestros valores y puntos de vista sean tan importantes como la Palabra de Dios. Algunas de las cosas que se añaden al “círculo de ortodoxia” de las personas incluyen:
 - Su interpretación de las Escrituras
 - Su doctrina
 - Tradiciones
 - Lo que dijo alguien más
 - Los métodos de ministerio
 - La ética cultural
 - La política
 - Valores y conductas personales
- A menudo juzgamos a los demás por lo que está en nuestro “círculo de ortodoxia”.
- ¡Necesitamos distinguir entre absolutos y valores! Debemos ayudar a las personas a entender la diferencia. “Cristo y la cultura” de Neibuhr es un estudio importante y una ayuda en este asunto.
- Debemos tener cuidado de juzgar con absolutos, no por nuestros propios valores.

Absolutos:	Valores:
- Las verdades de la Biblia - No cambian - El pensamiento de Dios	- De nuestra tradición - Cambian - Mi pensamiento - El pensamiento de Dios en el momento oportuno

- Muchas veces decidimos nuestra ortodoxia por el *principio del mínimo común denominador*. Al final, somos controlados por las personas que se enojan y se van. ¡Esas personas están más preocupadas por proteger que por alcanzar a otros!
- Al final, deberíamos:
 - Acordar diferir en lo no esencial
 - Resolver amar
 - Unirnos para servir a Cristo

El Círculo de la Ortodoxia

Sumando a las Buenas Nuevas





Las porciones de este pie son algunos de nuestros valores que erróneamente consideramos tan importantes como la ortodoxia bíblica.

¿Qué otras incorporaciones al Círculo de la Ortodoxia ha visto?

LA ÉTICA DE PREDICAR LA PALABRA DE DIOS

Gálatas 2:20 Con Cristo estoy juntamente crucificado, y ya no vivo yo, más vive Cristo en mí. Y lo que vivo en la carne, lo vivo por fe.

2 Corintios 5:17 Si alguno está en Cristo, nueva criatura es; lo viejo pasó, he aquí he aquí todo lo nuevo.

Intercambio de correo electrónico

De: John Vawter

Para: Kem Olberhozer

Kem, recuerdo que un día preguntaste en una reunión de profesores: “¿Cómo es que algunos de los no cristianos que conozco son más cristianos que algunos de los cristianos que conozco?”. He reflexionado sobre la pregunta desde entonces... y todavía no tengo una respuesta. Pero creo que es una afirmación. ¿Has llegado a alguna conclusión?

Lo más cercano que puedo llegar... en relación con la lucha contra los dogmáticos por su particular distinción teológica es esto: “No se trata de teología sino de psicología”. Es decir, pelearían por cuál es mejor... Ben and Jerry's o Hagen Daz. Esto es lo más cercano que puedo llegar a una respuesta.

¿Cuál es tu postura sobre el tema y la pregunta?

De: Kem Olberhozer

Para: John Vawter

John,

Es un placer volver a saber de ti.

Esta sigue siendo una de esas áreas en las que no creo que alguna vez pueda llegar a una resolución definitiva. A medida que me hago mayor, han surgido algunas ideas... tal vez senilidad o tal vez sabiduría...

En la juventud, “necesitamos” tener todas las respuestas y los puntos conectados. La formación tradicional en el seminario hará esto por ti. Te gradúas, como yo, y crees que tienes una doctrina y unos sistemas “firmes”. Esto implica que tu posición y doctrina son correctas porque parecen estar en completa armonía entre sí... de ahí la importancia de la Teología Sistemática. Intuitivamente sabemos que esto es incorrecto, ya que otros se gradúan de seminarios de diferentes persuasiones teológicas con sus sistemas igual de “firmes”, excepto que nosotros consideramos que los nuestros son correctos. (LOL)

El pastoreo es la vocación más humilde de todas, ya que después de estudiar ocho años, numerosos idiomas antiguos y un doctorado, te das cuenta de que tienes muchas “respuestas”, pero muy pocas soluciones reales para las ovejas heridas y dolidas. Sí, damos respuestas, pero eso no implica soluciones reales... lo que, en última instancia,

nos lleva a aferrarnos personalmente a Jesús, hacia donde debemos dirigirlos. (No, no me he vuelto místico.)

En relación con tu pregunta “¿Por qué los no cristianos se comportan mejor que los cristianos a veces?”, la maldad debe tener su origen en nuestra carne y en nuestra necesidad de tener la seguridad de contar con “respuestas finales” que nos consuelen porque tenemos razón. En nuestra “rectitud” a menudo lastimamos a otros porque primero debemos tener nuestra seguridad y luego llegar al mundo, en amor, por supuesto.

Todavía me aferro al hecho de que la “iglesia” es la agencia ordenada por Dios para llevar a cabo Su obra en la tierra, pero seguro que puede ser doloroso cuando sus líderes y laicos se muerden unos a otros con tanta fuerza y con tanto fervor de convicciones. Y, sin embargo, en esta herida/dolor, es lo que nos hace aferrarnos a Jesús para recibir sanación y esperanza. (He experimentado mucho más dolor por parte de los creyentes que por parte de los incrédulos.)

Perdón por las divagaciones... espero que esto te sirva para "amar y hacer buenas obras". Bendiciones en Jesús.

Kem

COMUNICACIÓN

Dr. Ken Sylvester

Para comunicarnos de manera eficaz, debemos familiarizarnos con el sistema de comunicación.

No siempre son el lenguaje y las palabras los que producen la falta de comunicación. Con frecuencia, es la forma en que se combinan las ideas para tener un argumento, la forma en que se seleccionan algunas ideas para darles especial énfasis o la forma en que se presentan las ideas y su información emocional lo que causa el malentendido. Son estas formas las que generan un “*sistema*” de comunicación. Las reglas lingüísticas, la estructura de las oraciones, los patrones de las oraciones, la sintaxis, el estilo del lenguaje y la organización son las que imparten las palabras, mientras que el “*sistema*” revela cómo interpretar el significado y la intención del mensaje.

El desafío *no* consiste sólo en comprender las palabras que una persona usa, *sino* en comprender con qué propósito se han usado; en otras palabras, su significado.

Un aspecto de la diversidad cultural implica saber que cuando las personas hablan no lo hacen de la misma manera étnica. Es por esto que pueden haber malentendidos incluso cuando las palabras son exactamente iguales. Por el contrario, la comunicación puede tener éxito, incluso si las palabras son muy diferentes, si hay un acuerdo sobre las suposiciones básicas (el “*sistema*”) detrás de las palabras.

Los niños aprenden el “*sistema*” generalmente antes de poder hablar. Aprenden el “*sistema*” a través de la socialización de la doctrina, del condicionamiento intelectual y de quienes los cuidan. Estos “*sistemas*” son, en su mayor parte, inconscientes e ignorados por quienes los usan, pero afectan toda la comunicación. Estos “*sistemas*” suelen estar relacionados con el autoconcepto o la autoidentidad de un individuo. Por lo tanto, cualquier intento de cambiar el “*sistema*” de la persona puede ser una amenaza para la seguridad, el valor personal, las expectativas, los valores, etc. de esa persona. El “*sistema*” se convierte en un patrón de comportamiento y una forma de pensar que puede promover los estereotipos.

Hablar es una de las principales formas en que las personas se presentan a los demás. Entonces, ¿cómo tienen sentido las palabras? Aunque no es exhaustiva, la estructura de la información – “el sistema” – se puede describir de la siguiente manera:

- Por la forma en que comenzamos y terminamos la conversación;
- Si interrumpir se considera bueno o malo;
- Cómo se “obtiene la palabra”;
- Si se supone que uno debe hacer preguntas o afirmaciones (preguntar o decir);
- Qué ideas se enfatizan;
- Tono, volumen y timbre de voz;
- Cómo razonamos;
- Elección de palabras;
- Actitud mostrada;
- Los temas que seleccionamos;

- Roles para el género;
- Si nos segmentamos *internamente* (prueba personal) o *externamente* (prueba externa);
- Si nos segmentamos por *posibilidad* (oportunidad de hacer del mundo un lugar mejor) o por *necesidad* (supervivencia);
- Si nos segmentamos para *alejarnos* (riesgos a evitar) o para *acercarnos* (oportunidad de lograr resultados positivos);
- Si nos segmentamos por *nosotros mismos* (qué hay en esto para mí) o por *los demás* (cómo nos afectará a nosotros mismos y a los demás);
- Si nos segmentamos por *similitud* (patrones de similitud) o por *diferencia* (buscamos singularidad y diferencia).

Cuando los componentes del "sistema" anteriores son diferentes o desconocidos entre quienes se comunican, con frecuencia hay confusión relacionada con la estructura de la información. Esto se conoce como *falta de comunicación*. Al comunicarse, las personas presentan una visión particular del mundo y de sí mismas. Tal vez sea preferible *esperar una falta de comunicación*, que esperar comprensión. Si esperamos una *falta de comunicación*, al menos nuestras expectativas se cumplirán con mayor frecuencia.

- Ayuda a identificar...
 - Roles
 - Reglas
 - Relaciones
 - Si está creando una organización o comunidad, debe comenzar con el tipo de relación(es) que desea y definir los roles y las reglas del sistema.

El enfoque competitivo	El enfoque colaborativo
• Ganar/perder • Centrarse en la posición • Sentencia de poder • Atrincheramiento/defensivo • Voluntad humana/presión • Amenaza a la relación • Cualquier ventaja es justa/no hay reglas • Ineficaz • Ataca a las personas • Preocupación por lo que es mejor para el individuo (para sí mismo).	• Ganar/ganar • Centrarse en los principios • Hacer preguntas /entender/ escuchar • Resolver problemas/solucionar • Criterios/estándar/mérito científico • Proteger las relaciones • Acordar reglas del juego • Eficacia • Ataca los problemas • Preocupación por lo que es mejor para el mundo corporativo (misión).

- Existen tres niveles de conflicto...
 - Satisfactorio: se tienen las herramientas para resolverlo y no se compromete la misión
 - Cierre insatisfactorio: hay un efecto de resaca
 - (alguien gana / alguien pierde / alguien se va)
 - No cierre.

Habilidades para la gestión de conflictos:

1. Hacer preguntas
2. Escuchar
3. Ser asertivo
4. Ofrecer un análisis constructivo
5. Aclarar la contribución de cada parte
6. Desarrollar sus ideas (cuando sea razonable)
7. Tener en cuenta que cada uno tiene su propia perspectiva y que está limitada en cierta medida (punto de vista limitado)

Tomado de “Negociando en la zona de liderazgo” del Dr. Ken Sylvester

ALTERNATIVAS FILOSÓFICAS PARA LA NEGOCIACIÓN

CARACTERÍSTICAS

El Enfoque Competitivo

Qué no hacer

- Ganar/perder
- Centrarse en la posición
- Sentencia de poder
- Atrincheramiento/defensivo
- Voluntad humana/presión
- Amenaza la relación
- Cualquier ventaja es justa /no hay reglas
- Ineficaz
- Ataca a las personas
- Preocupación por lo que es mejor para el individuo.

El enfoque colaborativo

Qué hacer

- Ganar/ganar
- Centrarse en los principios
- Preguntar/entender/escuchar
- Resolver/solucionar problemas
- Criterios/estándar/mérito científico
- Protege la relación
- Reglas de juego acordadas
- Eficaz
- Ataca el problema
- Preocupado por lo que es mejor para el mundo corporativo

Tomado de “Negociando en la zona de liderazgo” del Dr. Ken Sylvester

ETAPAS DEL PROCESO COMPETITIVO

ETAPA 1 Poder & Territorialismo

Las estrategias internas de ganar/perder promueven límites territoriales. Identificar el poder se convierte en el principal foco de atención de las reuniones de gestión y de las políticas de la empresa. Los directivos dedican un gran porcentaje de su tiempo a proteger su territorio contra adquisiciones de poder, en lugar de centrarse en la productividad organizacional.

ETAPA 2 Atrincherado / Defensivo

Los individuos se protegen a sí mismos y a su lugar en la jerarquía, lo que da como resultado más reglas, políticas y más documentos de registro. La comunicación se vuelve cada vez más compleja. La posesión de información se convierte en un juego de poder.

ETAPA 3 Control Externo

Las prioridades deben determinarse mediante controles externos. El control individual (interno) sobre uno mismo y sobre la tarea encomendada disminuye. La creatividad y la innovación no son seguras y, por lo tanto, no suelen ser un objetivo a perseguir. Seguir las reglas es la forma segura de sobrevivir a los cambios de poder dentro de la zona de batalla jerárquica.

ETAPA 4 Amenaza de ataque

La necesidad de influir y controlar a los demás aumenta como herramienta principal para obtener poder. La percepción es que el conflicto se originó en la jerarquía y que solo se puede resolver mediante la manipulación de las relaciones dentro de la estructura jerárquica. Por lo tanto, la reorganización (el cambio de estructura) se convierte en la estrategia para eliminar o controlar el conflicto, y existe una amenaza interna continua a la posición de un individuo.

ETAPA 5 Entorno Tribal

Las amenazas y los ataques conducen a la alienación. Los empleados se identifican con su "tribu", no con la empresa como un conjunto. Resulta difícil saber cómo trabajar y relacionarse con los demás sin "chocar" con líneas invisibles de poder territorial. La cuestión principal no es si una acción benefició a la empresa, sino si la decisión se transmite a través de canales aprobados de autoridad y procedimiento. Esto conduce a la fragmentación y a la preocupación sólo por una parte (reduccionismo), no por el conjunto.

. La necesidad de controlar a los demás aumenta y la toma de decisiones holística desaparece.

ETAPA 6 Frustración

La frustración individual y corporativa está relacionada con la incapacidad de trabajar y/o comunicarse con otros que tienen un poder territorial o un estatus similar. La confianza disminuye. La pasividad aumenta. La iniciativa declina. Se evita asumir responsabilidades. Se instala la mentalidad de que “ellos” tendrán que encargarse de abordar todos los problemas y desafíos.

ETAPA 7 Agresión & Resistencia

La realidad operativa se centra en la búsqueda del control y autoridad y en la toma de decisiones que sean ventajosas para la supervivencia individual. El estatus jerárquico debe mantenerse a toda costa. El estatus significa no correr riesgos, evitar el fracaso y no hacer nada que esté fuera de la política corporativa. El enfoque se centra en no perder la ventaja interna, en lugar de ganarla frente a los competidores externos.

ETAPA 8 Micro- sistemas

Las micro organizaciones se forman dentro de la macro organización, lo que da como resultado una mayor fragmentación de la organización en muchas partes separadas. Se retiene información, se limita la interacción y se desalienta la interdependencia. La suma de las partes ya no es mayor que el todo y, a largo plazo, afecta la capacidad de competir con éxito en el mercado.

ETAPA 9 Eficacia Reducida

El enfoque se centra en la supervivencia de la micro organización y en la alineación con los que tienen el poder político. La política interna, en lugar de defenderse de la competencia externa, se convierte en la función corporativa principal. El sistema de recompensas no refuerza la eficacia corporativa ni el dominio de las funciones laborales.

Tomado de “Negociando en la zona de liderazgo” del Dr. Ken Sylvester

“ASÍ QUE SU CANDIDATO ES CRISTIANO; GRAN COSA”

Sunday Oregonian, 11 de julio de 2004

En mi opinión, por Bob Balmer

Cuando un autoproclamado creyente engaña a un comprador de una computadora portátil, vienen a la mente políticos fieles que justifican sus opiniones.

Hace poco, después de leer los anuncios clasificados, compré un portátil Toshiba usado a una mujer alegre de pelo blanco. Hablamos. Nos reímos. Le di \$500 en efectivo. Ella me entregó una computadora portátil.

Fue esa cosa de ganar-ganar que tanto se dice.

Veinticuatro horas después, la pantalla del portátil se puso en blanco, así que lo llevé a una tienda. Luego llamé a la mujer. Después de que me dijera “Hola”, le dije: “Soy Bob. Compré tu computadora”. Hubo una pausa y luego una avalancha de palabras. “La computadora explotó, ¿no? Pero ahora es tuyo”.

“Es verdad”, asentí, “y tu tienes mis \$500. No puedo hacer mucho al respecto. Pero, por favor, dime qué le pasa a la computadora portátil. Está en la tienda; me gustaría darle algunas pistas al técnico”.

“No hay nada malo que yo sepa. Tal vez la batería. Pero nada que se me ocurra. No mentiría. “Soy cristiana, ¿sabes?”, dijo ella.

Cuando le dije al técnico del taller que la mujer era cristiana, me dijo: “Hubo un derrame de líquido cerca de las teclas número uno y dos. Había un cable suelto, algo que ella debería haber sabido. Tu cristiana vive su fe de manera diferente a la mía”.

Ese alegre estafador mayor me hizo reflexionar sobre la inconsistencia del cristianismo como marca. Los cristianos aceptan a los homosexuales; los cristianos condenan a los homosexuales. Los cristianos se oponen a la pena de muerte; los cristianos apoyan la pena de muerte. Los cristianos son pro-vida; los cristianos son pro-elección. Dos cristianos debatirán la moralidad de la guerra y cada uno invocará las Escrituras como un testigo amistoso.

No es sorprendente que los candidatos a presidente anuncien su fe cristiana. (Un presidente de fe no es nada nuevo.) Durante la Guerra Civil, el presidente Lincoln a menudo se dirigió a Dios. ¿Por qué no un presidente en tiempos de guerra en 2004? Una simple oración puede elevar su corazón. Fomentar el coraje. Fortalecer la determinación. Ofrecer consuelo. Bueno para el presidente; bueno para Estados Unidos también.

Pero con dos hombres cristianos en busca de la presidencia, las preguntas son: ¿es un cristiano parte de la cooperación internacional o del unilateralismo? ¿Un cristiano pacífico o pro-armas? ¿Un cristiano que apoya los recortes o los aumentos de impuestos?

Y desde la perspectiva cristiana del candidato, ¿quién recibirá los beneficios de la reforma fiscal? La mujer que me vendió la computadora portátil.

Tal vez no sea cristiana. Tal vez se autodenominó cristiana para venderme su computadora portátil de mala calidad. O tal vez sea una cristiana que cree que los Diez Mandamientos no se aplican al mercado.

Recientemente, cuando compré otra computadora portátil, me acordé de esa devota y anciana vendedora ambulante. En noviembre, la recordaré cuando vote por la presidencia.

Por apenas \$500, ella me enseñó que, al gastar dólares o papeletas, la publicidad de la fe de los vendedores no debe impedir que el comprador recuerde esa advertencia: cristiano... o cristiano... El comprador debe tener cuidado.

LYLE SCHALLER ... ONCE AÑOS DESPUÉS

Vamos a divertirnos un poco. Aquí hay notas de una presentación que Lyle Schaller hizo hace once años a la Asociación Bautista Conservadora del Noroeste. Por favor, lea sus notas. Marque lo que crea que se ha demostrado ser verdad.

Si puede crear alguna perspectiva para los próximos once años, escríbala.

"El avance de la Iglesia... los 90s y más allá" Seminario de Lyle Schaller

1. Tengan paciencia, baby boomers, porque la generación anterior morirá, pero tomará unos 7 años más.

Mientras tanto, todavía tienen que ponerse en forma.

2. Hay 3 cambios, el #1 hoy:

#1 – Debilitamiento de la familia nuclear tradicional.

Hoy crías a tu familia solo, sin mucho apoyo de otras instituciones.

La clave del ministerio en los años 90 será ayudar a los padres a criar a sus hijos.

Como no hay otra ayuda institucional, la iglesia no es solo el último recurso, sino también el mejor.

El tema más crítico en la sociedad actual son los niños.

#2 – La gente hoy quiere su libertad de elección.

Su educación, si se casarán, cuándo y con quién, y dónde vivirán.

La gente ya no elige iglesias/denominaciones en función de sus padres.

No cuentan con mantener automáticamente a su segunda y tercera generación.

Hoy tiene que ganarse cada centímetro que obtenga.

Los gustos y deseos de los adultos jóvenes de hoy son muy diferentes a los de sus padres.

#3 – Protección de la persona y protección de la propiedad.

El crimen es predominante. Es predecible, debido a la autoactualización.

3. Se necesitan al menos dos servicios de adoración para representar dos estilos diferentes y dos públicos objetivos diferentes.

Los visitantes que vienen por primera vez no vuelven porque sienten que lo que vieron y lo que se hizo no fue lo que les gustó.

Es una cuestión GENERACIONAL. Por lo tanto, cuantas más opciones se ofrezcan, más generaciones se alcanzarán. Y un domingo cualquiera, hay alrededor de 4 generaciones presentes.

4. Nombres de las iglesias

El nombre “Bautista” no transmite publicidad positiva, ni tampoco otros nombres denominacionales. Todos ellos transmiten más malas noticias.

Debemos preguntarnos: ¿estamos tratando de llegar a cristianos o a no cristianos? Los nombres denominacionales sólo llegan a los “cristianos”.

Incluso en el mercado, los nombres comerciales no transmiten un mensaje positivo. Los nombres genéricos venden más por menos.

Se necesita un nombre que tenga palabras con “corazón y alma” que describan quienes son y qué hacen – esto si es que lo que se busca es alcanzar a la gente,

El nombre “Comunidad” ya no tiene el atractivo deseado porque ahora se asocia con los gays y las lesbianas.

Incluso la palabra “iglesia” ya no comunica lo que comunicaba antes, especialmente a los que no asisten a ninguna iglesia.

Los baby boomers y los busters no tienen idea de la denominación de la iglesia a la que asisten y no les importa. La tradición religiosa ya no es importante para ellos.

5. Las tres cosas más importantes para los que buscan una iglesia

#1 – Esta iglesia habla sobre mi agenda religiosa?

#2 – Qué hace esta iglesia por su gente?

#3 – Me agrada el pastor?

Todos tenemos nuestro punto de referencia de la época en la que nacimos y crecimos.

Esto afecta a los lugares donde la gente busca y también a las iglesias.

6. El nivel de expectativa que tiene la gente hoy en día ha aumentado.

Por lo tanto, las escuelas públicas probablemente estén en vías de desaparecer, porque tienen expectativas mínimas, es decir, simplemente mantener sus

puertas abiertas. La educación en el hogar y la escuela cristiana son hoy una opción más común.

7. Pastores más jóvenes y su credibilidad

Los pastores más jóvenes pueden ser apreciados, pero no se confía en su criterio. Hoy en día, “agradar” no significa “confiar”.

Los pastores más jóvenes han tirado a la basura el libro de reglas.

Las personas mayores todavía tienen dinero, y como lo consiguieron de forma difícil, esforzada, quieren asegurarse de que se gaste sabiamente.

Los problemas son:

Liderazgo generacional.

Expectativas diferentes

Aumento de las expectativas, por ejemplo, aire acondicionado.

8. A medida que la iglesia crece, el pastor puede tomar cada vez más decisiones. A medida que la iglesia decae, la congregación retira al pastor cada vez más privilegios de toma de decisiones.

Más de la mitad de los líderes deben haber llegado cuando el pastor hay llegado

Pero esto significa que el pastor debe permanecer allí el tiempo suficiente para que esto suceda.

El pastor es el primero entre todos. Él será el Primer Ministro.

9. Necesitamos ofrecer una amplia gama de opciones, incluso en la forma de tomar decisiones.

Si todos los grupos de personas de todas las edades están representados en el proceso de toma de decisiones, esto será el acabose, porque los mayores se asegurarán de que se mantenga la tradición.

10. Hoy en día, los bienes raíces son un asunto muy importante. Toma más y más espacio el ministrar personas, mientras pasan las décadas.

Lo que era adecuado hace 40 años es aproximadamente una fracción de lo adecuado hoy. Por lo tanto, si se permanece en el mismo edificio y en la misma propiedad, se garantiza que se podrá atender a menos personas hoy que en el pasado.

La primera clave es el estacionamiento, como también lo son la segunda y la tercera. Luego se necesitan instalaciones recreativas.

El automóvil ha separado el ritmo del trabajo y la iglesia del lugar de residencia.

Los viajes de 30 minutos no son un problema para la gente hoy en día.

Las iglesias ya no se describen en términos geográficos.

Cuanto mayor sea la calidad que se ofrece, más lejos conducirá la gente para llegar.

Se debe considerar seriamente la posibilidad de mudarse debido a la falta de espacio.

Sencillamente, no se puede crecer más allá del tamaño del espacio que se tiene.

11. Piense en convertirse en una iglesia “regional” más que en una iglesia “de barrio”

La única manera de mantener una iglesia de barrio es teniendo una escuela cristiana de vecindario

Como la gente está dispuesta a conducir, ahora va a casi cualquier lugar de la zona para satisfacer sus necesidades.

Problema #1: ¿Cuánto espacio de estacionamiento PROPIO existe aparte del de la calle? Eso determinará su crecimiento futuro.

Problema #2: ¿Está agendando su ministerio tomando en cuenta qué otras fuerzas están ocurriendo en la vida de su gente?

Problema #3: Dentro de los próximos 3 años, habrán más de 500 opciones de televisión, por lo que se deben ofrecer muchas más opciones. Además, los costos del ministerio de televisión disminuirán en gran medida, y los que estén primeros en la fila obtendrán los lugares.

La televisión nos ha cambiado del uso de palabras escritas a un mundo de comunicación visual

M.A.S.H. no es secuencial, sino concurrente. Dos guiones que se desarrollan al mismo tiempo. Nos han enseñado que podemos hacer dos cosas a la vez o simultáneamente.

La buena predicación de hoy implica dos guiones: una, el texto bíblico, y la otra, historias de aplicación a la vida. Repase de ida y vuelta un mensaje de 30 a 40 minutos.

La gente está recurriendo al cine para abordar la condición humana.

Entonces, ¿qué hará la iglesia al respecto en sus mensajes?

La mayoría sabe lo que no funciona, pero no sabemos lo que sí funciona.

La televisión nos ha enseñado que la comunicación es de uno a uno.

La predicación debe ser de uno a uno, y tenemos que mirar a los ojos.

La televisión ha cambiado todas las reglas.

El drama en los servicios es imprescindible.

La comunicación visual tiene un impacto mucho mayor que la verbal.

La vieja tendencia indica que los sermones se están acortando. Pero la nueva tendencia es que los sermones de enseñanza son cada vez más largos, y los servicios de adoración con más música son cada vez más largos.

La televisión enfatiza la individualidad de las personas. Nos hace definir lo que queremos decir con las imágenes que damos.

Hemos pasado del apretón de manos al abrazo.

Aprenda a abrazar o venda seguros.

12. Pregunta clave hoy: “¿Quién soy yo?” Hay una crisis de identidad hoy en día. Ya no se trata de “¿cómo sobrevivo?”.

Las necesidades de identidad personal deben definirse dentro de la iglesia local.

Hoy en día, la lealtad y la identidad van juntas. Si no pueden identificarse con lo que estás haciendo por ellos, no te serán leales.

La lealtad tendrá que ganarse una y otra vez, incluso entre las mismas personas.

Hoy en día, se construye una identidad, pero puede que no funcione para todos.

Para algunos, el coro de adultos es una identidad fuerte. Parecen permanecer independientemente del pastor porque se tienen unos a otros y tienen a su director.

13. La televisión nos ha enseñado que la lealtad #1 es para el individuo

No existe lealtad para el canal o la estación local

La única lealtad es para una persona / personalidad

Mucha gente habla de quién es su pastor. Pero eso no es lo mejor. Se necesita que haya un enfoque sobre lo que ellos están haciendo en ministerio

Si tuvieras que poner una carroza de la iglesia en un desfile comunitario, ¿qué comunicarías?

14. Publicidad

Existen dos maneras de competir:

#1 - La antigua lápida, anuncio de producto, que habla de lo que estás vendiendo y quién quieres que lo compre.

#2 - Hoy en día, la agenda debe ser la del lector. Esto comienza con la agenda del consumidor, con lo que quiere el destinatario.

Hoy en día la gente tiene cuatro necesidades básicas:

#1 – Quieren entender de qué se trata la vida

#2 – Quieren ser comprendidos

#3 – Quieren esperanza

#4 – Quieren relacionarse con la comunidad

Al considerar publicidad, existen dos preguntas que la iglesia debe estar preparada para contestar.

#1 – Quiénes somos?

#2 – Quiénes son los individuos a los que estamos tratando de alcanzar?

Es muy difícil lograr que la iglesia se ponga de acuerdo sobre su identidad

Pregunte a los recién llegados por qué vinieron

Pregúntese lo siguiente: ¿Quién, si viniera, se sentiría excluido o no bienvenido aquí?

¿Aquellos que no hablan inglés?

¿Aquellos sin trabajo, mal vestidos, pobres?

¿Los jóvenes o los mayores?

¿Aquellos con alguna discapacidad?

Una forma de lidiar con la competencia es mediante publicidad

15. Pensamientos regionales

Condado de Orange, California: donde puedes ir, visitar y ver el mañana.

En el noroeste, las iglesias independientes están creciendo y las iglesias tradicionales están reduciéndose.

Se necesitan entre \$700 y \$900 para ministrar a cada persona que asiste a los servicios de adoración, independientemente de su edad.

16. Los reportes anuales escritos están fuera de tendencia. Las presentaciones en video con testimonios están de moda, las presentaciones con diapositivas ocupan un segundo lugar y los impresos son los menos efectivos.

Las películas hablan al corazón y al alma.

Las películas son muy poderosas, y sin una manera de mover a las personas a hacer cambios de actitud.

Podemos usar ahora videos / películas para mover congregaciones

17. Las personas nacidas desde 1942 quieren:

#1 – Música

#2 – Drama y películas

#3 – Predicación

La música es la forma más clara de hablar al corazón y el alma de las personas.

La música es poderosa y divisiva, a la vez.

Los pastores y líderes necesitan entender MTV si ellos quieren alcanzar a los que no asisten a alguna iglesia

No es racional, pero es secuencial. Ha tomado el control. Es la música con películas

El fútbol ha reemplazado al béisbol porque el fútbol implica participación activa y el béisbol tiene poco de ella.

Lo mismo ocurre con nuestra música
La música cambia iglesias.

Cantar trae cohesión - una fuerza unificadora.

Gracia Asombrosa ("Amazing Grace") es ahora el himno más conocido.

Resolvemos el conflicto iniciando nuevas iglesias con nueva música.

Inicia nuevas iglesias con numerosos conciertos con un estilo de música que cuente al público quién eres.

La música habla más de quién eres que los sermones.

En Oregón, un servicio en sábado por la noche puede alcanzar a los que no asisten a ninguna iglesia y funcionaría bien si está diseñado en torno a “Saturday Night Live” o MTV.

¿Por qué sábado en la noche? Porque no existen expectativas. No es tradicional. Esto busca un público diferente, más joven, sin código de vestimenta y que el sábado por la noche no altere la programación existente del domingo por la mañana.

Puede alcanzar más gente criada en la música, en lugar de usar una página impresa o por medio de tradición oral.

Incluso puede utilizar una serie de conciertos para iniciar un nuevo servicio en una iglesia ya existente, especialmente si busca llegar a un grupo generacional diferente.

18. El futuro de los servicios de domingo:

Necesitas tener una audiencia.

Necesitas suplir las necesidades de esa audiencia.

Ese servicio es distintivo para quién viene y por qué viene.

Debe ser un servicio muy predecible, que se realice antes que anochezca.

Cada vez más iglesias están alejándose de esto.

19. El peligro del ministerio de grupos pequeños

En una iglesia en decadencia es muy fácil que se produzcan quejas y críticas y que los líderes no puedan controlarlo. Necesitan la presencia de líderes positivos.

Son muy laboriosos porque no cuentan con suficiente personal.

Lo mejor es tener grupos pequeños en la iglesia, en un terreno neutral. En las casas, el anfitrión puede establecer la agenda. Y cuando no les gusta el pastor o algo más en la iglesia, la cosa se va complicando a partir de ahí.

20. Teoría Generacional:

Patriótico
1928 - - - - -
Padres ... casados
1942 - - - - -
Desecharon el libro de reglas
1953 - - - - -
Conservador en religión, política y socialmente
1968 - - - - -

Alma muy diferente... entregan sus trabajos finales, pero no los terminan.

Aquellos nacidos entre 1969 y 1983, son una generación de personas radicalmente diferente.

No se puede hacer un ministerio juvenil como antes.
Hay que ministrarles el alma.
Para ello se necesita música, no predicación.
Construir el culto en torno al alma con más música.
Crear un alto grado de participación con el liderazgo de los compañeros.
Los jóvenes de hoy están muy frustrados.
Nos estamos centrando en un tercio de los jóvenes de hoy y hemos descartado a los otros dos tercios.
Son más como el fútbol que como el béisbol.

21. Lo que la gente de hoy quiere en un líder: (en orden)

- #1 – Honestidad
- #2 – Inteligencia
- #3 – Fuerza interior
- #4 – Habilidad de liderazgo
- #5 – Integridad
- #6 – Convicción religiosa
- #7 – Cariño y sinceridad
- #8 – Coraje
- #9 – Competencia

22. ¿Qué vamos a hacer el día de mañana?

Hoy hay un cambio y nada está decidido.

¿Qué es lo que la gente busca en un pastor? Eso depende de ellos y de sus necesidades.

Las iglesias más pequeñas (de 100 personas o menos) quieren el mandamiento #2 (segundo), amar al prójimo como a uno mismo.

Quieren que el pastor sea un capellán que los cuide. No quieren un líder.

Las iglesias más grandes quieren el mandamiento #1 (primer) que habla de amar a Dios

Se organizan más en torno a las necesidades religiosas que a las espirituales.

El cuidado es organizado, no espontáneo.

Respuestas de la gente al sermón del pastor:

#1 = satisface mis necesidades

#2 = me ayudó a ver y a crecer

Mientras más grande la iglesia, es una iglesia que se apega al primer mandamiento.

#1 = adoración y predicación fuerte, más profesional.

#2 = grupos pequeños, necesitan casarse y tener una familia para su identidad.

Un pastor tarda unos ocho años en pasar de una iglesia que sigue el segundo mandamiento a una que sigue el primer mandamiento.

Asignar la planificación futura a un comité ad-hoc para ese fin.

Este comité debe estar formado por personas que hayan llegado a la iglesia después de la llegada del pastor.

De hecho, más de la mitad de los ancianos deberían ser personas que hayan llegado a la iglesia después de la llegada del pastor porque creen plenamente en él, en su visión y en su filosofía del ministerio.

Los comités permanentes supervisan, mantienen y resisten el cambio.

Un comité de estudio sólo estudia. Puede recomendar cambios, pero nunca los lleva a cabo.

La gente responderá según el tipo de comité en el que se la coloque.

Un comité ad-hoc puede hacer cambios que son demasiado grandes para que la congregación los haga.

La cuestión no es el crecimiento de la iglesia, sino el CAMBIO.
La sociedad actual está creciendo y rejuveneciendo, pero la mayoría de las iglesias se están achicando y envejeciendo.

Los que están en el liderazgo necesitan hacer cambios al respecto.

23. Liderazgo y cambio

Hay una necesidad por un estilo de liderazgo con más propósito

Haga preguntas y formule afirmaciones que terminen con un punto.

No haga preguntas tontas. No existen las preguntas neutrales. Las preguntas muestran su agenda.

Haga preguntas y luego dé tiempo a las personas para pensar.

El problema es que tomamos de forma literal lo que la gente dice.

Los niños no toman un “no” en forma literal.

No tome una respuesta negativa como una respuesta final. "No" significa "No es un sí en este momento". "No" es una solicitud de más tiempo.

Cuanto más grande sea el problema, más tiempo le llevará a la gente comprenderlo.

No pida votos sobre demasiadas cosas.

Pero pida COMPROMISOS.

Que se apunte quien lo desea.

Pida voluntarios.

24. ¿Quién va a iniciar el cambio?

(1) El pastor y sus aliados

(2) Visión de largo plazo, comité de planificación quienes son los aliados del pastor.

(3) Crisis y necesidades

(4) Algunos líderes nuevos

Aquellos desde que ha venido el pastor, ya que no llevan ninguna tradición que se lo impida.

(5) El pastor solo

Debe ser realmente bueno. Como bombear agua cuesta arriba.

25. ¿Cuáles son las fuentes de ingresos de la iglesia?

Los pobres hoy ya no son los ancianos, sino las madres solteras.

Fuentes de ingresos de la iglesia:

(1) Plato de ofrenda.

(2) Certificados de acciones/bonos.

(3) Donaciones designadas.

a. De su riqueza acumulada.

Cada vez más personas donan a partir de su riqueza acumulada y cada vez menos a partir de sus ingresos actuales.

Con una situación tan miserable en la que se encuentra la nación y el mundo, la gente busca mejores formas de invertir su dinero.

b. De sus diezmos y ofrendas.

(4) Legados.

No lo tendrá si no lo pide. La gente regala su dinero y no quiere dejárselo todo a sus hijos.

Los que lo piden son los que lo reciben hoy. Pídale a la gente que incluya a la iglesia en su testamento.

(5) El gran regalo.

Algunas personas les gusta dar regalos significativos mientras siguen vivos.

(6) Dar donaciones importantes cada dos años y luego tomar la deducción estándar en los años opuestos.

(7) Memoriales.

Haga que la gente se comprometa con esto y con su proyecto especial antes de que mueran.

(8) Venta de cosas como libros, camisetas, etc.

(9) Tarifas y cargos por uso de eventos y servicios.

Se puede cobrar por el cuidado de niños, excepto los domingos. También por la Escuela Bíblica de Vacaciones, campamentos de día, actividades para jóvenes, bodas, conciertos, etc.

(10) Ingresos provenientes de inversiones

Agregue más fuentes de ingresos a la iglesia local.

Debe haber un límite en cuanto a la cantidad de veces que se pide a la gente que done. PERO, cuanto menos pida, menos le darán, y como otros piden todo el tiempo, lo que no se pida, no se recibirá.

Dé más para las misiones.

Las misiones son la forma de donar más atractiva y libre de riesgos que existe hoy en día.

¿Esto afectará negativamente a sus donaciones al fondo general?
Probablemente no. La gente seguirá donando sólo a lo que quiere.

De todos modos, entre el 20 y el 30 % del dinero de sus miembros se dona fuera de la iglesia. Las personas planean donar donde creen que su dinero hará el mayor bien.

Hoy en día, los baby boomers votan más rápidamente con los pies que con el bolsillo.

26. La Junta de Ancianos no puede ser un comité de planificación a largo plazo

Carecen de fe, visión y creatividad, porque su servicio se basa en asegurarse que las cosas se hagan.

Cuando los ancianos no confían en el personal, es necesario encontrar nuevos ancianos o nuevo personal.

27. El ministerio de hoy para niños:

Pregunta del día del juicio: ¿Qué hiciste con los niños de los años 90?

Ya no es cierto que, si atraes a los niños, sus padres te seguirán.
Con la excepción de los padres de adolescentes

¿Qué podemos hacer para que este mundo sea un lugar mejor para que vivan nuestros hijos?

Evangelizarlos
Socializarlos
Darles un ambiente sano para que puedan crecer

El mayor problema de la educación hoy: el MIEDO a la educación.

Han visto demasiada televisión y creen que les sucederá lo mismo que ven.

Es necesario invertir más dinero en la escuela cristiana privada en el edificio de la iglesia.

Si quieres desarrollar una Escuela Dominical fuerte:

Cuando los padres llegan, dejan a sus pequeños en la guardería.

Los niños mayores caminan con sus padres hasta las aulas de los padres y luego van a sus propias clases.

Después de la Escuela Dominical, los niños mayores regresan a donde están conversando los padres y ven que a mamá y papá les gusta la Escuela Dominical.

La dinámica más poderosa en el aprendizaje es el MODELADO, y esto es el modelado.

Los bautistas conservadores son conocidos por sus misiones.

Sería mejor si se les conociera como la iglesia que más se preocupa por los niños en la sociedad actual.

Contratar personal que sea ministro a familias con niños.

Es necesario trabajar con toda la familia, y especialmente con los niños antes de que se conviertan en adolescentes.

Es mucho mejor tener un ministerio para familias de adolescentes que solamente para adolescentes.

De esta manera, usted podrá duplicar su apoyo e impacto sobre los adolescentes.

28. Ministrar a gays y lesbianas.

Hemos sido tremendamente inconsistentes.

La mayoría de los gays fueron criados en iglesias conservadoras y por lo tanto no están interesados en las iglesias liberales que buscan acercarse a ellos.

Las iglesias gays y lesbianas están organizadas en torno a la muerte.

Vuelven a casa para morir.

Pero su iglesia no los acepta.

Entonces van a donde sí los aceptan.

Luego, después de su muerte, sus padres se quedan, y esas iglesias se están volviendo cada vez más heterosexuales.

6

Lidiar con las críticas y amarlas

SOBREVIVIR Y PROSPERAR EN UNA PROFESIÓN DIFÍCIL

“Vivir por encima de las ondas... y las olas”

Introducción:

- La realidad del liderazgo
 - Existe un precio
 - Muchas críticas producen culpa ... no se deje engañar
 - El criticismo es inevitable
- Algunas citas relevantes
 - *“La gente de nuestras iglesias es increíblemente miope. Los pastores viven con un dolor sordo constante. Le he dicho a mi esposa Lynn que creo que por el resto de mi vida viviré con un dolor sordo debido al dolor de la gente que me critica”.*
(Bill Hybels)
 - *“A Dios le interesa más lo que sucede en nosotros que lo que nos sucede a nosotros. Examina tu vida personal y tu deseo de santidad. Cualquier crítica que nos haga menos eficaces para Dios, no proviene de Dios. Puro y simple. Entonces, ¿eres más o menos eficaz para Dios en estos días?”* (Bob Moeller)
 - *“A continuación, se presentan cuatro ideas sobre la crítica:*
 - a. La primera es que la crítica suele llegar cuando menos la necesitamos.*
 - b. En segundo lugar, la crítica suele llegar cuando menos la merecemos.*
 - c. En tercer lugar, la crítica suele venir de las personas menos calificadas para darla.*
 - d. En cuarto lugar, me parece que la crítica con frecuencia llega en la forma que menos nos resulta útil.”* (Dave Roper)
 - *“A Dios le interesa más lo que sucede en nosotros que lo que nos sucede a nosotros. Examina tu vida personal y tu deseo de santidad. Cualquier crítica que nos haga menos eficaces para Dios, no proviene de Dios. Puro y simple. Entonces, ¿eres más o menos eficaz para Dios en estos días?”* (Bob Moeller)
 - *“En lo que se refiere a la crítica, la longevidad te enseña:*
 - a. Así es la vida del ministerio.*
 - b. A la gente no le gusta confrontar, por eso chismeas.*
 - c. La gente de la iglesia no es mala gente.*
 - d. “Es obra del diablo”.* (Arthur Rouner)
 - *“No es el crítico el que cuenta... el mérito pertenece al hombre que realmente está en la arena, que se esfuerza violentamente, que se equivoca y se queda corto una y otra vez, quien, si gana, conoce el triunfo del gran logro; pero quien, si fracasa, fracasa mientras se atreve a lo grande.”* (Theodore Roosevelt)

I. La Prueba Que Debe Aplicarse

- A. ¿Cómo se ve afectada nuestra propia vida espiritual?
- B. ¿Nosotros “pedimos” la crítica?

Deborah Bright en “*La crítica en tu vida*” (“*Criticism in Your Life*”) dice que muchas personas son responsables de las críticas que reciben:

1. Malos organizadores
2. Incumplidores de acuerdos
3. Personas exitosas y agresivas
4. Críticos rápidos
5. Los avestruces
6. Violadores de las normas sociales
7. Aquellos que necesitan afirmación
8. Aquellos que hacen cosas estúpidas

II. Porqué Son Criticados Los Pastores?

- A. Confrontamos el pecado
- B. Somos agentes de cambio
- C. Somos blancos seguros para quienes tienen luchas internas
- D. Damos respuestas
- E. Aparentamos fortaleza

III. La Respuesta Inicial Al Criticismo

- A. No se resista... escuche
- B. Admita el dolor que le produce
- C. Piense en cómo se presenta y prepare una respuesta
 1. Pasillos
 2. Llamadas telefónicas
 3. Catas
 4. Conversaciones de terceros
- D. Considere lo que está escuchando
- E. “Pese las críticas, no las cuente”

IV. Manejando El Criticismo De Forma Sabia

- A. Sea agradecido por ello... Romanos 8:28
- B. Piense sobre esto:
 - ¿Es exacto?
 - ¿Es inexacto?
 - ¿Tiene incógnitas?

C. Pídale a Dios que le dé perspectiva sobre la crítica. ¿Cuál es la motivación?

- Amor
- Edificación
- Ira
- Decepción
- Conflictos internos
- Carnalidad

V. Acercarse A Individuos Solidarios Pero Honestos

- A. Amigos de confianza
- B. Colegas de confianza
- C. Personas mayores de confianza
- D. Personal de confianza

VI. Encuentro Cara a Cara Con La Crítica (Gary Marx, Administración Escolar)

- | | |
|------------------------|---|
| A. Hostil | No están dispuestos a escuchar. Déjelos que se sientan cómodos. Escúchelos con atención. Repita lo que dijeron. |
| B. Desinformado | Haga justicia. Discúlpese si puede. Comparta su vergüenza. |
| C. Iluminado | Ellos quieren el capítulo y el versículo. Póngalos con personas de confianza que no estén de acuerdo con ellos. |
| D. Profesional | Le dirán claramente por qué están en su contra. Elabore una estrategia con ellos y trabaje en equipo. |

VII. Clasificar La Crítica (LaReau Thorwall)

- | | |
|------------------------|---|
| A. Destructiva | ataca, causa daño, fuera de control |
| B. Insensible | reactivo, irreflexivo |
| C. Constructiva | preocupado, gentil pero firme |
| D. Productiva | involucra al crítico y al criticado, orientado al crecimiento |

VIII. No Dude En Disciplinar Y Confrontar Malas Actitudes

- A. Proverbios 27:5-6
- B. Tito 3:10-11

IX. Aplique El Autoexamen

- A. Mateo 7:3
- B. Lucas 6:28
- C. Gálatas 2:20
- D. Filipenses 3:10
- E. 1 Pedro 2:20-23
- F. 1 Pedro 3:9, 15, 16
- G. 1 Pedro 4:8

CRITICA: LIDIAR CON ELLA Y AMARLA

¿Por qué critica la gente?

- Los líderes son fuertes.
- Los líderes dan respuestas, toman decisiones.
- Los líderes son educados.
- No hay otro lugar donde quejarse.
- Hay pecado en sus vidas
- Arrogancia
 - Piensan que ellos saben más que el líder.
- Los líderes no reconocen sus propios pecados e inconsistencias

Nuestra respuesta al criticismo

- ¿Hay algo de verdad en ello?
- ¿Lastima?
- ¿Necesito confesar ira, pecado, etc?
- Pedro y Pablo – 2 Pedro 3:16

¿Cómo respondería Cristo?

- Controlado por Dios
- Con sinceridad
- Directamente – Lucas 7:36

Perspectivas sobre las críticas

- Evaluar el criticismo; no contar el número de críticas.
- La sabiduría de Dios nos ayuda a crecer. La sabiduría puede venir de una fuente negativa, aunque Dios no aprueba ese método.
- Algunas críticas son ciertas, pero pueden hacer daño.
- 1 Timoteo 5:19 “No admitas acusaciones...”

Lidiar con las críticas

- Alejandro el calderero. 2 Timoteo 4:14
- Tito 3:10, Proverbios 22:10
- Desafíelos a confesar sus pecados.
- Satisfaga sus necesidades.
- No se deje distraer por ellos.

CÓMO MANEJAR EL CRITICISMO

Enfrentar las críticas de manera apropiada es una habilidad indispensable para cualquier pastor o líder ministerial. A continuación, se ofrecen algunos consejos prácticos para comprender y enfrentar las críticas.

La autora cristiana Deborah Bright, en el artículo “Críticos en tu vida” (“Critics in Your Life”), sugiere que algunas personas “se lo buscan” al ser malos organizadores, incumplidores de acuerdos, excesivamente agresivos, violadores de las normas sociales o demasiado dependientes de la afirmación de los demás.

El pastor LaReau Thorwall escribió que los pastores son criticados porque confrontan el pecado, sirven como agentes de cambio, se convierten en blancos fáciles para quienes tienen luchas internas, brindan respuestas a la vida y parecen ser fuertes.

Aunque ninguno de nosotros quiere ser criticado, aquí hay cinco principios para recordar:

1. **Espere ser criticado.** Todos recibimos críticas; nadie es inmune.
2. **No ignore el dolor que esto produce.** Las críticas duelen. Reconozca el dolor y deje que Dios obre en esa área de su vida.
3. **Aprender de las críticas es válido.** Cuando la crítica sea acertada, admítala y busque crecer en esa área.
4. **No se deje controlar por las críticas inválidas.** Sus críticos no tendrán razón el 100 por ciento del tiempo. Sea mentalmente fuerte para poder ignorar las críticas que no estén justificadas.
5. **Considere las críticas, pero no las cuente.** Es importante que no lleve la cuenta, que no se enoje, irrite o sea negativo, y que no reaccione precipitadamente. Más bien, reconozca las críticas como una oportunidad para servir a los miembros de la iglesia, llevándolos de regreso a los patrones bíblicos de pensamiento.

Chuck Swindoll compartió unas palabras de mucha ayuda, “Los pastores recibimos 100 cartas, de las cuales noventa y nueve son elogios y una negativa. Descartamos las noventa y nueve y memorizamos una”. Su mensaje es claro: *no se deje engañar por las críticas.*

VIVIR CON UNA INFECCIÓN DE GRADO BAJO

Un anciano me dijo que dos parejas estaban molestas con nuestros servicios de adoración. Estábamos en el proceso de evaluar los servicios, así que le pedí que les pidiera que se pusieran en contacto conmigo. Unos días después, el anciano regresó y dijo: “No quieren reunirse con usted, porque sienten que los intimidaría”.

“Bueno”, dije, “¿estarían dispuestos a escribirme una carta describiendo sus preocupaciones?” El anciano accedió a preguntarles.

Unos días después, el anciano, que empezaba a sentirse como una pelota de goma rebotando entre nosotros, regresó de nuevo. “Se niegan a escribir una carta y dicen que no quieren ser identificados”.

“¿Cómo podemos hacer cambios”, exclamé, “si la gente no nos dice qué les molesta?”

Infecciones de grado bajo

Después de casi doce años de ser pastor, me he dado cuenta de que no todos los problemas se pueden resolver de manera sencilla. No importa cuán devoto y circunspecto sea el ministerio, siempre existirá algún grado de crítica, falta de respeto y tensión. Yo llamo al ministerio en esta atmósfera “vivir con una infección leve”. Es el precio que cualquier pastor tiene que pagar por el privilegio de influenciar a docenas o cientos de vidas para Cristo cada semana.

Yo era muy cercano a una pareja. Unos años antes los había ayudado a superar una tragedia en su familia. Escuché que estaban molestos por algunos problemas en la iglesia, así que los llamé el viernes para hablar sobre eso.

“¿Ha leído nuestra carta?”, preguntaron.

“No, todavía no la he recibido”, dije.

“Bueno, asegúrese de leerla antes del domingo”. No quisieron decir nada más sobre el tema.

La carta llegó más tarde ese día. En esencia, decía: “Durante dos años hemos observado que el Espíritu Santo abandona nuestra iglesia. Es nuestra percepción que Él se ha ido. Y nosotros también nos vamos”.

Pensé que la pareja y yo éramos muy unidos. Esa fue el primer indicio que me dieron de que algo andaba mal.

Cuando nos juntamos el domingo por la noche, en una reunión con dos ancianos y otras dos parejas, se quejaron de que la iglesia ya no era amigable y era demasiado grande, pero se fueron a una iglesia más grande. Cuando se les pidió que nos ayudaran a resolver los “problemas”, dijeron que ya habían decidido irse.

Supuestamente el Espíritu había dejado nuestra iglesia, pero uno de ellos se quedó en nuestro ministerio de grupos pequeños durante siete meses más. Más tarde, los invité a que me dejaran orar con ellos mientras dejaban nuestra iglesia. Eligieron no hacerlo.

En retrospectiva, una o dos parejas descontentas por congregación probablemente indican una infección de bajo grado en lugar de una enfermedad terminal. Pero cuando se vive con la infección, la fiebre no se entiende ni se resuelve fácilmente. ¿Cómo se sabe si se está enfrentando a una enfermedad que amenaza a la iglesia o a una simple gripe?

Síntomas a observar

Yo he aprendido a estar atento a un par de síntomas de una infección de grado bajo:

- *El número real de personas involucradas es mucho menor que el que se reporta.* En una reunión, un hombre dijo: “Y cientos de personas se sienten como yo”. Sin embargo, después de la reunión, cuando un anciano lo cuestionó sobre la declaración, el hombre admitió que la cifra no estaba respaldada.

- *Tratar el problema mencionado no resuelve el problema.* El consultor de iglesias Carl George dice: “Los problemas nunca son el problema. El control es el problema”.

Tres meses después de nuestra infección, creí que la situación había durado demasiado, que el control era el problema y que la discusión debía terminar. Los ancianos, en particular el que presidía la reunión mencionada anteriormente, no estaban de acuerdo conmigo. Había trabajado duro para recopilar comentarios y había prometido responder al grupo en cuestión después de que los ancianos revisaran sus quejas. Dado que este anciano tiende a actuar con lentitud y de forma muy pensante, mientras que yo soy conocido por ser un poco impulsivo, me pareció prudente mantener su enfoque.

Sin embargo, unos días después, el hombre que más se había quejado se reunió con otros dos ancianos para quejarse ante ellos. El primer anciano, que había estado escuchando pacientemente sus preocupaciones, se sintió traicionado. El quejoso no parecía tan interesado en obtener respuestas como en fomentar el descontento. Llamé al ex pastor de este hombre y descubrí que había dejado la iglesia anterior diciendo las mismas cosas sobre ese pastor y esa iglesia. Cuando lo confronté, no admitió nada. Un anciano finalmente le dijo: “Cada vez que tachamos un punto de tu lista, agregas otro. No hemos avanzado más que cuando comenzamos a hablar hace seis meses”.

Antibióticos pastorales

Finalmente, aunque no sin lucha, pudimos controlar nuestra infección. En el camino, aprendimos varias lecciones:

- *Reunirse con las personas, escucharlas y estar preparados para hacer cambios.* Identificar los problemas puede requerir mucha energía y tiempo, pero es algo que hay que hacer. La motivación de la persona puede ser correcta y sus sugerencias útiles. En algunos casos, seguimos las sugerencias que se nos hicieron, aunque la forma en que se hicieron no fue la mejor.

- *Aclarar nuestra posición.* Las personas hicieron comentarios como: “Falta el poder del Espíritu Santo” y “No hay suficiente ‘quebrantamiento’ en la iglesia”. No declaramos con suficiente claridad y rapidez: “No, el Espíritu Santo sigue aquí, y estas son las cosas que lo confirman”.

Carl George dice que, en una controversia, prevalece quien aclara la posición predominante. Finalmente, cuando aclaramos nuestra creencia de que el Espíritu Santo seguía presente, prevaleció esa opinión.

- *Confrontar a las personas cuando sea necesario.* Después de que los ancianos escucharon atentamente todas las inquietudes y trataron de responderlas, se sintieron confiados en la dirección que estaba tomando la congregación. Por ejemplo, algunas personas se quejaron de que debíamos “permitir que la gente adorara a Dios como Él los guía”, pero nuestro estilo de servicios ya se había establecido en respuesta a las encuestas realizadas a la congregación y a la planificación realizada por el personal y los ancianos.

Los ancianos decidieron entonces hablar con la gente que seguía regando chismes y criticándome. Un hombre, en presencia de un anciano, me había elogiado y agradecido por la ayuda que le había brindado durante un momento doloroso de su

vida, y luego, en una reunión pública a la que no asistí, me criticó enérgicamente. El anciano le dijo que eso era hipócrita y que debía disculparse conmigo.

El hombre nunca lo hizo, pero cuando me lo encontré en la comunidad, me dijo algunas palabras débiles. No las reconocí como una disculpa hasta que el anciano me preguntó si el hombre había venido a disculparse.

- *Comprender que perder a algunas personas no es tan malo.* Como soy una persona controladora y dominante, me resultó difícil entregarle la situación al Señor. Un amigo me ayudó con su explicación de la entrega de los asuntos a Dios con las “palmas hacia abajo”. Cuando le entregamos nuestras preocupaciones con las palmas hacia arriba, podemos mantener el control sobre ellas. Pero con las palmas hacia abajo, verdaderamente “echamos todas nuestras preocupaciones sobre Él”.

¿Qué sucedió? Perdimos al menos el 5 por ciento de nuestra gente, pero creo que hay un nuevo mover del Espíritu Santo en la iglesia. Hay mucha evidencia que lo respalda. Y como señala Carl George, “No siempre es malo que la gente se vaya, porque la gente que se va generalmente se involucra en sus nuevas iglesias”. Sin embargo, generalmente se necesitan dos años para superar por completo una partida de ese tipo, porque los que se van con frecuencia continúan hablando de la iglesia y tienen una influencia negativa.

- *Mantenerse cerca del equipo de liderazgo.* Aprendí a ser honesto con los ancianos de la iglesia. Ellos hicieron que fuera seguro para mí compartir mi enojo, frustración y dolor con ellos. Me ayudaron, me corrigieron en mis errores y me guiaron de nuevo a una vida llena del Espíritu.

También aprendí a reconocer su papel. Después de una reunión inicial con los críticos, los líderes me pidieron que no me involucrara en la disputa. Querían que me concentrara en liderar, predicar y establecer una visión. Les preocupaba que el enfoque de mi ministerio se nublara si me dejaba llevar por lo que estaba sucediendo. Era imposible no saber lo que estaba pasando, pero los ancianos hicieron el trabajo duro de confrontar y escuchar. Cuando terminó la dura prueba, le presenté a cada anciano una placa que decía: *En agradecimiento por su fidelidad, amor y coraje durante un tiempo de gran prueba. Dios los bendiga. Santiago 1:2-4.*

Francamente, ha sido un año largo y difícil. Les dije a los ancianos: “Nunca más quiero experimentar una prueba así”.

Continué diciendo: “Pero no me lo habría perdido por nada del mundo”. Aprendí lecciones clave, descubrí áreas en las que necesitaba crecer, vi el amor y la preocupación de los ancianos y tuve más confianza en que la iglesia iba en la dirección correcta: nada de esto podría haber sucedido sin nuestro ataque a la infección de bajo grado.

Publicado originalmente en *Leadership Journal*, escrito por el Dr. John Vawter

LIDIAR CON PERSONAS DIFÍCILES*

▪ Suposiciones y directrices

- A. Hay personas a las que no podemos ayudar - es decir, no podemos ver cambios significativos en su actitud, comportamiento y capacidad de relacionarse de manera saludable con Dios, los demás y ellos mismos.
- B. Muchas personas difíciles tienen un trastorno de personalidad. Presentan una forma distorsionada de vivir, de gestionar sus asuntos y relaciones, y tienen formas persistentes e inmutables de percibir, pensar y relacionarse con el mundo que les rodea. No se consideran a sí mismas como la principal causa de sus propias dificultades. Dejan rastros de relaciones interpersonales problemáticas con un comportamiento persistente, duradero y muy resistente al cambio.
- C. Es adecuado, sano y responsable decir no a las exigencias y a los intentos de control y manipulación. Establecer límites y definirlos es esencial para tratar con personas difíciles. Nuestras expectativas deben ser realistas.
- D. El rescate no es útil - simplemente parece que lo es.
- E. Ser permisivos permite que otra persona continúe con un comportamiento destructivo, insalubre y pecaminoso.
- F. Las consecuencias son parte del orden natural de vida de Dios, utilizadas por Él para corrección y disciplina.
- G. Para ser eficaz, el don de la misericordia debe ser templado/disciplinado por el don de la sabiduría.
- H. La causa de los trastornos de la personalidad se puede agrupar generalmente en tres grandes grupos: abandono - negligencia - abuso.

▪ Identificar Personas Difíciles

- A. Las personas sanas están abiertas a la enseñanza y a la disciplina, son obedientes a Dios, son fieles en su servicio a Él y asumen la responsabilidad de su propia conducta
- B. Las personas poco sanas y difíciles suelen ser vistas en el contexto del ministerio como:
 - Carentes de un espíritu enseñable
 - Carentes de conciencia
 - Rebeldes
 - Incapaces de aprender de las consecuencias
 - Poseedores de un egoísmo devorador
 - Incapaces de aprender de consejos, ideas y discipulado bíblicos sólidos.

C. Cuatro trastornos de personalidad/personas difíciles que se encuentran con mayor frecuencia en el trabajo de la iglesia.

1. Histriónico – Entretenido/Seductor

Criterios Histriónicos:

Un patrón generalizado de búsqueda excesiva de emociones y atención, que comienza a principios de la edad adulta y está presente en una variedad de contextos, como lo indican cinco o más de los siguientes aspectos:

1. Se siente incómodo en situaciones en las que no es el centro de atención.
2. La interacción con los demás suele caracterizarse por un comportamiento inapropiado, sexualmente seductor o provocador.
3. Muestra una expresión de emociones superficial y rápidamente cambiante.
4. Utiliza constantemente la apariencia física para llamar la atención.
5. Tiene un estilo de habla excesivamente impresionista y carente de detalles.
6. Muestra dramatismo, teatralidad y expresión exagerada de las emociones.
7. Es sugestionable, es decir, se deja influenciar fácilmente por los demás o las circunstancias.
8. Considera que las relaciones son más íntimas de lo que son en realidad.

Sistema de creencia:

El sistema de creencia de un individuo con trastorno histriónico de personalidad se resume de la siguiente manera:

1. Soy una persona interesante y emocionante.
2. Para ser feliz, necesito que los demás me presten atención.
3. A menos que entretenga o impresione a las personas, no soy nada.
4. Si no mantengo a los demás interesados, no les agradaré.
5. La forma de conseguir lo que quiero es deslumbrar o divertir a las personas.
6. Si las personas no responden muy positivamente a mí, son malas.
7. Es horrible si la gente me ignora.
8. Debería ser el centro de atención.
9. No tengo que molestarme en pensar las cosas; puedo guiarme por mi "intuición".
10. Si entretengo a las personas, no notarán mis debilidades.
11. No tolero el aburrimiento.
12. Si tengo ganas de hacer algo, debo hacerlo.
13. Las personas me prestan atención solo si actúo de manera extrema.
14. Los sentimientos y la intuición son mucho más importantes que el pensamiento racional y la planificación.

Correlación bíblica:

Como anillo de oro en el hocico de un cerdo, es la mujer hermosa que no muestra discreción. Proverbios 11:22

También ella, como robador, acecha, y multiplica entre los hombres los prevaricadores. Proverbios 23:28

2. Dependiente

Criterios del dependiente:

Un patrón generalizado de necesidad excesiva de recibir cuidados que conduce a un comportamiento sumiso y apegado y a temores de separación, que comienza a principios de la edad adulta y está presente en una variedad de contextos, como lo indican cinco o más de los siguientes aspectos:

1. Tiene dificultad para tomar decisiones cotidianas sin una cantidad excesiva de consejos y apoyo de los demás
2. Necesita que otros asuman la responsabilidad de la mayoría de las áreas importantes de su vida
3. Tiene dificultad para expresar desacuerdo con los demás por miedo a perder apoyo o aprobación. (Nota: no incluye miedos realistas de represalias)
4. Tiene dificultad para iniciar proyectos o hacer cosas por sí mismo (debido a la falta de confianza en sí mismo, en su juicio o capacidad, en lugar de una falta de motivación o energía)
5. Hace todo lo posible para obtener el apoyo y el cariño de los demás, hasta el punto de ofrecerse voluntariamente a hacer cosas que no son de su agrado
6. Se siente incómodo o indefenso cuando está solo debido a temores exagerados de no poder cuidar de sí mismo
7. Busca urgentemente otra relación como fuente de cuidado y apoyo cuando termina una relación cercana
8. Está irrealmente preocupado por el miedo a cuidar de sí mismo

Sistema de creencias:

1. Soy necesitado y débil
2. Necesito a alguien cerca, disponible en todo momento para ayudarme a hacer lo que necesito hacer o en caso de que algo malo suceda.
3. Mi ayudante puede nutrirme, ser solidario y confiable - si él o ella quiere.
4. Soy impotente cuando me dejan solo.
5. Estoy básicamente solo - a menos que pueda unirme a una persona más fuerte.
6. Lo peor que podría pasar sería que me abandonaran.
7. Si no soy amado, siempre seré infeliz.
8. No debo hacer nada que ofenda a mi apoyo o ayudante.
9. Debo ser servil para mantener su buena voluntad.
10. Debo mantener el acceso a él o ella en todo momento.
11. Debo cultivar una relación lo más íntima posible.
12. Debo tomar decisiones por mi cuenta.
13. No puedo hacer frente a las cosas como otras personas.
14. Necesito que otros me ayuden a tomar decisiones o me digan qué hacer.

Correlación Bíblica:

No hables con un necio, porque se burlará de la sabiduría de tus palabras.
Proverbios 23:9

3. Antisocial/Rebelde

Criterios del antisocial:

1. Falla en el cumplimiento de las normas sociales en lo que respecta a los comportamientos lícitos, como lo demuestra la realización repetida de actos que son motivo de arresto
2. Engaños, como lo demuestra la mentira repetida, el uso de alias o el engaño a otros para beneficio o placer personal
3. Impulsividad o falta de planificación
4. Irritabilidad y agresividad, como lo demuestran las peleas o agresiones físicas repetidas
5. Desprecio temerario por la seguridad propia o de los demás
6. Irresponsabilidad constante, como lo demuestra la incapacidad repetida de mantener una conducta laboral constante o de cumplir con las obligaciones financieras
7. Falta de remordimiento, como lo demuestra la indiferencia ante el hecho de haber lastimado, maltratado o robado a otra persona.

Sistema de creencias:

1. Justificación – “Querer algo o querer evitar algo justifica mis acciones”.
2. Pensar es creer – “Mis pensamientos y sentimientos son completamente precisos, simplemente porque se me ocurren”.
3. Infalibilidad personal – “Siempre tomo buenas decisiones”.
4. Los sentimientos crean hechos – “Sé que tengo razón porque siento que tengo razón con lo que hago”.
5. La impotencia de los demás – “Las opiniones de los demás son irrelevantes para mis decisiones, a menos que controlen directamente mis consecuencias inmediatas”.
6. Consecuencias de bajo impacto – “No ocurrirán consecuencias indeseables o no me importarán”.

Correlación Bíblica:

Una reprensión impresiona más al hombre inteligente que cien azotes al necio. Proverbios 17:10

El hombre orgulloso y arrogante –burlador es su nombre– se comporta con orgullo abrumador. Proverbios 21:24

No hables con un necio, porque despreciará la sabiduría de tus palabras. Proverbios 23:9

4. Límite de personalidad/Manipulador

Criterios del límite de personalidad:

1. Esfuerzos frenéticos para evitar el abandono real o imaginario
2. Patrón de relaciones interpersonales inestables e intensas que se caracteriza por alternar entre extremos de sobre idealización y devaluación
3. Alteración de la identidad: autoimagen o sentido de sí mismo marcada y persistentemente inestable
4. Impulsividad en al menos dos áreas que son potencialmente autolesivas (p. ej., gastos, sexo, abuso de sustancias, conducción imprudente, atracones)
5. Comportamiento, gestos o amenazas suicidas recurrentes, o comportamiento de automutilación
6. Inestabilidad afectiva debido a una marcada reactividad del estado de ánimo (p. ej., disforia episódica intensa, irritabilidad o ansiedad que suele durar unas pocas horas y solo rara vez más de unos pocos días)
7. Sentimientos crónicos de vacío o aburrimiento
8. Ira inapropiada e intensa o dificultad para controlar la ira (p. ej., frecuentes manifestaciones de mal genio, ira constante, peleas físicas recurrentes)
9. Ideación transitoria relacionada con el estrés o síntomas disociativos graves

Sistema de creencias:

1. Estaré solo para siempre. Nadie estará ahí para mí.
2. No puedo afrontar cosas solo. Necesito alguien en quien confiar.
3. La gente me hará daño, me atacará, se aprovechará de mí, debo protegerme.
4. No me es posible controlarme ni disciplinarme.
5. Mis necesidades deben ser satisfechas de inmediato.
6. Mis reacciones extremas siempre están justificadas.
7. Mi recuerdo e interpretación de lo que dijiste siempre son correctos.
8. Te amo, pero te odio.
9. El cambio es algo a lo que hay que temer y evitar a toda costa.

Correlación Bíblica:

Aunque sus palabras sean encantadoras, no le creas, porque hay siete abominaciones que llenan su corazón. Proverbios 26:25

Sugerencias Para Ministerio

1. Limite su tiempo con la persona
2. Remítalos a un consejero.
3. Ofrezcales enseñanza y orientación.
4. No los rescate ni los incapacite.

5. Esté atento a las intenciones ocultas.
6. No equipare la “conversación sobre Dios” y el conocimiento de las Escrituras con la espiritualidad.
7. Hágales responsables de su honestidad y de cumplir con lo que se espera de ellos. Pregúnteles: “¿Quieres sentirte mejor?”
8. Sea un modelo de expresión emocional saludable, por ejemplo, la ira.
9. Ore por SABIDURÍA.

*Dr. Steve Dowdle
Casas Adobes
Baptist Church
Tucson, Arizona

Recursos:

Manual diagnóstico y estadístico (Diagnostic and Statistical Manual)
DSM IV. Asociación Estadounidense de Psiquiatría

Detrás de las máscaras: trastornos de la personalidad en la Iglesia. (Behind The Masks: Personality Disorders in the Church.)
Marvin Pate y Sheryl Pate
Broadman Press 2000

RESPONDIENDO A LA CRÍTICA

Querido John,

Espero que esta nota te encuentre bien.

John, algo que pasó en la iglesia ayer me preocupó. A menudo recuerdo tu declaración sobre los adolescentes de hoy, el pelo naranja, los pantalones anchos y las joyas, que son, como dices, simplemente el uniforme del día. Me ha ayudado a ser más tolerante y tolerante. Ayer por la mañana entró un joven bastante grande que llevaba una camiseta con una gran impresión en la espalda que decía "COME NIEVE AMARILLA". Se sentó al frente con sus compañeros y las palabras "COME NIEVE AMARILLA" fueron visibles durante todo el servicio y cuando se puso de pie, se entendía el resto del mensaje. Aunque crecí en el desierto, sé lo que eso significa. Quizá pudo haber sido un mensaje peor o más vulgar. ¿Y si lo hubiera sido?

Hemos ideado un formato maravilloso para un servicio contemporáneo. Pero ¿dónde trazamos la línea? ¿Hasta dónde debemos llegar para ser tolerantes? Me pregunto: ¿Qué haría Jesús? Creo que reaccionaría como lo hizo con los cambistas en la casa de Su Padre. ¿Qué deberíamos hacer?

Probablemente este no sea el problema más importante del día para usted y su personal, pero deberíamos pensarlo un poco. Yo lo he hecho.

Steve

Hola, Steve:

Gracias por la nota. Le enviaré tu nota y mi respuesta a Scott, nuestro pastor de jóvenes. Diría, para empezar, que muchos de estos niños no tuvieron los padres que tú y yo tuvimos, quienes nos enseñaron el valor del trabajo duro, de cuidar nuestro lenguaje, etc. En segundo lugar, creo que hubiera sido más apropiado que te hubieras presentado a él después del servicio, sin mencionar la camiseta, sino que trataras de averiguar qué hay en su interior (su mente y corazón) y luego discernir si siquiera sabe que este tipo de camiseta es ofensiva para algunos. Puede que no lo sepa. En tercer lugar, una vez que conozcamos el corazón y la mente del joven, y hayamos conocido su nombre, podemos pasarle a Scott para que le haga un proyecto especial. En cuarto lugar, espero que los maduros comprendan que este tipo de cosas suceden en la iglesia. Estamos tratando de alcanzar una cultura que está lejos de Cristo. Algunos ya han dejado la iglesia porque no haré que los niños se quiten los sombreros. Pero no nos quedamos en el vestíbulo diciéndoles a los enojados, resentidos, chismosos, etc. que limpien sus actitudes antes de dejarlos entrar. De alguna manera, a los que "sabemos cómo vestarnos" nos resulta fácil centrar nuestra atención en la vestimenta en lugar de fijarnos en los corazones. En ese sentido, tuve que hacer un cambio cuando llegué a Bethany debido a que la gente usaba pantalones cortos para ir a la iglesia. En Minnesota eso habría sido una falta de respeto. Pero pronto aprendí a mirar los corazones en lugar de los pantalones cortos y, en algunos casos, las piernas bastante feas de los hombres que los usaban.

Como siempre, tú y yo tenemos un buen diálogo. Así que esto es un comienzo. Cuéntame lo que piensas.

John

Querido John,

Sigo recordando tu mensaje de hace varias semanas. Trato de no juzgar. Sé que he juzgado demasiado a la gente en el pasado (pero a los banqueros les sale de forma natural, o fracasan). La parte difícil del cambio es el proceso de aprendizaje. Aprender qué hacer, cómo hacerlo y cuándo hacerlo. De hecho, pensé en lo que le diría a él cuando estuviera sentado en la iglesia. No estoy seguro de poder encontrar las palabras adecuadas. Otros sí podrían.

Tu respuesta es la que esperaría y la que respeto. No quiero una iglesia donde todos sean como yo o aquellos que esperan que se ajuste a su sentido de la propiedad. Disfruto tanto ver a esos niños pequeños, a esos adultos jóvenes. Solo deseo que mis hijos puedan ver que el culto puede ser algo para todos. Ahí es donde fallé como padre. Gracias por escucharme y espero que ese joven encuentre sus respuestas en nuestra iglesia y se dé cuenta de que el mensaje no necesita estar en su camiseta, sino en su corazón.

Steve

Querido Steve:

Tu respuesta es de gracia, amor y dependencia de Dios. Te costaba juzgar. Eso es bueno, Dios está obrando. Sabías que debías haber hablado con él, pero no sabías qué decir. Por lo tanto, tienes que depender de Dios. Confío en que Dios te permitirá ver al joven, con camisa fea o no, y darás el paso de fe para ir a su encuentro. Te hará bien, ese temor inicial nos ayuda a depender de Dios. Tienes la esperanza de que el joven encuentre respuestas. Esas respuestas pueden encontrarse a través de ti, porque creo que Dios te está dando una carga por él. Ese es el final del sermón del día.

Dios te bendiga, Steve.

John

7

Iglesias vanguardistas y saludables

SALUD DE LA IGLESIA

Las iglesias deben ser saludables si van a honrar a Dios y hacer ministerio a Su manera. Pero, para saber si nuestra iglesia es saludable, debemos evaluarla. Así como la evaluación por parte de nuestro médico físico no siempre es fácil, debe ocurrir. La cuestión es clara... alguien que sabe más sobre el cuerpo humano que nosotros nos examina.

Lo mismo sucede con la iglesia. La iglesia es saludable cuando el ministerio se realiza a la manera de Dios. Pero, para saber si estamos haciendo el ministerio a Su manera, debemos evaluarnos, en comparación con los estándares bíblicos. Esto no es fácil ni se hace con frecuencia. Jesús lo dijo bien cuando nos dijo que primero sacáramos la viga de nuestro propio ojo. Parece haber un principio que Él nos estaba exponiendo cuando dijo esas palabras. Como sabemos, la autoevaluación no es fácil, conveniente ni divertida.

Sin embargo, debemos hacerlo. Debemos hacerlo si queremos que nuestra iglesia sea saludable. No nos preocupamos por nuestros asuntos, sino por los Suyos. Por lo tanto, debemos evaluar para ver si estamos haciendo Su obra a Su manera, de una manera que lo honre. Podemos remontarnos hasta la creación para ver que Dios el Padre estaba evaluando. Estaba creando, mirando lo que había creado y “vio que era bueno”. Esto es evaluación. Y sabemos que el ambiente que Dios creó era saludable porque Él lo declaró bueno.

Debido a que el Espíritu de Dios ha provisto tantos consultores competentes a la iglesia, no es necesario insistir en los puntos de evaluación aquí. Por lo tanto, esta sección contiene tres obras que ayudarán al pastor a motivar a la junta de la iglesia a hacer una evaluación honesta y rigurosa de cómo está funcionando el ministerio de la iglesia... a medida que se determina si la iglesia es saludable o no.

Características de las iglesias de vanguardia

1. Tienen muy clara su misión.
2. Han identificado y asumido un compromiso con un conjunto de valores fundamentales.
3. Tienen una visión tremenda de lo que Dios puede hacer a través de ellos.
4. Están impulsados por un propósito, una misión y una visión.
5. Han desarrollado culturas altamente adaptables ancladas en su misión.
6. Asumen un compromiso muy alto con el proceso de planificación estratégica de manera mensual, trimestral y anual. Esto incluye una evaluación honesta de cada faceta ministerial de la iglesia.
7. Valoran y practican un liderazgo fuerte.
8. Comunican la misión/visión y los valores de la iglesia constantemente y buscan crear una cultura que los respalde. Las políticas, el personal, los planes de acción, las comunicaciones y los ministerios reflejan la misión, la visión y los valores.
9. Son descaradamente apasionados por su misión y visión y los persiguen con energía.
10. Tienen un alto compromiso con la excelencia en todo lo que hacen.

DESCUBRE EL META GLOBO



N.C.D. = New Church Development (Desarrollo de la Nueva Iglesia)

C.R.T. = Crisis Response Team (Equipo de Respuesta a Crisis)

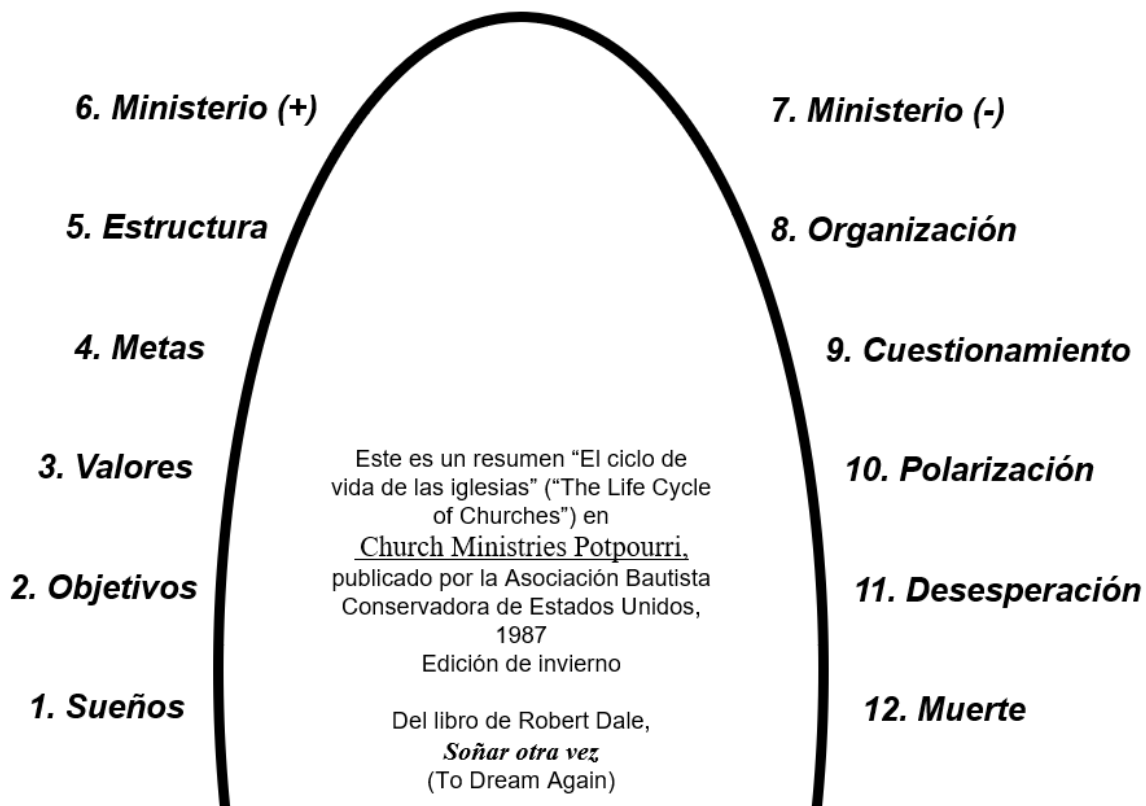
M.O.D = Minister of the Day (Ministro del Día)

El meta globo ofrece una perspectiva revolucionaria sobre las necesidades y la misión de la iglesia. Permite que tanto el clero como los líderes laicos visualicen instantáneamente cómo cada ministerio en particular contribuye al panorama general. Al usar el globo para trazar un mapa de la interfaz entre la extensión, la adoración, el discipulado y el cuidado, los líderes pueden mantener el ministerio personal y efectivo.

Carl George

CICLOS DE VIDA DE UN MINISTERIO

*Los ministerios nacen, viven y algunos mueren mientras otros continúan.
¿Cuáles son los ciclos de un ministerio y qué afecta a estos ciclos?*



Sueño: Los ministerios comienzan como resultado de un sueño! (Visión y vitalidad)

Objetivos: El líder y la gente comienzan a hablar sobre la misión y el propósito. (Por qué estamos aquí)

Valores: Enfoque en la unidad, creencias y camaradería (Creencias principales y compañerismo)

Metas: Expectativas que son el resultado de los sueños, objetivos y valores. (Lo que esperamos que suceda)

Estructura: Se diseña un esqueleto flexible para colgar toda la programación y el ministerio. (Estructura para apoyar el ministerio)

Ministerio (+): Una orientación externa enfocada en servir y no en comenzar a servir. (Futuro y otros)

Ministerio (-): Los ministerios comienzan a centrarse en los buenos tiempos pasados. El ministerio quiere garantías, no riesgos. Es más importante satisfacer las necesidades de los miembros que alcanzar a los perdidos. (Enfoque pasado y hacia adentro)

Organización: El ministerio ahora sirve a la organización en lugar de que la organización sirva al ministerio. (Forma sobre función)

Cuestionamiento: Falta de metas futuras y preguntas sobre por qué existir. (Sin visión y falta de propósito)

Polarización: Las personas comienzan a enfocarse en diferentes direcciones y se divide. (Actitud crítica)

Desesperación: Casi muerto. Sin visión, sin vitalidad, sin preocupación (Cansancio)

Muerte: Compre la lápida.

¿Cómo puede una iglesia evitar descender por el lado negativo de la curva de campana?

La respuesta:

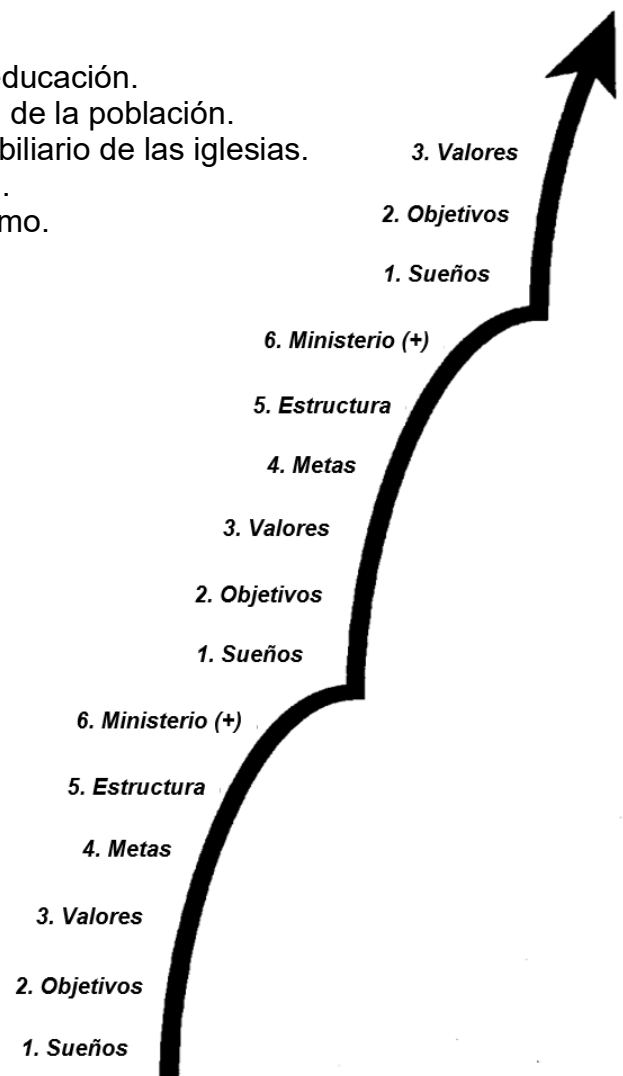
Regresemos a lo básico. La congregación actual debe tener fe, valor y visión para soñar nuevos sueños. Estos sueños deben traducirse en nuevas declaraciones de misión y propósito. Como resultado de estos sueños y metas, se debe establecer una estructura organizacional flexible para manejar los planes y la programación.

Soñar nuevos sueños es un negocio arriesgado:

Se inicia con fe a alcanzar metas que no siempre se logran. Los nuevos sueños pueden significar:

1. Nuevos enfoques para la adoración.
 2. Nuevas personas en roles de liderazgo.
 3. Nuevo currículo de escuela dominical para educación.
 4. Nuevo ministerio para un segmento especial de la población.
 5. Nueva apariencia en la construcción y el mobiliario de las iglesias.
 6. Nuevos roles para los pastores y el personal.
 7. Nuevos grupos y estructuras de compañerismo.
- ¡Y la lista continúa!

El ciclo debe verse así:



PRESENTE AL FUTURO



Número 8

12 de diciembre, 1994

DÓNDE ESTÁ USTED EN LA CURVA "S"

Una de las herramientas más útiles para entender el ciclo de vida natural de un producto, una organización, una iglesia o incluso una relación es la curva sigmoidea o S. El secreto para un crecimiento constante es comenzar una nueva curva S antes de que termine la primera y el lugar correcto para comenzar la segunda curva es en el punto A, cuando hay tiempo, energía y recursos para lograr que la nueva curva pase por sus etapas iniciales antes de que la primera se estanque y decaiga.



¿Por qué no reconocemos el principio obvio de comenzar la nueva curva en el punto A? En el punto A, todos los mensajes que recibe el individuo o la organización indican que todo está bien... que no hay necesidad de cambiar. ¿Por qué jugar con el éxito?

La segunda curva, ya sea un nuevo producto, una nueva estrategia o un nuevo programa, será diferente de la anterior. Tiene que serlo, y también lo son las personas que lideran la nueva curva. Quienes lideran la segunda curva a menudo no son las personas que lideraron la primera. Durante un tiempo, las nuevas ideas y las nuevas personas tienen que coexistir con las antiguas hasta que se establece la segunda curva y la primera comienza a desvanecerse. El área sombreada se convierte así en un momento de gran confusión. Dos o más grupos de personas y dos conjuntos de ideas compiten por el futuro.

En la década de 1990, la primera curva está alcanzando su punto máximo para miles de instituciones y organizaciones... y sí, iglesias y denominaciones. ¿En qué punto de la curva en forma de "S" se encuentra su iglesia u organización? ¿Y en qué punto de la curva en forma de "S" se encuentra usted personalmente en su carrera o ministerio?

Estos principios de la curva en forma de "S" están tomados de *La era de la paradoja (The Age of Paradox)*, de Charles Handy

(Harvard Business School Press, 1994).

GATOS, COLLIES, RANCHOS Y NACIONES*

<u>Tamaño</u>	<u>Características</u>
0-40	Sin liderazgo Sin plan Mucha independencia El Pastor está ahí
40-100	¿Nos ama? ¿Realmente nos ama? ¿Nos amará siempre? El pastor ama a la gente
100-175	La organización comienza Las filas se planifican Las filas se plantan Sensibilidad a las diferencias El pastor tiene algunas habilidades organizativas
175 -250	El propietario no puede hacer todo el trabajo Se llama a especialistas Se realiza una delegación El pastor da la bienvenida a otros miembros del personal
250-450	Hay desconocidos en la cena Se necesita más organización El Pastor no conoce a nadie
450-700	Se contratan administradores Se contratan gerentes Se ha producido un cambio importante El equipo ayuda al pastor a hacer las cosas
700-1200	Mucho talento Se crea ministerios propios No hay nada como esto Pastores, reclutan, capacitan, despliegan y gestionan Las decisiones están dispersas Más personas toman pequeñas decisiones Nadie controla todas las facetas del ministerio La visión es muy clara

- 1200-1800 El Pastor es el líder
 La iglesia está organizada
 El personal recluta voluntarios
 La visión es muy clara
 La comunicación de la visión es necesaria
- 1800-2400 El personal debe desarrollarse y desplegarse
 Pocos empleados pueden tener éxito en este nivel
 Es probable que haya estancamiento
 El personal es clave
- 2400-3000 Tener personal que recluta, capacita y “empodera” es una
 necesidad
 La excelencia en la ejecución es clave
 La excelencia en cada área es clave
 El enfoque, un ministerio comprensible y una evaluación
 constante son necesarios
 El pastor principal o ejecutivo mantiene al personal y al
 ministerio enfocados
 La ejecución es clave
 Colosenses 3:23 es clave

*Adaptado y combinado de Gatos, Collies y Ranchos” (“Cats, Collies & Ranches”) de Lyle Schaller y
“Breakthrough Catalysts” de Dan Reiland.

CARACTERÍSTICAS DE UNA IGLESIA SALUDABLE

Visión: Nueva Inglaterra

Visión: Nueva Inglaterra es una red interdependiente de cristianos individuales e iglesias locales comprometida a evangelizar Nueva Inglaterra a través de iglesias saludables.

Afirmamos que una iglesia saludable es una iglesia que ora en todos los siguientes aspectos de la vida y el ministerio de la iglesia, que confía en el poder de Dios y en la autoridad de Su Palabra, y que valora...

1. ADORACIÓN QUE EXALTA A DIOS

La iglesia saludable se reúne regularmente como expresión local del Cuerpo de Cristo para adorar a Dios de maneras que involucren el corazón, la mente, el alma y la fuerza de las personas.

La adoración incluye elementos como:

- Oración: adoración, alabanza, agradecimiento, confesión y petición
- Lectura de las Escrituras
- Predicación de la Palabra de Dios para instrucción, guía, estímulo, consuelo, desafío y reprensión
- Cantar canciones e himnos que alaban a Dios y nos alientan como creyentes
- Afirmación de aquellas cosas en las que creemos
- Dedicación al servicio de Dios en nuestras vidas

La adoración corporativa es un recordatorio constante de:

- El Señorío de Cristo
- El poder del Espíritu Santo
- La obra redentora de Dios Padre entre nosotros
- Las verdades de la Palabra de Dios
- Nuestra necesidad de compartir el evangelio
- Nuestro mandato de servir a los necesitados

Más la hora viene, y ahora es, cuando los verdaderos adoradores adorarán al Padre en espíritu y en verdad, también el Padre tales adoradores busca que le adoren.

Juan 4:23

2. LA PRESENCIA EMPODERADORA DE DIOS

La iglesia saludable busca activamente la dirección y el empoderamiento del Espíritu Santo para su vida y ministerio diarios.

Al tratar de comprender e implementar la voluntad de Dios, la iglesia:

- Articula una comprensión clara de quién es Dios
- Enseña “todo el consejo de Dios” y lo relaciona con la iglesia estadounidense del siglo XX.
- Enfatiza la confianza sobrenatural en lugar de la confianza en uno mismo
- Crea entusiasmo por ser parte del Reino de Dios
- Ora por la iniciativa de Dios y anticipa que Dios actuará
- Alienta a sus líderes a ser agentes de cambio bajo la guía de Dios

- Desea el fruto del Espíritu para todos sus miembros
- Busca los dones del Espíritu dentro del cuerpo

El Espíritu mismo da testimonio a nuestro espíritu de que somos hijos de Dios.
Romanos 8:16

3. UN ENFOQUE AL EXTERIOR

La iglesia saludable le da gran prioridad a comunicar la verdad de Jesús y demostrar el amor de Jesús a quienes están fuera de la fe.

Específicamente, la iglesia con un enfoque hacia el exterior:

- Comunica el mensaje de Cristo de maneras culturalmente relevantes a quienes están fuera de la familia de Dios
- Se compromete a transmitir nuestra fe a la próxima generación
- Demuestra al mundo a través de actos de amor, justicia y misericordia que “Dios se hizo carne”
- Da la bienvenida y acoge a un flujo constante de nuevas personas en todas las etapas de su camino espiritual:
 - Buscar no creyentes
 - Conversos recientes
 - Cristianos jóvenes entusiastas
 - Creyentes con preguntas, dudas y luchas
 - Constructores activos del reino, y
 - Cristianos mayores y más sabios
- Experimenta continuamente para encontrar formas más eficaces de comunicar el evangelio a los no creyentes en la familia, el lugar de trabajo, la comunidad y el vecindario.
- Desarrolla una estrategia para la concienciación global y la participación en misiones internacionales.

Porque el Hijo del Hombre vino a buscar y a salvar lo que se había perdido.
Lucas 19:10

4. DESARROLLO DE LIDERAZGO DE SERVICIO

La iglesia saludable identifica y desarrolla a las personas a quienes Dios ha llamado y les ha dado el don del liderazgo y las desafía a convertirse en líderes de servicio.

Para el gobierno de la iglesia, la iglesia saludable:

- Está dirigido por personas que comprenden la visión de la iglesia, la comunican claramente a la congregación y organizan el cuerpo y cada uno de sus grupos ministeriales para que la visión se haga realidad
- Motiva a los líderes potenciales desafiándolos a servir para la gloria de Dios
- Desarrolla un sentido de colegialidad entre los líderes, tanto laicos como clérigos
- Fomenta la rotación, así como la estabilidad en el liderazgo laico
- Evalúa la eficacia de la iglesia, gestiona el cambio y planifica para el futuro
- Busca unificar a la congregación detrás de sus líderes

Para el liderazgo ministerial, la iglesia saludable:

- Crea un entorno en el que hombres y mujeres con dones ministeriales se desarrollan para servir como líderes servidores
- Fomenta que los ministerios sean dirigidos por laicos tanto como sea posible
- Se asegura de que el liderazgo ministerial sea compartido ampliamente entre los miembros de la congregación
- Trabaja arduamente para asegurar que los laicos sean socios que sean respetados, honrados, movilizados y liberados para ministrar tanto dentro como fuera de la iglesia
- Equipa y empodera a otros para servir en el ministerio

Él (Cristo) hace que todo el cuerpo encaje perfectamente. Y cada parte, al cumplir con su función específica, ayuda a que las demás se desarrollen, y entonces todo el cuerpo crece y está sano y lleno de amor.

Efesios 4:16

5. UN COMPROMISO CON LAS RELACIONES DE AMOR Y CUIDADO

La iglesia saludable se esfuerza intencionalmente por construir relaciones de amor y cuidado dentro de las familias, entre los miembros y con la comunidad a la que sirve.

La iglesia saludable comprende, modela, enseña y afirma los elementos esenciales de las relaciones de calidad y reconoce las necesidades de quienes provienen de familias disfuncionales. El Cuerpo sirve como un lugar afirmativo para el matrimonio y la vida familiar, incluidos los adultos solteros, los adultos mayores y todas las fases del desarrollo familiar.

Se construyen relaciones dentro del cuerpo de Cristo a través de:

- Compartir vida unos con otros
- Cuidarse unos a otros
- Comunicación abierta
- Resolución de conflictos
- Perdón
- Sanación
- Sobrellevar las cargas de los demás

Reconoce y fomenta una gran diversidad dentro del cuerpo de Cristo, y enseña a sus miembros a trabajar juntos, a estar en desacuerdo con amor y respeto, y a resolver conflictos de manera creativa.

- Incluye a personas de diferentes:
- Edades
- Grupos étnicos
- Grupos socioeconómicos
- Afiliaciones anteriores a iglesias (o no afiliación)
- Etapas de madurez espiritual

Conocemos lo que es el amor verdadero, porque Jesús entregó su vida por nosotros. De manera que nosotros también tenemos que dar la vida por nuestros hermanos.

1 Juan 3:16

6. APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO EN COMUNIDAD

La iglesia saludable anima a los creyentes a crecer en su relación con Dios en el contexto de un entorno seguro y afirmativo.

Para lograr este objetivo, la iglesia saludable:

- Permite a las personas ver a Jesús con claridad
- Les ayuda a conocer Su voluntad para ellos
- Los equipa para seguirlo en todos los aspectos de la vida
- Ayuda a cada persona a encontrar su llamado, ya sea en su país o en el extranjero, ya sea como clérigo o como laico
- Anima a las personas a identificar los dones que Dios les ha dado y las capacita en consecuencia

Logra estas cosas a través de:

- Mentores individuales
- Estudios bíblicos en grupos pequeños/grupos de discipulado
- Una variedad de oportunidades de capacitación

Por lo tanto, procuremos que haya armonía en la iglesia y tratemos de edificarnos unos a otros.

Romanos 14:19

7. DISCIPLINAS PERSONALES

La iglesia saludable ofrece capacitación, modelos y recursos para que los miembros de todas las edades desarrollen sus disciplinas espirituales diarias.

Estas disciplinas incluyen cosas como:

- Estudio bíblico
- Adoración personal
- Confesión
- Petición por sí mismos y por los demás
- Llevar un diario
- Reconocer y utilizar los dones espirituales de uno
- Escuchar la voz de Dios
- Seguir la voluntad de Dios
- Crecer hasta alcanzar la madurez de Cristo
- Inculcar un fuerte sentido de integridad
- Crecer como persona en cuerpo, mente y espíritu

Sin embargo, la sabiduría que proviene del cielo es, ante todo, pura y también ama la paz; siempre es amable y dispuesta a ceder ante los demás. Está llena de compasión y del fruto de buenas acciones. No muestra favoritismo y siempre es sincera.

Santiago 3:17

8. MAYORDOMÍA Y GENEROSIDAD

La iglesia saludable enseña a sus miembros que son mayordomos de los recursos que Dios les ha dado y los desafía a ser generosos y sacrificados al compartir con los demás.

La actitud de los líderes y miembros de la iglesia local expresa de manera tangible la actitud de Jesús, quien enseñó que “a quien mucho se le da, mucho se le exige” y “donde esté vuestro tesoro, allí estará también vuestro corazón” e incluye:

- Enseñar sobre la generosidad y la planificación financiera
- Compartir instalaciones y programas con otros
- Dar una porción generosa del presupuesto anual a misiones locales e internacionales
- Proveer abundantemente para aquellos que están en necesidad dentro de la comunidad de creyentes, incluyendo a los desempleados, los viudos, los padres solteros, etc.
- Operar dentro de sus ingresos y dar cuenta de todas las contribuciones
- Operar de acuerdo con el principio del Consejo Evangélico para la Responsabilidad Financiera

Recuerden lo siguiente: un agricultor que siembra solo unas cuantas semillas obtendrá una cosecha pequeña. Pero el que siembra abundantemente obtendrá una cosecha abundante.
2 corintios 9:6

9. ADMINISTRACIÓN SABIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La iglesia saludable fomenta una administración sabia y una rendición de cuentas a medida que:

- Se esfuerza por alcanzar la excelencia, la eficacia y la eficiencia mediante prácticas de gestión que enfatizan la responsabilidad y la rendición de cuentas
- Crea sistemas de apoyo para satisfacer las necesidades funcionales del ministerio
- Realiza una evaluación continua del progreso de la iglesia en relación con su misión y visión
- Desarrolla una amplia base de apoyo entre sus miembros
- Provee lo necesario para su personal
- Planea la longevidad del ministerio y las transiciones de liderazgo
- Realiza una evaluación honesta de las fortalezas y debilidades, las oportunidades y las amenazas a su ministerio
- Piensa estratégicamente

Entonces, si no son confiables con las riquezas mundanas, ¿quién les confiará las verdaderas riquezas del cielo?

Lucas 16:11

10. TRABAJO EN RED CON LA IGLESIA REGIONAL

La iglesia saludable busca a otras en el Cuerpo de Cristo para colaborar, compartir recursos, oportunidades de aprendizaje y celebraciones unidas de adoración.

El trabajo en red con la iglesia regional incluye cosas como:

- Los pastores dentro de la misma ciudad se reúnen regularmente para orar unos por otros

- Las iglesias desarrollan especialidades ministeriales que satisfacen las necesidades de su comunidad sin superponerse ni competir entre sí
- Los líderes ministeriales reciben capacitación para su ministerio específico con otros líderes en toda la región
- Celebraciones en toda el área donde los cristianos se reúnen para adorar a Dios juntos y afirmar su unidad en Cristo
- La reunión de la iglesia en una variedad de entornos de capacitación y trabajo en red
- Compartir recursos entre iglesias
- Fomentar la interdependencia a través de las fronteras denominacionales
- Comunicarse entre sí a través de Internet

Yo estoy en ellos (la Iglesia), y tú estás en mí. Que gocen de una unidad tan perfecta que el mundo sepa que tú me enviaste y que los amas tanto como me amas a mí.
Juan 17:23

Permiso otorgado por la Asociación EANE.

Copyright 1995 de la Asociación Evangelística de Nueva Inglaterra, Burlington, Massachusetts. Todos los derechos reservados.

LA IGLESIA DEL SIGLO XXI

por Paul Borden

I. EL CONTEXTO EN EL QUE LA IGLESIA EXISTE HOY EN DÍA

A. La gente de iglesia

1. El 89% de los asistentes cree que la iglesia existe para atender sus necesidades y las de sus familias.
2. El 11% de los asistentes cree que la iglesia existe para evangelizar el mundo.

B. La gente que no es de iglesia

1. No hay valor en asistir a la iglesia.
2. Las iglesias tienen demasiados problemas.
3. La gente no tiene tiempo para la iglesia.
4. La gente no está interesada.
5. Las iglesias siempre están pidiendo dinero.
6. Los servicios religiosos en las iglesias son simplemente aburridos.
7. Las iglesias son irrelevantes para la forma en la que vive la gente.

II. EL PROPÓSITO DE LA IGLESIA (LA MISIÓN DE LA IGLESIA)

A. Los Problemas

1. Los mensajes de la iglesia nunca cambian. Sin embargo, los métodos de la iglesia si cambian y han cambiado a través de las generaciones
2. La iglesia debe comprender de qué se trata (su negocio) y determinar a quién sirve primero (cliente principal)

B. Tres Posibles Opciones

1. El propósito de la iglesia es desarrollar al creyente y satisfacer sus necesidades (enfoque interno)
2. El propósito de la iglesia es alcanzar a las personas perdidas cuya mayor necesidad es la redención (enfoque externo)
3. La iglesia debe hacer ambas cosas. Si se adopta este propósito, la iglesia debe determinar a quién se sirve primero. Servir primero a los creyentes crea un enfoque interno. Sin embargo, servir primero a los incrédulos crea un enfoque externo.

C. Apuntar a Cuatro Tipos de Personas que Centran la Atención en el Propósito

1. El creyente que asiste a la iglesia (enfoque interno)
2. El incrédulo que asiste a la iglesia (enfoque semi externo)
3. El creyente que no asiste a la iglesia (enfoque semi externo)
4. El incrédulo que no asiste a la iglesia (enfoque externo)

D. Implicaciones Relacionadas Con Propósito

1. La unidad se produce cuando las personas trabajan juntas por un propósito común.
2. La unidad se basa en los valores comunes que sustentan el cumplimiento de la misión. La membresía en cualquier organización, incluida la iglesia, debe basarse en la adhesión a los valores comunes de la misión y en la voluntad de implementarlos. El número de miembros siempre debe ser menor que el de personas que participan en el grupo.
3. Una misión convincente es necesaria para que un grupo tenga energía positiva.

III. LA VISIÓN DE LA IGLESIA

A. Los Problemas

1. La visión es un intento, por fe, de ver un futuro preferible para una iglesia local, a medida que esa iglesia cumple su misión en su contexto cultural.
2. Una declaración de visión es breve, inspiradora y actúa como un llamado a la gente para que se involucre en la misión. Se enuncia de manera lo suficientemente amplia como para dar a las personas una idea de cómo pueden ayudar a implementar la visión en su área particular de participación. Además, se enuncia con suficiente especificidad para crear esperanza y expectativas.

B. Implicaciones

1. La visión es proyectada por los líderes al punto que resulta redundante.
2. La visión se genera a través de historias, una actitud positiva y dirigiéndose a la comunidad más que al individuo.
3. La visión valida el pasado y celebra un futuro preferible.

IV. VALORES

A. Los Problemas

1. Los valores son creencias, actitudes y prioridades que las congregaciones tienen en la más alta estima.
2. Los valores a menudo se dan por sentados, no se reconocen, no se articulan y, a menudo, no son obvios hasta que los individuos, los grupos o las congregaciones enfrentan situaciones de estrés.
3. Sin embargo, los valores que defienden los líderes y la mayoría de la congregación reflejan la verdadera misión o propósito de la iglesia, independientemente de lo que puedan declarar las declaraciones de misión o visión.

B. Implicaciones

1. Una nueva misión y visión no producirá ningún cambio en una congregación hasta que se adopten e implementen inicialmente nuevos valores consistentes con las nuevas declaraciones de misión y visión de esa iglesia.
2. La adopción de nuevos valores suele comenzar como un ejercicio intelectual, que se convierte en una serie de elecciones espirituales a medida que los nuevos valores sustituyen a los valores que se tenían anteriormente.
3. Una nueva misión y visión nunca se implementarán sin el difícil intercambio de nuevos valores por los que habían sido adoptados previamente, primero por los líderes y luego por la congregación.

V. ESTRUCTURA

A. Cita (Parafraseo de Platón)

“La gente buena no necesita leyes para actuar responsablemente, mientras que la gente mala siempre encontrará formas de evadir las leyes que se han creado”.

B. Problemas

1. La cuestión de la estructura es crucial para la misión (propósito), la visión y los valores. La estructura es como un esqueleto que permite o impide el crecimiento, la salud y la vitalidad de un cuerpo.
2. La cuestión subyacente es el paradigma ministerial de la iglesia. O bien los laicos dirigen la iglesia y contratan pastores para que hagan el ministerio, o bien los pastores dirigen las iglesias y equipan a los laicos para que hagan el ministerio.
3. Muchas estructuras de la iglesia están diseñadas para impedir el crecimiento, la salud y la vitalidad. Suponen que no se puede confiar en las personas y, por lo tanto, separan la autoridad de la responsabilidad.
4. La creación de una abundancia de políticas, reglas y otras formas de control baja la moral porque esas cosas tratan a los adultos como niños. La micro gestión a través de políticas es la muerte de las decisiones de sentido común. Se pierde la iniciativa.
5. Tomar decisiones basadas en mayoría de votos permite que las personas espiritualmente inmaduras de una iglesia tengan más control que las personas espiritualmente maduras. Este proceso de toma de decisiones, que no es bíblico, ignora los roles y los dones del liderazgo.

C. Implicaciones

1. Estructurar para la salud y el crecimiento significa pedir a los pastores que lideren la iglesia mientras equipan a los laicos para el ministerio. Esto significa que los laicos deben ceder el control del liderazgo de la iglesia mientras que los pastores ceden el control sobre el ministerio.
2. Un nuevo paradigma ministerial combina los tres conceptos de autoridad, responsabilidad y rendición de cuentas. Estos tres términos solo se pueden reunir en individuos, no en grupos o comités.
3. El pastor es responsable del personal de la iglesia. El personal trabaja para el pastor. El personal recibe la autoridad y la responsabilidad del ministerio y el pastor lo hace responsable del cumplimiento del ministerio. El pastor, a su vez,

- proporciona un informe anual a la junta sobre qué tan bien el pastor y el personal del pastor cumplieron con las metas específicas, medibles y objetivas.
4. Las juntas de iglesia se ocupan de cinco áreas principales que son:
 - a. Fines: La política de fines establece la misión de la iglesia en términos de resultados, no de actividades.
 - b. Limitaciones pastorales: Los principios prudentes y éticos que limitan la manera en que el pastor y el personal actuarán para cumplir la misión de la iglesia.
 - c. Relación entre la junta y el pastor: La manera en que se le da al pastor la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas para dirigir a la iglesia en el cumplimiento de la misión de la iglesia.
 - d. Proceso de la junta: Los miembros de la junta acuerdan que cualquier posición que resulte de un proceso justo es, y por derecho, debe ser, la posición de la junta.
 - e. Finanzas: La junta es responsable de la salud financiera de la iglesia.
 5. Una junta espiritualmente saludable “acuna” la misión y la visión, aborda solo cuestiones fundamentales, mantiene un enfoque externo y permite que la iglesia se convierta en una organización orientada a los resultados.
 6. Ninguna iglesia puede desarrollar salud y sostener el crecimiento a menos que su visión, misión, valores y estructura estén alineados.

VI. SALUD Y CRECIMIENTO

A. Problemas

1. Una iglesia saludable desarrolla discípulos fieles de Jesucristo mientras constantemente hace nuevos discípulos. Es fiel en su tarea y fructífera en su propósito.
2. Una iglesia obediente toma en serio la gran comisión y asume la responsabilidad del crecimiento.
3. Una iglesia crece a partir de cuatro fuentes:
 - a. Crecimiento biológico – Los creyentes tienen hijos
 - b. Transferencia de crecimiento – Reorganización de las ovejas
 - c. Crecimiento pródigo: los creyentes descarriados regresan.
 - ← d. Crecimiento por conversión: los paganos se convierten en discípulos
4. El crecimiento y la salud de la iglesia en el Nuevo Testamento se centran en el crecimiento de la conversión. El término que se utiliza a menudo para el crecimiento de la conversión es evangelización. La evangelización, incluso en el Nuevo Testamento, requería contextualización.
5. En 1960, muchas personas no creyentes que no asistían a ninguna iglesia en los Estados Unidos todavía tenían creencias y mantenían valores similares a los de los cristianos. Por ejemplo, creían que la Biblia era verdadera, que Jesús era Dios, que los pastores y las iglesias eran valorados y que había un sentido de pertenencia y, a menudo, de vergüenza por el pecado. Por lo tanto, las estrategias de alcance que utilizaba la iglesia para llegar a esas personas a menudo funcionaban bien. Se trataba de ayudarles a completar los detalles cruciales de la fe.
6. En el año 2000, muchos incrédulos que no asistían a ninguna iglesia en los Estados Unidos tenían poca o ninguna comprensión de la fe cristiana y rara vez compartían valores similares. La verdad es relativa, Jesús era un

La iglesia de hoy necesita centrarse en el crecimiento por conversión.

Leonard Sweet afirma que Estados Unidos es la tercera sociedad pagana más grande del mundo.

hombre, los pastores y las iglesias son irrelevantes y el término pecado no tiene significado teológico ni personal.

7. En el año 2000, se había producido un nuevo fenómeno. Los incrédulos ya no ven a la iglesia ni siquiera a una religión como una solución para satisfacer sus necesidades espirituales. La sensibilidad a las necesidades espirituales es tan alta como siempre, mientras que la iglesia se considera irrelevante para satisfacer dichas necesidades.

B. Implicaciones

1. Las iglesias locales deben determinar cómo su verdadera misión, visión, valores y estructura relacionan a sus congregaciones con los buscadores (paganos que buscan respuestas a sus necesidades espirituales). Las iglesias se dividen en las siguientes categorías:
 - a. Buscador hostil
 - b. Buscador indiferente
 - c. Buscador con esperanzas
 - d. Buscador sensible *
 - e. Buscador definido
2. Las iglesias deben reconocer que una evangelización contextualizada en estos tiempos es tanto un proceso como un evento. La evangelización es un proceso en el que se deben implementar estrategias intencionales para desarrollar relaciones con los buscadores. La evangelización es un evento en el que se invita, generalmente de manera personal, a creer a las personas con las que se han desarrollado relaciones. La iglesia debe pasar de pensar en la época de Pedro y Juan, que predicaban a los judíos, a pensar en la de Pablo, que razonaba con los filósofos en el Areópago.
3. Las iglesias deben desarrollar estrategias para ayudar a los creyentes a construir puentes de relación con los buscadores. Estas estrategias deben incluir eventos individuales y grupales para construir puentes. También deben existir eventos de reunión en los que se invite a los buscadores en grupo y luego individualmente a creer en el Evangelio.

Schaller dice que muchas personas llegan a Cristo a través de Hábitat para la Humanidad.

*** Haga del buscador su cliente principal y dirija la iglesia para compañía de tal manera que ellos comprendan lo que está diciendo**

NOTAS DEL SEMINARIO DE PAUL BORDEN

1. El rol de la Iglesia

- Jesús tiene 2 cuerpos
 - En la humanidad, hizo la voluntad del Padre al llevar a cabo la redención.
 - Cuando ascendió, dejó su cuerpo –la iglesia– para llevar a cabo la redención. (Dallas le enseñó a Paul que el fin principal de la iglesia era formar a los santos que llevarían a cabo la evangelización. Paul piensa que hasta que llegaron Hybels y Warren, la mayor parte de la evangelización se hacía de forma para-eclesial).

2. En Estados Unidos el tamaño promedio de una iglesia es 75

- Descripción
 - Manzana 0 – 250
 - Naranja 250 – 1,000
 - Naranja más grande 1,000 – 20,000
- Comentario
 - Es un problema de cantidad y calidad
 - Son organizaciones diferentes.
- En California Paul tiene Iglesias evangelizando Manzanas actuando como naranjas
- Hay que ser conscientes de que existen personas que introducen la mentalidad de manzana en las iglesias naranjas.
- En la iglesia pequeña (manzana), la junta dirige la iglesia y el pastor es contratado para realizar el ministerio. Parte de la premisa de que no se puede confiar en la gente.
- En la iglesia naranja, los pastores dirigen la iglesia y los laicos están capacitados para realizar el ministerio. Por lo tanto, la junta directiva establece las políticas principales, anima y protege al personal.
- Política: ¿qué es la visión, la misión, los paquetes salariales, pero el personal crea el presupuesto?
- Algunos pastores y ancianos tienen problemas para hacer la transición de la manzana a la naranja... o de la naranja a la naranja más grande. Algunos laicos nunca lo entienden.
- Cambiar de una fruta a otra es un cambio de mentalidad importante.

3. Todas las iglesias N.T. están muertas. Esto es bueno, si en última instancia existieron para servirse a sí mismas.

Algunas personas son naranjas grandes, pero no lo saben.

4.			2004					1960		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Pagano					Creyente				

- En 1960, la mayoría de los estadounidenses sabían lo que se necesitaba para convertirse en cristiano. En 1960, la mayoría de los esfuerzos de evangelización eran eventos porque se conseguían personas de 8 a 10 en la escala anterior. En los años 60 hubo avivamientos, EE
- En 2004, la evangelización es un proceso y un evento

Somos postmodernos y postseculares. Postseculares = buscan respuestas espirituales, pero no buscan en la iglesia. El sumo sacerdote de nuestra cultura es el terapeuta.

Por lo tanto, las iglesias deben funcionar de manera diferente a como lo hacían en 1960. La iglesia todavía ve a las personas como necesitadas de los valores y el ministerio de 1960. Los métodos actuales son los eventos punte y los eventos de colecta.

Evento punte: hacer que las personas vayan a la iglesia. Honrar a los oficiales de policía...

Eventos de colecta: El bautizo se realiza juntos. Dar los nombres de familiares, amigos, etc. para un servicio especial. Hacer que los amigos se pongan de pie.

En el evento punte, anunciar la clase de la iglesia a cualquier grupo punte que lo necesite más.

Eventos punte: desarrollar relaciones. Es posible que ni siquiera se presenten chismes allí.

Evento de colecta: es la estrategia para hacer que las personas del evento punte vayan a la iglesia.

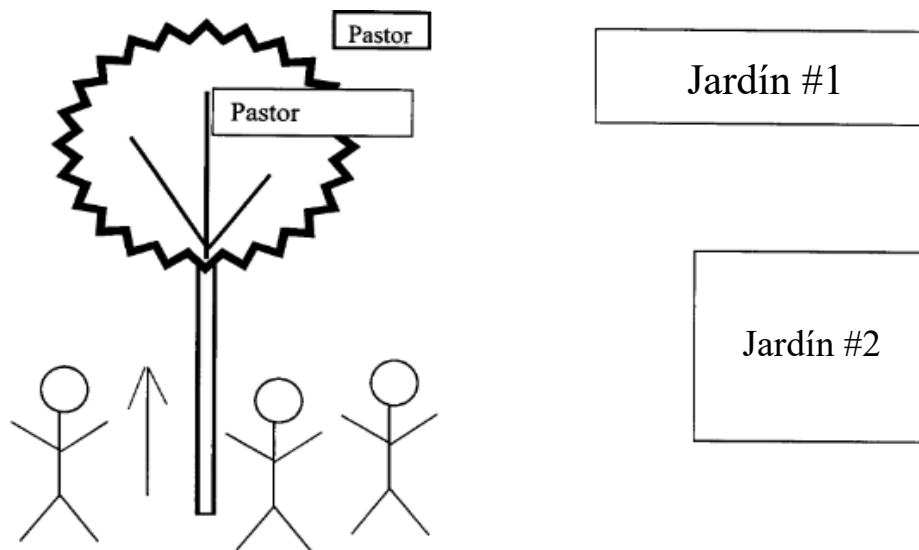
- Decidir que el cliente número uno está perdido y no es solo un creyente requiere mucho esfuerzo visceral por parte de los ancianos.
- La prueba de la madurez espiritual de la junta directiva es que estén dispuestos a asumir las consecuencias de las decisiones que van en contra de lo que la mayoría quiere... pero que la iglesia necesita. Están dispuestos a soportar el dolor para llevar a la iglesia a donde debe estar. Pero la junta y los pastores deben comprometerse en esto.
- Bill Hybels dijo:

Célula	Celebración	Evangelismo	Ministerio
25%	25%	25%	25%

Un año después, la evangelización necesitaba un 40% porque Hybels dice que la evangelización está nadando contra corriente... el resto está río abajo.

8. Adoramos en comunidad.
Realizamos instrucción (pequeños grupos de adultos) en nuestra comunidad.
Debemos ayudar a nuestra gente a construir relaciones para realizar evangelización en la comunidad.
9. ¿Cuáles son los valores comunes que deben tener los miembros de la junta directiva?
 - Propósito de la iglesia
 - Acuerdo sobre la misión
 - Quién es nuestro cliente principal
 - Metas de cada pastor para llegar a las personas
 - Acuerdo sobre eventos puente
 - Observación detallada del calendario de la iglesia para ver si se enfoca en los no cristianos
 - Acuerdo de que el domingo por la mañana puede relacionarse con los no cristianos
10. En las iglesias de California, a medida que la gente conoce a Cristo, la edad promedio disminuye.
11. Las personas menores de 40 años donan a la visión, la causa y la necesidad. ¿Su informe financiero inspira a la multitud de mayores de 40 años o a la multitud de menores de 40 años?
12. El sobre de ofrenda es del mismo tamaño que el antiguo sobre de pago cuando a la gente se le pagaba cada semana en Chase. La gente tomaba el 10% en ese momento y lo ponía en el sobre de la iglesia.
13. Los jóvenes de la generación del baby boom y los de la generación del busto darán más con tarjetas de crédito... transferencia automática.
14. El presupuesto debe presentarse en términos de objetivos del ministerio, no en dólares.
15. High Commitment Church (Iglesia de alto compromiso) – 101, 201, 301, 401 – es el lugar para hablar sobre donaciones.
16. Algunas iglesias que están orientadas a la extensión cierran comunidades de adultos que no crecen.
17. Misión → Visión → Valores → Estructura
 - Misión
 - Visión – Alcanzar al perdido
 - Valores - No se permiten niños con aretes. La visión no es sinónimo de valor.
 - Estructura - La estructura ayuda o dificulta el crecimiento.

18. Las organizaciones experimentan una muerte lenta y dolorosa o un cambio profundo y doloroso.
19. La Iglesia Bautista Benecia en California dice: "Tendremos un servicio tradicional cuando quienes lo deseen garanticen que crecerá".
20. Paul piensa que los servicios tradicionales son para quienes quieren ser atendidos.
21. Una de las mejores maneras en que los ancianos pueden apoyar a los miembros del personal es nunca escuchar las críticas a un pastor, sino hacer que esa persona vaya al pastor en particular. Además, decirle a esa persona: "Si te escucho hablar de esto en otro lugar, te llevaré ante la junta para que hables de chismes".
22. Paul sostiene que el pastor es:
- Predicador de la Palabra
 - Reclutador principal
 - Proyectista principal
 - Formador de líderes
 - Recaudador principal de fondos
23. La junta mantiene al pastor en la cima y se ocupa de los problemas



- Si el pastor desciende, los ancianos lo lanzan y lo envían de regreso hacia arriba.
- El personal sube y baja del árbol
- El pastor dice que el jardín número 1 debe ser el jardín número 2. Pero la gente dice: "Siempre lo hemos tenido aquí". Los ancianos toman lanzas y les hacen mover el jardín del número 1 al número 2.

- Una vez al mes, la Junta sube al árbol para sentarse con el pastor. Él les da a los ancianos un informe sobre el ministerio. Y el pastor ayuda a los ancianos a tener una visión general y los capacita.

24. Kennon Callahan dice que las personas mayores de 35 años son excelentes maratonistas. Las personas menores de 35 años son excelentes velocistas. Las mayores de 35 años van a la iglesia; las menores de 35 años toman la decisión de ir a la iglesia todos los domingos. Por lo tanto, con la generación X puedes tener un grupo pequeño durante 4 o 5 semanas, tomarte 4 o 5 semanas de descanso y luego volver a reunirte durante 4 o 5 semanas.

¿POR QUÉ DEJÉ DE IR A LA IGLESIA?

Y Otros Actos De Desobediencia Cristiana
por Charles Moore

Ir a la iglesia es una trampa – una red de engaños de primera clase. No, lo que sigue no es una diatriba. Amo demasiado a la iglesia como para cortarla en pedazos. Pero a veces es necesario un tratamiento de choque cuando uno sufre un trastorno grave. Y cuando se trata de la manera en que hacemos iglesia hoy, no se necesita nada menos que una deconstrucción importante.

Ir a la iglesia es menos un acto y más una mentalidad. Es una forma de pensar, un paradigma dentro del cual uno aborda la vida cristiana misma. Dentro del “sistema de la iglesia” se entrelaza una red de prácticas interrelacionadas: servicios de adoración, sermones, ofrendas, oraciones, canto de himnos, instrucción espiritual y otras actividades religiosas, todas ocurren en un momento dado y en un lugar considerado sagrado o especial, aparte de la vida privada. Junto con este paquete viene un clero, aquellos a quienes se les paga por realizar servicios religiosos, y un laicado, el resto de nosotros que cumplimos con nuestro deber religioso apoyando a quienes mantienen la iglesia en funcionamiento. Poco de esto tiene que ver con ser la iglesia descrita en el Nuevo Testamento.

Si se quitan el púlpito y los bancos, el sistema audiovisual, el salario del pastor, la banda de alabanza, el boletín, los diezmos y las ofrendas y la escuela dominical, ¿qué queda de la iglesia moderna? Jesús dijo a sus críticos que el templo sería destruido, sólo para ser levantado de nuevo. Pero ¿estaba pensando en términos de campanarios y estadios, o de un pueblo en el que mora el Espíritu? Si el Espíritu da a luz a la iglesia, y si la adoración genuina es “en espíritu y en verdad” (Juan 4:24), entonces ¿dónde están los edificios, las vestimentas, los rituales y los himnarios en ese primer Pentecostés? No los encontraremos. En cambio, leemos acerca del fuego, el viento, el poder, la comida, la alegría, la unanimidad y el compartir; en resumen, un comunismo de amor (Hechos 2 y 4).

¿Cuándo fue la última vez que fuiste a la iglesia a una hora no designada? Si lo hiciste, apuesto a que encontraste el edificio vacío (excepto, tal vez, una secretaria y un conserje). Ah, estarás pensando, esto se debe a que los creyentes no deben estar enjaulados entre las cuatro paredes de algún santuario. Su tarea es dispersarse y cumplir con sus diversos llamados en la sociedad como sal y luz.

Es cierto, la vida en comunidad en Cristo se extiende mucho más allá de los confines de los vidrios. Pero esta noción de dispersión es engañosa, ya que con la dispersión se ha introducido un estado general de difusión, una condición en la que la “iglesia” ha perdido su identidad distintiva como comunidad bajo el gobierno de Dios.

Por eso es que dejé de “ir a la iglesia”. Porque la iglesia no es una institución, ni un evento, y mucho menos un edificio. Más bien se distingue por el tipo de relaciones que sus miembros tienen entre sí. No se trata de trajes y corbatas, ni de sermones y cantos, sino de un reajuste radical de las relaciones gobernadas por el señorío de Cristo. Se trata, en palabras de Bonhoeffer, de vivir juntos *en Cristo*.

Hoy se habla mucho de una iglesia emergente, una que es más auténtica, relacional, líquida, culturalmente relevante, orgánica y misional. Esta es una iglesia que trabaja para los no creyentes, donde se eliminan las barreras innecesarias de la iglesia tradicional mediante reuniones de culto alternativas, al mismo tiempo que se integra lo espiritual en la trama de la existencia cotidiana, mediante la práctica de las Horas Divinas, por ejemplo. Esto es alentador. Pero en demasiados casos, estas alternativas posmodernas confunden el síntoma con la causa. La iglesia todavía se concibe como otra estructura, aunque sagrada, junto con las de la familia, el trabajo, el vecindario, la educación, etc. La iglesia es un añadido a la vida real en el mundo.

Sin embargo, la noción bíblica de iglesia, la “ekklesia”, es mucho más radical. Es una comunidad que es llamada, convocada e impulsada, una comunidad en la que la presencia de Cristo resucitado transforma la existencia misma. La iglesia es el lugar de la obra continua de Cristo de reconciliación y redención, donde las personas exhiben una nueva forma de vivir juntas como expresión de su nueva vida en Él. La iglesia no es lo que proclama un predicador o enseña un instructor. No son solo canciones, sacramentos y ceremonias. La iglesia es lo que se vive en la vida diaria por un pueblo que se une para vivir por el reino de Dios de unidad, justicia y paz.

Contrario a la sabiduría popular, las primeras palabras sobre la vida cristiana no se refieren a lo que podemos experimentar como individuos, sino al tipo de sociedad que Dios quiere. El evangelio, o las buenas nuevas, es que, en Cristo, el reino venidero de Dios está irrumpiendo en el aquí y ahora, en las profundidades del corazón del creyente, pero también en el mundo mismo. Este reino abarca la existencia económica, material, psicológica, política, social y espiritual.

El evangelio *no* se define en que todavía hay más por venir en el futuro. No se trata de ir al cielo cuando morimos, o de ser perdonados ahora y esperar la libertad más tarde. No se trata de experimentar lo sagrado en medio de lo secular. Tampoco es una nueva enseñanza ni un nuevo código moral. Es el prometido “poder de Dios para salvación” (Romanos 1:16) – un poder que nos libera de todo lo que se opone a Dios y a su voluntad y de todo lo que nos aleja de nosotros mismos y de los demás. Este poder nos libera para vivir de acuerdo con el plan original de Dios, donde el compartir de forma desinteresada, la justicia, la reciprocidad, el respeto, la confianza, el perdón y la comunidad gozosa se hacen realidad. Como dice Norman Kraus: “El mensaje del evangelio es esa promesa que ahora se está haciendo realidad. El mensaje del evangelio – nueva vida – y el medio del evangelio – un nuevo pueblo – son simultáneamente uno”.

Por eso dejé de asistir a los servicios de adoración, dejé de diezmar y básicamente dejé de ir los domingos por la mañana (y también los miércoles por la noche). ¿Qué le debo a Dios en última instancia? Todo, incluido mi cuerpo (Romanos 12:1). Pero ¿cómo puedo demostrarlo si retengo lo que tengo porque lo percibo como mío, en lugar de verlo como perteneciente a su cuerpo, la iglesia? ¿Cuándo debo rendir homenaje a Dios? Siempre. Pero ¿cómo es posible si espero una “hora de poder” – ya sea divina o de otro tipo – mientras gran parte de mi día está gobernado por prioridades dictadas por valores consumistas e intereses egoístas competitivos? ¿Dónde debo rendir mi voluntad y mis talentos ante aquel que es el amo de todo? Dondequiera que esté. Pero nada de esto tiene mucho sentido a menos que entregue cada área de mi vida al nuevo

orden de Dios. En resumen, ¿cómo coincide la vida privada, con todos sus adornos de propiedad personal, toma de decisiones autónoma y autosuperación, con el “camino más excelente” del amor a los hermanos y hermanas?

En el día de Pentecostés, el Espíritu comenzó algo completamente nuevo. Las personas que escucharon a Pedro ese día se sintieron conmovidas y exclamaron: “¿Qué debemos hacer para ser salvos?”. ¿La respuesta de Pedro? “Arrepiéntanse y bautícense”. Y con muchas otras palabras les advirtió; y les suplicó: “Sean salvos de esta generación corrupta”. Los que aceptaron su mensaje fueron bautizados y se unieron a la comunidad de los discípulos de Jesús (Hechos 2:37-41). ¿Qué significó todo esto? Una cosa está clara: los que se salvaban declaraban su lealtad a Cristo uniéndose al grupo apostólico original. No se limitaban a “recibir a Jesús en sus corazones” y luego decidir asistir a los servicios de adoración en Jerusalén. No, declaraban y definían su lealtad al Reino uniéndose a la nueva sociedad de Dios, con aquellos cuyas vidas estaban marcadas por una forma de vida completamente diferente, en la que se compartían el corazón, el alma, la casa y la propiedad.

El objetivo de Dios para la historia humana es una comunidad universal bajo su amor. Pablo se refiere a esto como “la reconciliación de todas las cosas” en Cristo (Efesios 1:10). Ir a la iglesia está muy lejos de hacer realidad ese plan cósmico. Puede hacernos sentir más religiosos y más cerca de Dios y de los demás, o puede permitirnos familiarizarnos más con la Biblia, pero no logra abarcar el significado y el propósito de la iglesia. A menos que encontremos maneras de construir una vida en común (vida cotidiana, material, cara a cara) que contrarreste el espíritu de esta era, ir a la iglesia, ya sea en un centro comercial o en una catedral, es a la vez una distracción y una deserción. Esto disecciona a Cristo, la cabeza, de su cuerpo, la iglesia, y lo relega a un ámbito completamente fuera de nuestra órbita, reduciendo así su cuerpo a unos pocos órganos vitales despojados de carne y huesos.

Si Cristo dejó su prerrogativa como Dios para convertirse en un esclavo humano (Filipenses 2:5-8), ¿qué vamos a dejar nosotros de lado para convertirnos en Su cuerpo? Tenemos mucho que cambiar si queremos que el mundo vea a Cristo en nosotros. Gran parte de esto dependerá de si llegamos a ser o no una respuesta a la oración de Jesús por la unidad (Juan. 17:21-23). Esta es la tarea de la iglesia: mostrar al mundo, por nuestra manera de ser como pueblo de Dios, que la comunión sin obstáculos es posible en todas las cosas. No es sólo una cuestión de creerlo, sino de hacerlo.

IGLESIA DEL NAZARENO SHERMAN

Desde El Corazón Del Pastor

Estoy sentado en el aeropuerto de Phoenix mientras escribo este artículo. Estoy tratando de llegar a casa después de una semana de estudios doctorales. Cuando llegué al aeropuerto, me enteré de que mi vuelo estaba retrasado por aproximadamente una hora. Teniendo en cuenta que el vuelo originalmente me llevaría a casa después de la medianoche, no me entusiasmó demasiado la noticia.

Mientras esperaba en la puerta de embarque, se me ocurrió la idea de intentar tomar un vuelo anterior a una ciudad de conexión y, posiblemente, llegar a casa antes. Así que me acerqué a otra puerta que estaba embarcando un vuelo a Albuquerque. El joven detrás del mostrador estaba jugando con algunos papeles mientras yo me acercaba y me paraba frente a él. Así que me quedé allí y esperé pacientemente (algo que, como saben, para mí es muy fácil de hacer, ¡**NO!**).

Me quedé parado ahí, ahí y ahí. El tipo nunca me preguntó si podía ayudarme. De hecho, nunca reconoció mi presencia. En consecuencia, siendo la persona paciente que soy, procedí a averiguar por mí mismo si podía tomar un vuelo de conexión consultando el horario de vuelos. Me alejé de ese mostrador sin que el hombre me dijera ni dos palabras.

Ahora, esta es la razón por la que les cuento mi historia de aflicción. Verán, mientras seguía sentado allí esperando mi avión retrasado, me di cuenta de que ya había conocido a ese asistente de vuelo antes. No a ese asistente en particular, sino a otras personas que son iguales a él. Y los he conocido en la iglesia.

Son las personas con las que me encuentro siempre que visito otras iglesias en vacaciones y viajes. Son las personas que me tratan con negligencia benigna porque soy un extraño; no soy uno de la familia.

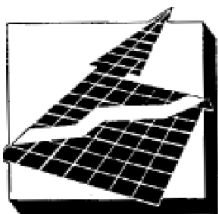
Ahora, escúchenme con atención: si aquí en SCN tratamos a los nuevos visitantes, especialmente a los que no pertenecen a la iglesia, como ese joven asistente me trató a mí, ¿Cómo creen que se sentirán? ¿Pensarán que son importantes para nosotros o que queremos ayudarlos o hacerlos sentir como en casa?

Recuerden ahora, este joven no me gruñó. Él no me dijo nada grosero. No me dijo que me fuera. Simplemente me descuidó. Pero el resultado fue el mismo. Me fui y no volví. Que es exactamente lo que hacen los visitantes en nuestra iglesia si los descuidamos.

Quiero que piensen seriamente en eso este domingo cuando se reúnan para el culto. Esos extraños que encuentran en los pasillos, esas personas en el banco de al lado que no conocen; se han acercado a nuestro mostrador en busca de ayuda. ¿Qué mensaje les van a dar?

Russell Hosey

P.D. Después de terminar este artículo y finalmente abordar el avión, irónicamente leí lo siguiente en una de esas revistas de aerolíneas: Regla #1: "Si no cuidamos a nuestros clientes, alguien más lo hará".



The McIntosh

Red de Crecimiento De La Iglesia

Perspectivas Ministeriales Para Líderes de Iglesia

P.O. Box 892589 Temecula, CA 92589-2589

Volumen 13 Entrega 2

www.mcintoshcgn.com

Febrero 2001

El Síndrome de San Juan

Todos vivimos un ciclo de vida predecible que comienza con el nacimiento, continúa hasta la edad adulta y termina con la muerte.

Lo que la mayoría de las personas en nuestras iglesias no se dan cuenta es que también existe un ciclo de vida normal para las iglesias. La mayoría de las iglesias pasan por un ciclo de nacimiento y crecimiento, seguido de un período de estancamiento y luego, finalmente, de decadencia y muerte.

Cuando se produce el nacimiento de una iglesia, a menudo hay un sentimiento de entusiasmo y esperanza por el futuro. Esta visión impulsa a la iglesia a experimentar crecimiento durante los siguientes diez a veinte años o más, dependiendo de la extensión de la visión.

Finalmente, una iglesia pasa a una meseta que puede durar de veinte a sesenta años. Una gran parte del ministerio se lleva a cabo durante este tiempo de meseta. Se envían misioneros al campo, se gana gente para Cristo y se discipulan niños. Sin embargo, muy lentamente, una iglesia experimenta más una meseta que un crecimiento. El ciclo de vida típico de una iglesia es así:



Aunque siempre hay excepciones, para la mayoría de las iglesias los mejores años de crecimiento terminan cuando la iglesia cumple veinticinco años. No es que los años restantes sean malos, sino que hay una desaceleración del crecimiento a medida que la iglesia pasa a un modo de ministerio de mantenimiento. Desafortunadamente, si se permite que este estancamiento no se cuestione, el resultado final es la decadencia y, a menudo, la muerte de la iglesia.

A la mayoría de nosotros no nos gusta pensar en la muerte de las iglesias. Sin embargo, una iglesia muere cuando cierra sus puertas o cuando se vuelve tan ineficaz que ya no lleva a cabo la Gran Comisión. Nadie lo sabe con certeza, pero las mejores estimaciones suponen que unas 4.000 iglesias cierran sus puertas cada año. Hay muchas otras que permanecen abiertas, pero, a todos los efectos, no están cumpliendo eficazmente su propósito.

Este ciclo de vida es tan predecible que se le ha llamado el síndrome de San Juan. El nombre proviene del último libro del Apocalipsis. Como recordarán, San Juan recibió una visión mientras estaba exiliado en la isla de Patmos. En la primera parte de su visión, vio lo que se ha convertido en las Siete Iglesias del Apocalipsis. ¹ Todas las iglesias comenzaron bien, pero gradualmente se volvieron menos efectivas a medida que envejecían.

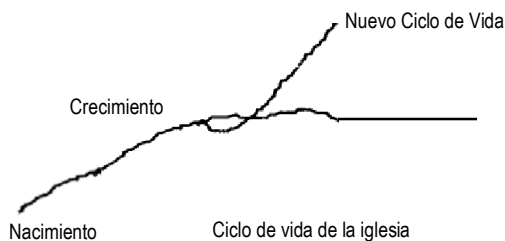
El síndrome de San Juan es una tendencia en las iglesias a volverse menos efectivas cuanto más tiempo existen.

¿Está una iglesia condenada a seguir este ciclo de vida? ¡No, no lo está! Yo llamo al síndrome de San Juan el ciclo de vida de una iglesia **sin** intervención.

Las iglesias no tienen que recorrer este camino a ciegas. Pueden tomar medidas para restaurar la vitalidad que experimentaron una vez. ¿Cómo se produce esa renovación? Mirando hacia atrás a los valores del pasado y dando un salto hacia adelante para aprovechar las nuevas oportunidades de ministerio.

Una de las razones por las que las iglesias se estancan después de veinte o veinticinco años es que han cumplido su visión original. La mayoría de las iglesias comienzan con un sentido claro de sus valores en torno a los cuales construyen una visión para el futuro. Solo se necesitan entre diez y veinticinco años para cumplir la mayoría de sus sueños. Desafortunadamente, la mayoría de las iglesias nunca desarrollan un nuevo sueño o visión para el futuro. Se dice a menudo que el día más triste en la vida de una iglesia es cuando se quema la hipoteca de la iglesia. ¿La razón? La mayoría de las iglesias nunca reemplazan el sueño de pagar la hipoteca de la iglesia con una nueva visión para el futuro. Así, la iglesia comienza a estancarse, lo que conduce a una decadencia final.

La clave para superar el síndrome de San Juan es redescubrir los valores de una iglesia y luego descubrir un nuevo sueño para el futuro basado en esos valores. Se parece a lo siguiente:



Cuando una iglesia busca una nueva dirección, debe mirar atrás para redescubrir sus valores esenciales y luego dar un salto hacia adelante desarrollando un nuevo sueño para el futuro basado en esos valores. Para un crecimiento a largo plazo, una iglesia debe comenzar un nuevo ciclo de vida mirando hacia atrás y dando un salto hacia adelante aproximadamente cada cinco años.

Punto de Crecimiento



Por Gary L. McIntosh

¿Tiene usted un sueño para su iglesia?

Mientras leía una revista de aerolíneas, el título de un artículo principal me llamó la atención: "No hice esto por dinero... hice esto para hacer realidad un sueño". Ese debería ser el tema de todo pastor.

Alguien dijo una vez que los pastores deberían ser contratados para soñar sueños y luego planificarlos y ejecutarlos. Robert Dale escribe en "To Dream Again" (Soñar de nuevo): "Detrás de cada gran logro hay un soñador de grandes sueños. Se necesita mucho más que un soñador para hacerlo realidad; pero el sueño debe estar ahí primero".

Mientras esté sentado en su estudio o en su oficina, pregúntese: "¿Tengo un sueño para mi iglesia? ¿Lo he compartido con alguien? ¿He ayudado a mi iglesia a redefinir su sueño en los últimos cinco años?"

Las iglesias saludables tienen un sueño de lo que Dios quiere hacer a través de ellas. Y el pastor es el principal soñador. Estos pastores continuamente le piden a Dios que los ayude a ver su sueño para sus iglesias. Si Dios no te enciende con sus sueños para tu iglesia, es poco probable que tu iglesia crezca. Por otro lado, si tienes una visión clara para el futuro de tu iglesia, existe un gran potencial de crecimiento. Debes quedarte para verla convertirse en realidad.

8

La Iglesia del Futuro

HACIA UNA IGLESIA DEL SIGLO XXI

David Fisher y John Vawter

Introducción

Temblores culturales

INTERNACIONALIZACIÓN

URBANIZACIÓN

SECULARIZACIÓN

INDIVIDUALISMO

TECNOLOGÍA

MATERIALISMO

CONSUMISMO

DESARRAIGO

RUPTURA MORAL

CONFLICTO / GUERRA CULTURA

CALIDAD DE VIDA EN DESCENSO

Trascendencia: El eslabón perdido

1. Textos:

Mateo 16:13-20

Mateo 18:19-20

Mateo 28:18

1 Corintios 5:4-5

1 Corintios 14:24-25

Santiago 5:14-16

2. La Estructura de la Fe Cristiana

Cristo sobrenatural

Salvación sobrenatural

Palabra sobrenatural

Cuerpo sobrenatural

Adoración sobrenatural

Dones/ministerio sobrenaturales

3. EL Problema de Hoy: Demostración

Temblores Culturales	Respuesta Bíblica
INTERNACIONALIZACIÓN	•
URBANIZACIÓN	•
SECULARIZACIÓN	•
INDIVIDUALISMO	•
TECNOLOGÍA	•
MATERIALISMO	•
CONSUMISMO	•
DESARRAIGO	•
RUPTURA MORAL	•
CONFLICTO / GUERRA CULTURAL	•
CALIDAD DE VIDA EN DESCENSO	•

4. Ejemplos contemporáneos

LA IGLESIA DEL FUTURO Y CÓMO SERÁ

- I. El enfoque hacia el exterior
- II. La necesidad de un nuevo pensamiento sobre un tema antiguo – Trascendencia
 - Un poderoso sentido de la presencia de Dios que es superior a nosotros en todos los sentidos... Él no es común ni normal.
 - No desear nada más que ser consciente de esa presencia tan a menudo como sea posible... en tantas situaciones de la vida como sea posible.
 - La trascendencia no es:
 - 1. Manipulación
 - 2. Funcionamiento de una fórmula
 - 3. Clonación de un método o una persona
 - 4. Predecible
- III. Temblores culturales que la trascendencia debe superar

<u>El Temblor</u>	<u>La descripción</u>	<u>La respuesta</u>
Internacionalización	Comunicación	Familia de Dios
Urbanización	Dejar la fe	Mostrar esperanza
Secularización	Lo divino ha caído	Estilo de vida
Individualismo	Dios está en mi	Grupos pequeños
Tecnología	Deshumanización	Tu eres amado
Materialismo	Juguetes y más juguetes	Eternidad
Consumismo	Una adicción sin Dios	Valores & servicio
Desarraigo	Núcleo familiar minoritario	Familia de Dios
Ruptura Moral	Soy el capitán de mi barco	La mujer del pozo
Guerra Cultural	Valores, género, raza	Paz como un río
Calidad de vida en descenso	Miedo, envidia, soledad	Presionar la marca

- IV. La condición del corazón
 - Falta de compasión
 - Cristiandad
 - Falta de gracia y amor
 - Ira
- V. La Iglesia – Formada por y para la cultura

- A. Francis Schaeffer
- B. Discriminación racial – Hechos 6
- C. La iglesia debe relacionarse con su cultura, pero no ser moldeada por ella.
- D. Sin embargo, se trata de una declaración del ideal; pero debemos avanzar.
- E. Un pensamiento confuso
 - 1. Minnesota Vikings y Minnesota Twins
 - 2. Las cruzadas anticomunistas
 - 3. El Canal de Panamá y Jerry Falwell
 - 4. Los partidos políticos
- F. Debemos hablar:
 - 1. Proféticamente a los santos
 - 2. Con gracia a los pecadores
- G. Debemos reconocer que la cultura siempre se refleja en la iglesia. Pero lo que está sucediendo es que tenemos gente en la iglesia que ha deificado la cultura de los años 50, no reconocen que lo han hecho y ahora se resisten a la gente de los años 90 que está trayendo su propia cultura a la iglesia.

VI. Un pensamiento nuevo sobre una vieja iglesia

- A. Hechos 1:8 ... “serán mis testigos tanto en Jerusalén como en toda Judea y Samaria, hasta en los confines de la tierra.”
- B. El puesto de avanzada de la misión
 - Adiós al pastor profesional
 - Hola al pastor misionero y al puesto de misión
 - Hola a la gente solidaria y compasiva.
 - “Les di una copia de mi proyecto a mis diáconos y les pedí que lo leyeran. Los artículos que incluí no fueron bien recibidos. Cuando los artículos hablaban de alcanzar a los homosexuales, a los padres solteros y a los drogadictos, algunos de los diáconos pensaron que les estaba pidiendo que comprometieran nuestras convicciones. Esto dio lugar a una discusión larga y acalorada. Finalmente (creo) los convencí de que no comprometemos valores ni convicciones, sino que estas personas necesitan ser alcanzadas para Jesús. Un diácono dijo: ‘Que alguien más los alcance’. Tengo un largo camino por recorrer”. Estudiante anónimo de DMin
- C. Adoración versus alcanzar a otros
 - “Yo te haré pescadores de hombres”
 - Un regreso a lo básico
- D. No hay compromiso ... vale la pena luchar

VII. Una nueva visión de ministerio en la sociedad contemporánea – Global

- A. Algunos tendrán que morir – forma y función
- B. Algunos tendrán que dejar el pastorado
- C. Se necesitan odres nuevos – en muchos casos
- D. Se necesita un nuevo enfoque hacia el exterior
- E. Las iglesias para eclesiásticas y las que toman riesgos liderarán el camino y forzarán el cambio... o las iglesias morirán
- F. Las barreras que mantienen a los pecadores afuera y a los santos adentro deben ser derribadas
- G. La cultura secular debe participar respetuosamente en la discusión del valor eterno... y no ser atacada constantemente o ignorada por el seguidor o Cristo
 - Pastor de Idaho

Soy consciente de que se están produciendo cambios en la sociedad... pero sólo tengo una vaga idea de qué es exactamente lo que está cambiando y el impacto que tendrá en el ministerio. Entender la cultura y el cambio es como un misionero que trata de entender otra tierra y cultura... pero resulta ser mi propia tierra y cultura. La necesidad más importante (en nuestra comunidad) es entender a las minorías. En nuestra escuela secundaria, el 25% son hispanos. La mayoría no son mormones ni reciben ninguna educación cristiana. No han sido alcanzados. No los estamos alcanzando.
- H. La iglesia de Cristo debe volver a llenarse de compasión

VIII. Una nueva visión de ministerio en la sociedad contemporánea – Personal

- A. Testimonio personal –
- B. Decoro personal –
- C. Obediencia personal –
- D. Comportamiento personal –

IX. Observaciones finales y conclusiones

- A.
- B.
- C.

LA ADORACIÓN EN EL SIGLO XXI: ¿SILENCIO REVERENTE O RUIDO ALEGRE?

David Fisher & John Vawter

I. Dos estilos: Dos Momentos Decisivos

II.

A. Reflexivo, silencio reverente

Porque se llenará la tierra con el conocimiento de la gloria del Señor, así como las aguas cubren los mares. (Habacuc 2:14)

B. Expresivo, ruido alegre

Que alaben su nombre con danzas; que le canten salmos al son del arpa y el pandero. Porque el Señor se complace en su pueblo; a los humildes concede el honor de la victoria. (Salmos 149:3-4)

II. Reformada y reflexiva

A. Enraizada y enmarcada por la gloria de Dios (especialmente la santidad)

El año de la muerte del rey Uzías vi al Señor sentado en un trono alto y excelso; las orlas de su manto llenaban el Templo. Por encima de él había serafines, cada uno de los cuales tenía seis alas: con dos de ellas se cubrían el rostro, con dos se cubrían los pies y con dos volaban. Y se decían el uno al otro:

«Santo, santo, santo es el Señor de los Ejércitos; toda la tierra está llena de su gloria».

Al sonido de sus voces se estremecieron los umbrales de las puertas y el Templo se llenó de humo. (Isaías 6:1-4)

Sus pies parecían bronce al rojo vivo en un horno y su voz era tan fuerte como el estruendo de muchas aguas. En su mano derecha tenía siete estrellas y de su boca salía una aguda espada de dos filos. Su rostro era como el sol cuando brilla en todo su esplendor.

Al verlo, caí a sus pies como muerto; pero él, poniendo su mano derecha sobre mí, me dijo: «No tengas miedo. Yo soy el Primero y el Último. Yo soy el que vive. Estuve muerto, pero ahora vivo por los siglos de los siglos y tengo las llaves de la muerte y sus dominios.

» Escribe, pues, lo que has visto, lo que sucede ahora y lo que sucederá después. Esta es la explicación del misterio de las siete estrellas que viste en mi mano derecha y de los siete candelabros de oro: las siete estrellas son los ángeles^[a] de las siete iglesias y los siete candelabros son las siete iglesias. (Apocalipsis 1:15-20)

B. Formada por varones europeos y con un alto nivel educativo

1. Tendencia a lo abstracto

2. A menudo impersonal

3. Experiencia objetiva de Dios

C. Alterado por evangelistas

1. Ortodoxia popularizada
2. Centrada en la experiencia de la salvación
3. Experiencia muy personal y a menudo humana

“Él es un maravilloso salvador para mí”

4. Canciones y coros de alabanza (desde 1850 en adelante)

D. Renovación contemporánea

1. Católica y protestante
2. Litúrgica y escritural

III. Contemporánea y expresiva

A. Enraizada y enmarcada por el gozo del Señor

Entonces Miriam la profetisa, hermana de Aarón, tomó un pandero y, mientras todas las mujeres la seguían danzando y tocando panderos, ²¹ Miriam les cantaba así: “Canten al Señor, que se ha coronado de triunfo arrojando al mar caballos y jinetes”. (Éxodo 15:20-21)

Mientras David y todo el pueblo de Israel danzaban ante el Señor con gran entusiasmo y cantaban al son de arpas, liras, panderos, sistros y címbalos. (2 Samuel 6:5)

B. Formada por la renovación pentecostal y la experiencia generacional

1. Profundamente personal e interpersonal
2. Experiencia subjetiva de Dios

C. Resultado: tensión, cambio, alabanza, guerras

IV. Resolución

- A. El primer principio de la adoración
- B. El primer principio de la encarnación
- C. El primer principio del evangelio
- D. El primer principio de la obediencia

Algunas citas interesantes sobre la adoración y la música:

*No me gustan los excéntricos que desprecian la música, porque es un don de Dios. La música aleja al diablo y hace felices a las personas; con ello, olvidan toda ira, impureza, arrogancia y cosas por el estilo. Después de la teología, le doy a la música el lugar más alto y el mayor honor. No cambiaría lo poco que sé de música por algo grande. La experiencia demuestra que, después de la palabra de Dios, sólo la música merece ser ensalzada como la dueña y la institutriz de los sentimientos del corazón humano. Sabemos que para el diablo la música es desagradable e insufrible. Mi corazón burbujea y se desborda en respuesta a la música, que tantas veces me ha refrescado y me ha librado de terribles plagas. (Martín Lutero, en *Here I Stand* de Bainton, página 267)*

*Este precioso don ha sido otorgado únicamente a los hombres para recordarles que fueron creados para alabar y magnificar al Señor. Pero cuando la música natural se agudiza y pule mediante el arte, entonces uno comienza a ver con asombro la gran y perfecta sabiduría de Dios en su maravillosa obra de música, donde una voz toma una parte sencilla y alrededor de ella cantan otras tres, cuatro o cinco voces, saltando, brincando alrededor, adornando maravillosamente la parte sencilla, como una danza cuadrada en el cielo con reverencias amistosas, abrazos y movimientos cordiales de los compañeros. El que no encuentra esto como un milagro inefable del Señor es verdaderamente un tonto y no es digno de ser considerado un hombre. (Martín Lutero, en *Here I Stand* de Bainton, página 269)*

*El diablo odia la alegría... puede burlarse, pero no puede cantar. (Lutero en Emurian, *Living Stories of Famous Hymns*, 1953, página 11)*

*La música debe ser alabada como segunda después de la palabra de Dios porque por ella se mueven todas las demás emociones. (Martín Lutero, en *Here I Stand* de Bainton, página 268)*

*El servicio en la iglesia es lo más importante, trascendental y majestuoso que puede tener lugar en la tierra, porque su contenido principal no es la obra del hombre sino la obra del Espíritu Santo y, en consecuencia, la obra de la fe. (Karl Barth, Gifford Lectures, 1937-38, Universidad de Edimburgo, *The Knowledge of God and the Service of God According to the Teaching of the Reformation*)*

*Un cristianismo no sacramental tiende a volverse no sobrenatural, o bien se refugia en un misticismo que no es distintivamente cristiano porque ha perdido el vínculo vivo con la historia. (C.H. Dodd, *Christian Worship*, Micklem, ed.)*

LA IGLESIA DEL MAÑANA, HOY

Principios eternos

1. Hechos 1:8
2. Efesios 2:10
3. Romanos 3:23

Principios del Ministerio de Vida

1. Juan 13:34-35
 - * autenticidad
 - * relación, no religión
2. Mateo 22:37
3. Palabra de Dios

Reflexiones sobre la aplicación del ministerio

1. Necesidad de construir comunidad
 - * menos vecindario, más trabajo e intereses relacionados con las redes sociales
 - * entonces, ¿cómo construye la iglesia redes y amistades que conducen al discipulado?
2. Enfoque familiar
 - * en caso de ruptura de la familia, la capacitación en esta área es crucial
 - * la necesidad de una familia no ha disminuido: pandillas
3. Reconstruir vidas – No se puede esperar que los que no han nacido de nuevo tengan un comportamiento similar a los que si han nacido de nuevo. La gente necesita ser regenerada.
4. Grupos pequeños
 - * la gente necesita apoyo
 - * desesperación por conexiones
 - * la familia no está tan orientada a las conexiones como en el pasado
 - * una de las mejores maneras de aplicar Word
5. Discípulos, no decisiones
 - * sin necesidad de ética de exposición de palabras
6. Conciencia de nuestra Jerusalén
 - * personas mayores en busca de significado
 - * familias: amigos, música, medios de comunicación, escuela, familia
 - *transición

UN HOMBRE Y SU IGLESIA

David Fisher

- Competitividad Masculina
 - (a) Llega a la iglesia y destruye la obra de la iglesia.
 - (b) Lo cubriremos con gracia... pero es agresividad masculina.
 - (c) Algunos hombres le dicen al pastor... nunca me someteré a ti como líder o maestro.
 - (d) Esto no se trata de teología sino de psicología.
 - (e) El crecimiento espiritual es directamente proporcional a cuánto estamos dispuestos a ser sumisos.
- ¿Por qué molestarse? – tres razones
 - 1. Bíblica
 - (a) Requiere compromiso con la iglesia.
 - (b) La gente de Dios forma una comunidad.
 - (c) Los grupos de apoyo y rendición de cuentas no son la iglesia.
 - (d) La iglesia debe rendir cuentas.
 - (e) Mateo 18:15 – reconciliación.
 - (f) Lo que hacemos está ligado en el cielo.
 - (g) No puede haber un solo problema en la iglesia que no estemos dispuestos a enfrentar directamente.
 - (h) Los cristianos de hoy evaden la responsabilidad diciendo: “La iglesia es todo el pueblo de Dios”.
 - (i) El 90% de las referencias a la iglesia en el Nuevo Testamento se relacionan con la iglesia local.
 - 2. Razones Lógicas
 - (a) La vida de la iglesia y la naturaleza de la salvación
 - Aceptados por Dios
 - Dios estaba en el mundo
 - El carácter de Dios es gracia
 - (b) El carácter de la iglesia debe ser gracia
 - (c) Lo que somos es más importante que lo que hacemos.
 - (d) La iglesia debe ser llena de gracia porque Dios está lleno de gracia.
 - 3. Razones Prácticas
 - (a) Lo necesitamos. Todos necesitamos a otras personas.
 - (b) Necesitamos un protector; necesitamos proteger... debido a la competitividad masculina y la necesidad de dominar.

RELACIONARSE Y COMPARTIR CON NO CRISTIANOS

David Fisher & John Vawter

I. Introducción

- A. Respetar las subculturas
- B. Recordar que Dios las creó. Cristo murió por ellas (Santiago 3:9-10)
- C. No enojarse
- D. Recordar la necesidad detrás de la falta
- E. No construir cercos
- F. No tener miedo
- G. Dedicar tiempo a la gente
- H. Romanos 5:8

II. Subculturas

Subcultura:	Características:	Modelo de alcance:
1. Homosexuales		
2. Mendigos		
3. Latinos		
4. Familias		
5. Solteros		

II. Subculturas (continuación)

Subcultura:	Características:	Modelo de alcance:
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12. Una subcultura escondida		

III. Principios para dar testimonio a las subculturas

A. Invitar a la iglesia

B. Barreras

C. "Cristianismo"

D. Jesús

E. Autenticidad

1. Verdad

2. Comunidad

F. Escuchar

G. Compasión

H. Relevancia

I. Visibilidad

BARRERAS DE VITRALES

David Fisher & John Vawter

1. ¿Por qué hacemos iglesia de la manera en que la hacemos?
2. ¿Cómo llegamos a este punto?
3. ¿Por qué seguimos comprometidos con ella?
4. ¿Qué vería un pagano en su iglesia este domingo?
5. ¿Qué sentiría el pagano promedio en la iglesia el domingo?
6. ¿Queremos que vengan?
7. ¿Qué tendríamos que cambiar para que ellos cambien?
8. ¿Cómo sería su nuevo servicio?

LA JUVENTUD EN EL SIGLO XXI

Cuatro clamores de la juventud actual

Pocos discutirían que crecer en el mundo de hoy es diferente y más difícil para los jóvenes de hoy que para las generaciones pasadas. El mundo es más complejo, los problemas que enfrentan los adolescentes y sus familias son más serios y el ministerio hacia los jóvenes es más desafiante a medida que nos acercamos al comienzo de un nuevo año, un nuevo siglo e incluso un nuevo milenio. El mes pasado, miles de líderes juveniles de todo el país se reunieron en St. Louis para aprender de recursos y de los demás sobre cómo ministrar a los jóvenes del siglo XXI. **Walt Mueller, fundador del Centro para la Comprensión de Padres y Jóvenes+**, en su taller sobre "Comprender la cultura juvenil actual" identificó cuatro clamores de la juventud de hoy.

1. **El clamor de la familia cambiante.** La familia ha sido tradicionalmente la fuerza cultural más fuerte y la mayor influencia en un adolescente, pero la familia de hoy está cambiando. El divorcio (3.000 niños al día ven a sus padres divorciarse), la falta de padre (el 40% de los niños se irán a dormir esta noche en un hogar donde su padre no está presente), los padres adictos al trabajo, el abuso sexual en el hogar, los niños que se quedan solos, el alcoholismo y las drogas son factores que contribuyen al cambio de las familias. La respuesta al clamor de la familia cambiante es construir relaciones con jóvenes que los acepten, los amen y los modelen como familias saludables.

2. **El clamor de la influencia de los medios de comunicación.** En los años 90, los medios de comunicación se han convertido en la principal institución de influencia, superando a la familia, las escuelas, los amigos y la iglesia. MTV ha tenido éxito en su objetivo de crear una cultura juvenil mundial. El adolescente promedio de hoy escucha cuatro horas diarias de música y verá 23.000 horas de televisión al terminar la escuela secundaria. Para aquellos jóvenes que se hacen preguntas y buscan comprender su mundo (como lo hacen la mayoría de los adolescentes), los medios de comunicación les proporcionan "mapas de la realidad". Se ocupan de comprender el mundo en el que viven los jóvenes y sus problemas e inquietudes. Una respuesta al clamor de la influencia de los medios de comunicación es proporcionar a los jóvenes comprensión y un sentido de dirección.

3. **El clamor del relativismo moral.** Los jóvenes de hoy viven en un mundo en el que cada vez más personas creen que no se puede conocer la verdad absoluta (el 60% de la población en los EE. UU., según el estudio de Barna). Ya no es posible decir simplemente "la Biblia dice" y que los jóvenes lo acepten como una autoridad moral. Una respuesta al clamor del relativismo moral es la verdad, explicada de manera clara pero firme, y en un lenguaje y un contexto cultural que los jóvenes puedan comprender.

4. **El clamor de desesperanza.** Esta es una generación de jóvenes sin esperanza... entre el diez y el veinte por ciento intentará suicidarse. Sus vidas están fuera de control y lo saben. Cuando los niños pierden la esperanza, tenemos una puerta de oportunidad. La respuesta al grito de desesperanza es ofrecerles esperanza. Conozca y viva la Palabra de Dios, use su cultura para comunicarse con ellos, forje relaciones y sea más intencional en el ministerio familiar.

NetFax, **Leadership Network** (*red de liderazgo*), número 61, diciembre de 1996

LA ADORACIÓN EN EL SIGLO XXI

Tres Cambios Clave en la Adoración

Uno de los puntos de referencia de la iglesia del siglo XXI es la adoración. También es uno de los temas que más se discuten en los foros de Leadership *Network* (*red de liderazgo*). No es sólo un tema del foro Worship Leaders (*líderes de adoración*), sino que los pastores principales, los pastores ejecutivos, los líderes jóvenes y otros líderes innovadores de la iglesia que asisten a los foros discuten la forma, el estilo y el papel cambiantes de la adoración. Brad Smith, responsable de los foros de Leadership Network, resumió recientemente tres de los cambios más discutidos relacionados con la adoración y las preguntas clave de los participantes del foro.

1. Del adoración tipo presentación a adoración participativa

¿Las formas modernas del servicio de adoración están diseñadas para hacer crecer iglesias grandes o personas?

¿De qué manera los líderes de adoración con inclinaciones musicales o con formación clásica obligan a las personas dotadas en otras formas de expresión a dejar de lado esos dones y adorar a través del estilo y los dones del líder?

2. De personal pagado como líder de adoración a personal remunerado como facilitador de adoración

Líder de adoración	Facilitador de adoración
Talento – artista– exhibe sus dones personales	Reconoce otros dones – catalizador y equipador
Formación en música – crea la apreciación de la música	Crea aprecio por varios medios de adoración accesibles a un mayor porcentaje de los dones del cuerpo.
Evaluado de acuerdo a su personalidad y desempeño y su y su impacto sobre el estado de ánimo y la capacidad de respuesta ante un evento particular	Evaluado por el empoderamiento y el uso de los dones de otros y su impacto al atraer a las personas a la adoración como modo de vida.
Visible, presencia frontal	Disminución de la visibilidad personal
Énfasis en el evento de adoración	Énfasis en la adoración como modo de vida durante toda la semana.

3. De un evento dominical llamado adoración a un evento dominical diseñado para fomentar la adoración durante toda la semana

¿Cómo cambiamos el lenguaje para dejar de llamar a un evento “adoración” y ayudar a las personas a entender que la adoración puede ocurrir a través de una actitud de reverencia en todos los aspectos de sus vidas?

¿Cómo evalúas la adoración pública por su efecto en la adoración de toda la vida?

NetFax, Leadership Network (*red de liderazgo*), número 54, 16 de septiembre de 1996

OBSERVACIONES SOBRE LA “NUEVA” IGLESIA

Ejemplo de la disertación de Steve McCoy

Donald E. Miller, profesor de religión en la Universidad del Sur de California, se sentía desanimado en el mundo de la fe hasta que comenzó a investigar las iglesias del nuevo paradigma que estaban surgiendo en el sur de California y otras partes del país. Entre muchas otras lecciones, aprendió que estas iglesias han reestructurado el carácter organizativo de la religión institucional y han dado paso a una nueva era de cristianismo post confesional en Estados Unidos.

[1] En sus cinco años de investigación de estas “nuevas” iglesias, se sorprendió por numerosas observaciones. Una observación notable fue el factor de liderazgo del pastor principal y su personal. Estos pastores del nuevo paradigma desarrollaron una estructura organizativa descentralizada y orientada a los laicos que elimina los estratos jerárquicos.

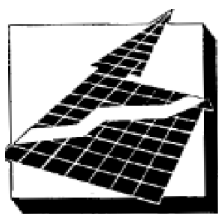
[2] Estos pastores adoptan un estilo de liderazgo carismático y tienden a ser autoritarios e incluso autocráticos, y tienen el poder de veto final sobre programas individuales. El pastor principal está rodeado de un consejo de personas espiritualmente maduras y sabias. Estas iglesias no se gestionan democráticamente ni por votación popular de los miembros de la congregación.

[3] Miller señala: “En términos más generales, las iglesias del nuevo paradigma se ajustan a varias de las tendencias posmodernas que enfatizan la descentralización, la flexibilidad y la creación de redes, en lugar de la gestión centralizada”.

[4] Peter Drucker escribe que “la sociedad post capitalista tiene que estar descentralizada. Sus organizaciones deben ser capaces de tomar decisiones rápidas, basadas en la proximidad al rendimiento, la proximidad al mercado, la proximidad a la tecnología, la proximidad a los cambios en la sociedad, el medio ambiente y la demografía, todo lo cual debe verse y utilizarse como oportunidades para las innovaciones”.

[5] Al perfilar a estos nuevos pastores, Donald Miller observó que eran extremadamente creativos, innovadores y tomadores de riesgos. Además, estos pastores se rodeaban de personal que era como ellos. En su análisis, Miller plantea preguntas clave y luego publica una respuesta: “Pero ¿por qué las denominaciones principales no están creando líderes con las mismas cualidades? Una posibilidad es que su proceso de selección y aculturación elimine a las personas con capacidad innata para el liderazgo. Los niveles sucesivos de educación superior pueden domesticar el liderazgo, recompensando a quienes piensan y escriben bien pero no son tomadores de riesgos ni innovadores emprendedores”.

[6] Para convertir una iglesia en decadencia en una iglesia en crecimiento, el pastor principal necesita liderazgo y habilidades empresariales. Cuando el pastor principal está capacitado para implementar los cambios necesarios, la misión y la visión tienen mayores probabilidades de lograrse.



THE McINTOSH

Red de Crecimiento De La Iglesia

3630 Camellia Dr. San Bernardino, CA 92404

Volumen 8 Entrega 2

Diciembre 1996

La Iglesia Que Hace Discípulos en el Siglo XXI

El Dr. Gary E. Tangeman, Pastor y autor del sur de California, es el autor invitado de este mes.

Mientras la sociedad se encuentra al borde de un nuevo siglo, los cambios catastróficos en el gobierno, la educación y la familia están presentando nuevos desafíos para la iglesia.

Las iglesias que deseen prosperar en el próximo siglo deben tener una comprensión firme de su misión y prioridades bíblicas.

La Misión de la Iglesia

Si le preguntas a los cristianos: "¿Cuál es el propósito de la iglesia?", recibirás una variedad de respuestas diferentes. Algunos sugerirán adoración, compañerismo, misiones o incluso estudio. Aunque la iglesia debe preocuparse por estas cosas, ninguna de ellas es primordial. La iglesia enseña que el propósito de la iglesia es glorificar a Dios, y la forma de lograrlo es "haciendo discípulos". A medida que las personas son redimidas, bautizadas y se les enseñan las cosas que Cristo ordenó, Dios es glorificado.

Jesús nunca tuvo la intención de que hacer discípulos fuera simplemente otro ministerio de la iglesia. El proceso de hacer discípulos no es un ministerio específico llevado a cabo por unos pocos, sino que abarca e incluye todo lo que la iglesia hace para traer gloria a Dios. La iglesia eficaz del siglo XXI será una iglesia impulsada por una misión que enfoca sus energías y recursos en nueve áreas estratégicas fácilmente recordables mediante las letras de la palabra D-I-S-C-I-P-U-L-O-S.

Las Prioridades de la Iglesia

Las iglesias eficaces en el siglo XXI serán aquellas que aprendan a eliminar y concentrarse. Eliminarán sabiamente los enfoques antiguos e ineficaces del ministerio. Al hacerlo, concentrarán sus energías en desarrollar lo siguiente:

Propósito definido: Un estudio del Nuevo Testamento revela que un discípulo es un cristiano (Hechos 11:26) que se caracteriza por tres cosas: es hábil en la Palabra de Cristo (Juan 8:31), ama a otros creyentes (Juan 13:34-45) y da fruto (Juan 15:8). La iglesia que hace discípulos tiene un propósito claramente definido de formar creyentes que cumplan con los criterios divinos de un discípulo espiritual.

Estrategia intencional: Jesús utilizó un proceso intencional al entrenar a sus discípulos. Primero, enfocó su fe en Él (evangelismo). Segundo, El fortaleció su fe (edificación). Tercero, los entrenó (equipamiento). Finalmente, los preparó para Su partida (ánimo). Por lo tanto, una iglesia que hace discípulos gana a las personas para Cristo, edifica la fe de los jóvenes creyentes, capacita a los cristianos en crecimiento para el ministerio y apoya y proporciona recursos a los creyentes que están realizando el ministerio.

Estructura simple: Un principio organizacional importante que lleva a una iglesia a la etapa principal de hacer discípulos es una estructura simple. Hay dos claves para una estructura simplificada:

1) tener un número mínimo de comités (7 como máximo) y 2) permitir que la toma de decisiones se realice en el nivel más bajo posible. Esto

significa otorgar a cada comité la responsabilidad y la autoridad para llevar a cabo los roles que le han sido asignados.

Clima para el cambio: Uno de los principales obstáculos para un ministerio eficaz en las iglesias establecidas son los programas que han perdido su significado. Los ministerios basados en enfoques obsoletos a menudo se convierten en barreras que obstaculizan la visión de futuro de las personas e impiden que se desarrollen nuevas ideas creativas para el ministerio. Las iglesias que hacen discípulos trabajan para crear un clima en el que se acepte el cambio, capacitar a los líderes para que evalúen los programas existentes, crear un sentido de confianza en la congregación, conseguir el aporte y el apoyo de líderes influyentes e invitar a la participación de los más afectados por el cambio.

Adoración que inspira: La adoración que inspira está centrada en Dios y se caracteriza por un sentido de excelencia, una atmósfera de esperanza, un espíritu positivo de alegría y una actitud de amabilidad y aceptación. Una pauta importante es: cuanto mayor sea la previsibilidad de un servicio, menor será el impacto. La creatividad consiste en tomar los diversos elementos del culto y juntarlos de maneras diferentes, pero cohesivas. Una buena pregunta que se puede hacer al planificar el culto es: "¿Lo que estoy planeando es apropiado y acorde con el sentido de dignidad de nuestra congregación?"

La oración como base: En las iglesias que hacen discípulos, la oración es una característica destacada. Para aumentar el potencial de oración en su iglesia, capacite a las personas en la intercesión. La **mayoría** de las personas saben que necesitan orar, pero necesitan ayuda. Enfatice los métodos de oración desde el púlpito; en grupos pequeños, en conferencias anuales de oración y en retiros de oración. Establezca una cadena de oración donde las solicitudes de emergencia puedan recibir atención inmediata. **Organice** compañeros de oración para cada miembro del personal. Forme equipos de oración para cada ministerio.

ministerio. En una iglesia tradicional, el pastor es visto como el único responsable de hacer el trabajo del ministerio. Cuando esto ocurre, el impacto de la iglesia se limita a lo que una sola persona puede hacer. En la iglesia que hace discípulos, el impacto aumenta porque muchos hacen el trabajo del ministerio. Tres maneras de aumentar su participación en el ministerio laico son 1) determinar cuántas personas están realmente involucradas, 2) tener descripciones de trabajo escritas para cada puesto ministerial y 3) invertir tiempo en proporcionar a los laicos una capacitación inicial y continua.

Enfoque evangelístico: Una iglesia que hace discípulos experimenta un crecimiento de conversión al equilibrar sus ministerios de edificación, equipamiento y estímulo con un énfasis en alcanzar a las personas para Cristo. Se crea una conciencia de evangelismo en los servicios de adoración de la iglesia a través de breves testimonios. Cada 12 a 18 meses, los adultos reciben capacitación sobre los principios de la evangelización basada en el estilo de vida. Se llevan a cabo eventos para construir puentes y servicios de adoración donde se anima a las personas a traer a sus amigos, parientes, asociados y vecinos de F.R.A.N. En Semana Santa y Navidad, se utiliza publicidad por correo directo para invitar a los vecinos de la comunidad circundante a los servicios de la iglesia.

Grupos pequeños: El crecimiento espiritual más constante en las iglesias que hacen discípulos ocurre en los grupos pequeños. Aquí es donde las personas encuentran aliento, apoyo y responsabilidad. Un ministerio eficaz de grupos pequeños puede utilizar un plan de estudios establecido para cada grupo o utilizar una variedad de grupos y temas diferentes para adaptarse a las diversas necesidades de las personas. Tres claves para un buen ministerio de grupos pequeños son 1) la promoción continua de los grupos pequeños, 2) comenzar con un propósito claro y líderes bien capacitados, y 3) comenzar nuevos grupos de manera regular.

Ministerio laico: Las iglesias que son eficaces en hacer discípulos tienen al menos el 60% de su gente involucrada en un rol, tarea o

El nuevo libro del Dr. Tangeman, *La iglesia que hace discípulos en el siglo XXI*, está disponible en su librería cristiana local. [Christian Literature Crusade, \$10.95]

El CGN se publica doce veces al año. El precio de suscripción es de \$15 (dólares estadounidenses por libra esterlina o giro postal mundial) por año. Se concede permiso para su uso en una comunidad local. Para otros derechos de impresión o uso, se debe solicitar permiso por adelantado. (909) 882-5386. Dr. Gary L. Milntosh (D.Mn. Director de la Escuela de Teología de TaJbot) Editor. Copyright 1996

IGLESIAS DE LA PRÓXIMA GENERACIÓN

Dr. Mark Platt

¡Estoy más convencido que nunca de que necesitamos más iglesias! Hay dos razones por las que TÚ también deberías estar convencido.

En primer lugar, **las iglesias en los Estados Unidos están muriendo**. Mi amigo, Lyle Schaller, dice que siete iglesias dejan de existir cada día. Las iglesias tradicionales, liberales e independientes son las que tienen más probabilidades de disolverse.

Otro investigador, George Barna, dice que 6.000 iglesias mueren cada año. Alabado sea Dios porque ahora hay un aumento del interés en iniciar nuevas iglesias en la mayoría de las denominaciones, lo que está provocando que se planten 5.000 iglesias cada año. Pero esto todavía significa una pérdida neta de 1.000 iglesias cada año.

Todas las noches, Peter Jennings y Tom Brokaw nos muestran pruebas continuas de este declive. Las noticias locales dan la misma evidencia de una sociedad en decadencia. El abuso infantil, la promiscuidad, las drogas, la corrupción, la perversión sexual, la maldad, la crueldad, el odio y docenas de otras manifestaciones son pruebas positivas de cómo crece este declive.

Recientemente, una encuesta indicó que sólo el 41% de los estadounidenses recurriría a un ministro o sacerdote en un momento de problemas personales. Creo que la disminución de las iglesias está teniendo un impacto directo y desastroso en nuestra amada tierra.

Esa es una de las principales razones por las que he dedicado mi vida a servir al Señor. Toda la legislación de derechos civiles, todos los programas de bienestar social, todo el activismo político y todos los tratados de paz no pueden cambiar el corazón humano. ¡Sólo Jesús puede hacer eso! Más iglesias traen cambios de corazón.

Uno de los principales objetivos de CBA/NEXT GENERATION CHURCHES (*Iglesias de la Próxima Generación*) es iniciar iglesias. Y cuando iniciamos una iglesia, esta enseña la Biblia, inspirada y sin errores, de una manera práctica. Cuando las personas entregan sus vidas a Jesucristo como Señor y Salvador, esto cambia matrimonios, familias, hábitos, comportamiento y todo. En las casi 70 iglesias que hemos iniciado, hemos visto el poder dinámico de la forma en que Dios cambia vidas. Es por eso que necesitamos iniciar más iglesias.

En segundo lugar, **necesitamos más iglesias nuevas porque son evangelísticamente más productivas**. Bruce McNichol, de Interest Ministries, ha descubierto que el 90% de todas las iglesias alcanzan su punto máximo en asistencia, alcance y donaciones en su 12.º año de existencia. Entre los evangélicos, las iglesias que tienen entre uno y tres años de existencia tienen 10 personas que se convierten al cristianismo por año por cada 100 miembros. McNichol también descubrió que después de que estas iglesias pasan su 15.º aniversario, esa cifra se reduce a tres conversiones a Cristo por año.

En general, cuanto más antigua se vuelve una iglesia, menos evangelizadora se vuelve. Por eso tiene sentido comenzar iglesias en pueblos y ciudades donde ya puede haber otras iglesias buenas y fuertes, incluso iglesias de la CBA. Y, por supuesto, si ambas son efectivas en el crecimiento de las conversiones, habrá mucha gente a la que alcanzar.

LAS NUEVAS IGLESIAS DE MODA ORAN POR UN BATERISTA DIFERENTE

Por John Leland, The New York Times, 28 de febrero de 2004

Era la noche de “adoración alternativa” en Bluer, en un sábado reciente y mientras una multitud de unas 50 personas, en su mayoría de entre 20 y 30 años, se juntaron alrededor de un espacio abierto tipo loft lleno de sofás y velas, John Musick, el pastor, estaba sentado detrás de una batería, acompañado por otros tres miembros del “equipo de ministerio” musical. Las lámparas colgaban de tubos expuestos; diapositivas y videos de antiguas cruces de piedra o estatuas se proyectaban en dos pantallas.

El señor Musick, de 37 años, vestía una camiseta descolorida y jeans azules, tenía el pelo despeinado y un parche de soul debajo del labio inferior. En lugar de su sermón semanal, indicó a los feligreses que se abrieran paso entre tres altares improvisados, cada uno con una pila de tarjetas con una oración y una lista de temas sobre los que pensar.

“Van a ser puestos en una posición en la que tienen que pensar en su relación con Dios”, dijo Musick.

Bluer, comenzó cuatro años atrás como un ministro de jóvenes adultos en una iglesia más convencional, es una de los cientos de pequeñas congregaciones evangélicas que se han formado en todo el país en los últimos años para seguir una idea alternativa de cómo hacer iglesia.

Llamadas iglesias “emergentes” o “posmodernas”, son diversas en teología y método, vinculadas vagamente por sitios de Internet, blogs, conferencias y una pila cada vez mayor de libros de bolsillo de aspecto moderno. Algunos historiadores religiosos creen que las iglesias representan la próxima ola de culto evangélico, después del auge de las mega iglesias en los años 1980 y 1990.

La etiqueta de “iglesia emergente” se refiere al surgimiento de una generación con poco o ningún apego formal a la iglesia. Las congregaciones varían en denominación, pero la mayoría son del lado evangélico del protestantismo y algunas están patrocinadas por iglesias tradicionales. Brian McLaren, de 48 años, pastor de la iglesia comunitaria Cedar Ridge en Spencerville, Maryland, y uno de los arquitectos del movimiento incipiente, comparó las iglesias con misiones extranjeras, que utilizan el idioma y la cultura locales, pero que están dirigidas únicamente a la vasta población no religiosa de los jóvenes estadounidenses.

Los ministerios son diversos en sus prácticas. En Ecclesia en Houston y Vintage Faith Church en Santa Cruz, California, los artistas de la congregación pintan durante los servicios, en parte para incorporar elementos místicos o irracionales al culto, dijo Chris Seay, de 32 años, pastor de Ecclesia, que tiene cuatro años y atrae a entre 400 y 500 personas la mayoría de los domingos.

En Spirit Garage en Minneapolis, en un pequeño teatro, los feligreses pueden recoger tapones para los oídos en la puerta en caso de que la banda Spirit Garage esté demasiado ruidosa. En Solomon’s Porch, al otro lado de la ciudad, una multitud de unas 300 personas toma la comunión semanal al estilo de una “fiesta en casa”, charlando con vasos de plástico llenos de vino y trozos de pastel antes de que uno anuncie: “Tomen y coman el cuerpo de Cristo”.

En Denver, una reunión llamada Scum of the Earth (*escoria de la tierra*), iniciada por una banda de rock cristiana y llamada así por un pasaje de I Corintios, incluye pizza y un DJ.

Muchas iglesias emergentes, incluida Bluer, han revivido liturgias o prácticas medievales, incluidos laberintos de oración y lectio divina, o lectura sagrada, un proceso de intensa meditación y oración sobre un breve pasaje bíblico. Algunas toman prestados rituales católicos romanos u ortodoxos orientales anteriores a la Ilustración.

“Las prácticas ortodoxas representan estabilidad”, dijo Musick. “No se puede confiar en el matrimonio. Con los fracasos de las “puntocom”, tener conocimientos informáticos no garantiza un buen trabajo. Esa estabilidad no está ahí”.

Como las iglesias son diversas, sus números son difíciles de alcanzar, pero el sitio web www.ginkworld.net enumera más de 300 iglesias emergentes o posmodernas. Al igual que los grupos de discusión en Internet, las iglesias no son jerárquicas y están abiertas a múltiples puntos de vista, lo que ha provocado críticas de algunos líderes de iglesias establecidas que dicen que las iglesias emergentes socavan las verdades absolutas debido a los caprichos de las múltiples interpretaciones. Otros líderes han adoptado las iglesias emergentes como una forma de llegar a los jóvenes.

Robert E. Webber, profesor de ministerio en el Seminario Teológico Bautista del Norte en Lombard, Illinois, y autor de "Los evangélicos más jóvenes: enfrentando los desafíos del nuevo mundo", comparó las iglesias emergentes con el crecimiento del fundamentalismo a mediados del siglo pasado, que echó raíces en pequeñas iglesias comunitarias.

"Lo mismo está sucediendo ahora", dijo Webber. "Mucha gente está iniciando grupos de barrio o iglesias en casas. La iglesia emergente está naciendo en la clandestinidad. Dale unos años y explotará".

Las iglesias son una reacción a los servicios altamente pulidos de las mega iglesias, dijo Dan Kimball, de 42 años, pastor de Vintage Faith Church y autor de "Iglesia emergente: Cristianismo clásico para nuevas generaciones".

Kimball, ex baterista de una banda de punk, dirigió un grupo de jóvenes para una mega iglesia en los años 90 cuando notó que los servicios de la iglesia no estaban en contacto con la cultura popular de sus alumnos. Al igual que los fanáticos del punk rock, dijo, muchos jóvenes no querían una participación más fácil con la fe sino una más interactiva y exigente.

Al expandir su ministerio, Kimball trajo velas y cruces de ventas de garaje y comenzó a leer largos pasajes de la Biblia, invitando a la gente a que le respondiera o discutiera lo que las historias significaban para ellos como grupo. En contraste con las grandes iglesias brillantes y alegres, dijo, "los jóvenes lo quieren como una catedral polvorienta".

"Quieren una sensación de misterio y trascendencia", dijo. "Todo lo que huele a actuación los desanima".

Aunque las iglesias suelen ser pequeñas, la mayoría se divide en grupos aún más pequeños durante la semana y dan prioridad a comer juntos. Larry Eskridge, director asociado del Instituto para el Estudio de los Evangélicos Estadounidenses en el Wheaton College de Illinois, dijo que este interés en los grupos pequeños, en los que todos se conocen, marcó un cambio generacional con respecto a los baby boomers, que encontraron fuerza en los números, ya sea en Woodstock o en las mega iglesias.

Un martes por la mañana en Minneapolis, ocho miembros de Solomon's Porch se reunieron en un café peruano para su desayuno semanal para hombres. Tenían entre 20 y 40 años, y la mayoría eran músicos o artistas; solo uno llevaba corbata. Aunque el grupo no discutía asuntos religiosos, estas reuniones son tan importantes para la iglesia como los servicios dominicales, dijo Dough Pagitt, de 37 años, el pastor, que inició la iglesia hace cuatro años.

"Se trata de que encontremos nuestro camino como comunidad", dijo Pagitt.

Laura Bates, de 25 años, miembro de la iglesia, dijo que fue el sentido de comunidad lo que la atrajo a Solomon's Porch.

"No digo que la Biblia esté diluida aquí", dijo Bates. "Es lo contrario. Lo estamos descubriendo juntos".

Muchas iglesias emergentes predicán el mismo mensaje que sus iglesias patrocinadoras, pero utilizan métodos diferentes. En Basking Ridge, Nueva Jersey, Peter L. Pendell, de 59 años, predica un sermón bautista conservador los domingos por

la mañana, y Tim Lucas, de 32 años, que no está ordenado, dirige una reunión más informal llamada “Liquid por las tardes”.

“Ambos predicamos sobre el bautismo recientemente”, dijo Pendell. “Tim usó un fragmento de la película ‘Oh Brother, Where Art Thou?’ Yo digo: ‘Esto es lo que dice la Biblia sobre el bautismo’. Él habla sobre las vidas de las personas y por qué se bautizan, y luego dice lo que dice la Biblia sobre el bautismo. Estoy hablando con personas que saben lo que dice la Biblia, así que no necesito convencerlos tanto como él”.

El señor Lucas dijo que el diálogo le dio libertad para hablar de temas como la homosexualidad y la pornografía de maneras que podrían ser divisivas en un sermón convencional.

“En todo caso”, dijo, “hablamos más del pecado porque somos más francos acerca de nuestros propios errores”.

Al mismo tiempo, dijo el señor Lucas, a diferencia de algunas iglesias tradicionales, “no pretendemos que haya una jerarquía invisible de pecados”.

“Como vivimos en comunidad, alguien que vive un estilo de vida homosexual no tiene más problemas ante Dios que yo como hombre heterosexual”, dijo.

En un bar irlandés en el centro de Minneapolis el miércoles, 10 miembros de Spirit Garage se reunieron para el Theology Pub semanal, una mezcla de discusión bíblica y otros espíritus. La discusión pasó rápidamente a la historia de San Valentín y la vida personal de Martín Lutero a la cuestión de cómo ser cristiano en el mundo. La mayoría dijo que se sintieron desanimados por las declaraciones políticas de fe.

“Siempre siento que tengo que matizarlo, como, ‘No soy ese tipo de cristiana, voy a una iglesia genial’”, dijo Lindsey Gice, de 26 años, una diseñadora gráfica que había dejado la iglesia después de la escuela secundaria.

La iglesia y los grupos pequeños brindan un tipo diferente de comunidad, dijo Gice.

“Iba a iglesias que eran demasiado críticas o demasiado ambiguas”, dijo.

“En Spirit Garage, no hay dudas sobre lo que estamos haciendo. Estamos hablando de Jesús. Estamos tomando la comunión. Simplemente lo estamos haciendo juntos como un viaje”.

9

Cambio: Seguir al Espíritu Santo

CAMBIO: EL DESAFÍO DE SEGUIR AL ESPÍRITU SANTO

Introducción:

El cambio es difícil; el cambio es necesario; el cambio es estimulante; el cambio es energizante. El líder sólido sabe cómo generar cambios con el mínimo dolor. Pero él o ella deben estar dispuestos a hacerlo cuando es necesario, aunque se resista... y cuando causa dolor.

- I. Pensamiento basado en la Biblia
 - A. Para sí mismo
 - B. Para la iglesia
- II. Conceptualizar – ¿Qué puede ser esto?
 - A. Describe el presente
 - B. Describe el potencial
 - C. Describe cómo llegar ahí
- III. Visión – ¿Qué quiere Dios?
Tres niveles de cambio
 - A. Campanita (Walt Disney)
 - B. Rediseño (importante)
 - C. Radical (empezar de nuevo)
- IV. Puntos Clave
 - A. No – cambiar por cambiar
 - B. Sino – evaluación basada en la Palabra de Dios
 - C. Y – ser guiados por el Espíritu Santo
- V. Resistencia al cambio
 - A. Comentario sobre el pasado
 - B. Inseguridad
 - C. Zona de confort
 - D. Convicción genuina
 - E. Cambia el futuro
- VI. La patología del cambio*
 - A. El cambio es un evento; ocurre con el paso del tiempo
 - B. La transición es una reorientación psicológica hacia un cambio
 - C. El cambio lo llevan a cabo primero los individuos y luego las instituciones
 - D. El cambio es una experiencia sumamente personal
 - E. Comentario:
 1. Las personas cambian a distintos ritmos y de distintas maneras porque reaccionan a ritmos diferentes.
 2. Algunas necesitan mucho diálogo.
 3. Algunas simplemente se van.

*Dr.Larry Ayers

VII. Potenciales pérdidas como resultado del cambio*

- A. **Relaciones:** Pérdida de compañeros de trabajo, estudiantes, supervisores, comunidades
- B. **Territorio:** Pérdida de espacio físico, asignación, poder e influencia organizacional, responsabilidades.
- C. **Estructura:** Roles, rutinas, políticas, procedimientos.
- D. Competencia: Conocimiento, habilidades y capacidades.
- E. **Sentido de dirección:** Propósito y significado, qué se debe hacer y por qué.
- F. **Seguridad:** Expectativas sobre el futuro, sensación de control, previsibilidad.

VIII. Etapas de transición

[*Adaptado de Scott y Jaffe, Managing Organizational Change, y Bridges, Managing Organizational Transition.]



IX. Responsabilidad de comunicar

- A. Afirmar el pasado
- B. Hablar de los sentimientos
- C. Ser sensible: “preferirse unos a otros”
- D. Ser articulado
- E. Tómame tu tiempo
- F. Relaciónalo con la declaración de propósito y el pasado
- G. Recuerda que “los problemas nunca son problemas”
- H. Seguir adelante

X. Entender la Iglesia y el cambio – Cinco respuestas al cambio

Entendiendo la Resistencia al Cambio*

Líderes Comunistas 20%

A. Innovador – 6.5%

1. Toman riesgos
2. Leen
3. Conocen expertos a quienes consultar
4. Generan nuevas ideas

B. Adaptador temprano – 9.5%

10%

1. Igual que el anterior pero no tan audaces
2. Necesitan investigar más

C. Mayoría Temprana – 34%

20%

1. No leen
2. No piden ayuda más allá de la iglesia local
3. Temen fallar
4. Tienen que ver un modelo antes de probarlo.

D. Mayoría Tardía – 34%

45%

1. Igual que C.
2. Las necesidades de reconocimiento se satisfacen fuera de la iglesia (Kiwans)
3. No son demasiado fieles.

E. No adaptadores

15%

1. No hacen nada

***”Trabajando con voluntarios en la iglesia” (McDonna,
Reginald – Bautista del Sur) (Bowen, Beal – Iowa)

XI. Facilitar el cambio

A. Entender el riesgo

B. El cambio significa...

1. Un cambio en valores
2. Un cambio en suposiciones
3. Dolor

C. Dos fuentes de cambio:

1. Interno (fe, Palabra, evaluación)
2. Externo (forzado, liderazgo)

D. Dar a la gente la oportunidad de ser escuchados

E. Dar a la gente un futuro

F. Explicar los riesgos; nivelarlos lo mejor posible.

G. No dejar a Dios fuera de escena

CAMBIANDO EL ENFOQUE DE LA IGLESIA

I. Introducción

- Un enfoque hacia el exterior
- Una evaluación realista

De Vuelta Al Futuro

- Mateo 28, Hechos 1:4, 8
 - Ir
 - Testificar
 - Discipular
 - Bautizar
 - Enseñar a obedecer

II. Pasando a los grupos de personas

- Conocer su Jerusalén
- Conocer sus objetivos
- Conocer a sus hermanos y hermanas
- Acordar sus objetivos

III. Soportar el dolor

- 2 Timoteo 2:3-6; 4:5
 - Fuerte
 - Enfoque claro
 - Con pautas
 - Trabajo duro

CAMBIO

* Hoy vivimos en una cultura muy diferente a la de los años 50, 60 e incluso a principios de los 70. Lo que era la iglesia durante ese período ya no sirve para las generaciones de los años 80, 90 y ahora la de los 2000. Algunos cambios incluyen:

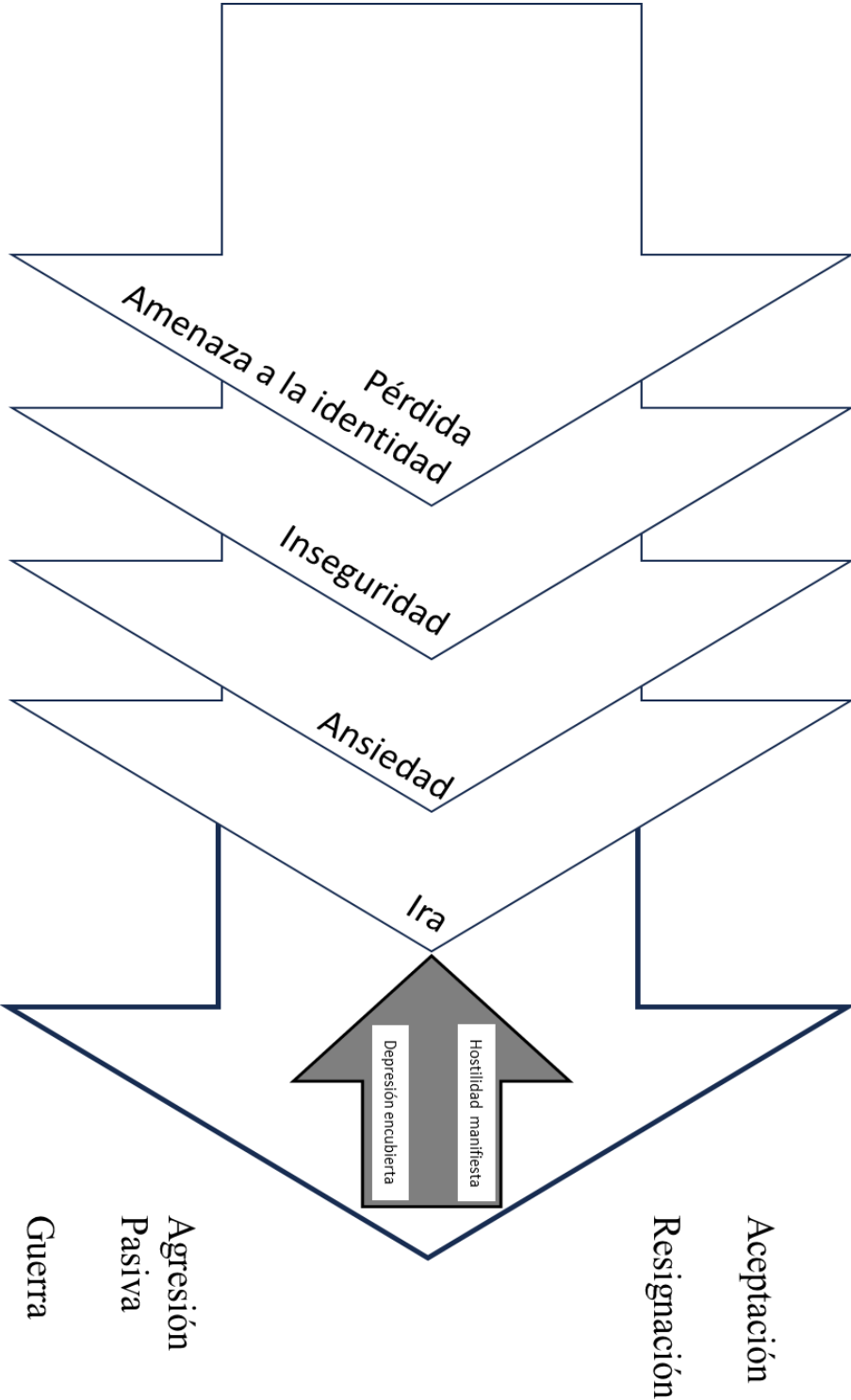
- **Vivimos en un mundo que está conectado.** Si dos adolescentes de Filipinas pueden crear un “bicho del amor” que hace que Ford se pare durante dos días, ya no podemos decir que Estados Unidos está separado de otras partes del mundo, o que ahora nosotros, como país, necesitamos estar al tanto de lugares de la ex Unión Soviética de los que nunca hemos oído hablar antes.
- **Existe una polaridad creciente en nuestra cultura.** Se dice que la Generación Y (de 20 años o menos) probablemente superará en número a los Baby Boomers. Y, sin embargo, somos una sociedad de personas mayores. Algunas generaciones son capaces de llevarse bien y otras ni siquiera se toleran entre sí. Vivimos en un país que viaja a la velocidad de la luz y, sin embargo, el aspecto más importante de la vida que la gente anhela son las relaciones. La gente de nuestra cultura actual está tratando de mantenerse al día con “la velocidad de la vida”.
- **Somos una cultura basada en la experiencia.** Un ejemplo es la forma en que se celebraban los cumpleaños. Antes de 1960, si un niño cumplía años, la madre horneaba el pastel desde cero. Después de 1960 y en los años 70, si un niño cumplía años, la madre hacía el pastel desde una “caja”. En los años 80 y principios de los 90, si un niño cumplía años, compraba el pastel en Price Club. Ahora, si un niño cumple años, va a Chuck-E-Cheese y el restaurante proporciona la “experiencia” del cumpleaños para el niño y los asistentes a la fiesta. Las nuevas generaciones vienen a la iglesia para vivir la “experiencia” y si Dios los encuentra allí, mucho mejor.
- **El centro se está derrumbando.** Las iglesias ya no son el centro de la sociedad. Y si no cambian para satisfacer las necesidades de una sociedad cambiante (sin renunciar a sus valores fundamentales), ¡la iglesia morirá!

*** Estamos llamados ahora a pensar como misioneros mientras creamos para nuestras iglesias!!!**

(Autor desconocido)

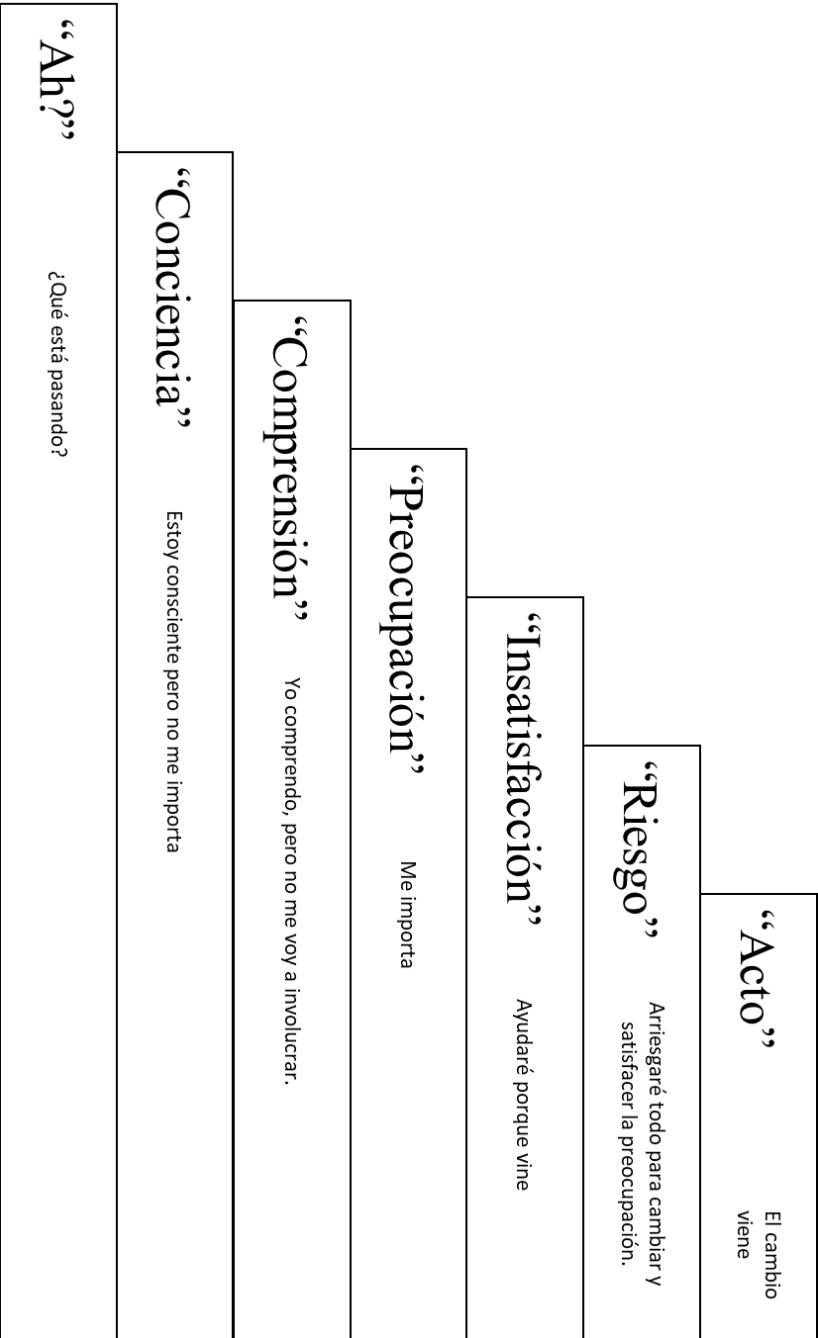
LA PATOLOGÍA DEL CAMBIO

PARTE 1



PATOLOGÍA DEL CAMBIO

PARTE 2





“Las Seis Fases De Un Proyecto”

1. Entusiasmo Salvaje
2. Desilusión Intensa
3. Dolor sin sentido
4. Búsqueda desesperada por el culpable
5. Castigo inusual y cruel al inocente
6. Elogios y honores acumulados a los no participantes

RESISTENCIA AL CAMBIO

- Ego
- Arrogancia
- Resistencia al Espíritu Santo
- Desconocimiento de nuevos métodos y cambios de mentalidad
- Miedo
- Presión
- Zona de confort
- Falta de visión
 - 15%
 - 85%
- Falta de compasión por los perdidos
- Combatividad
- No quieren trabajar
- Respeto genuino por el pasado
- Carl George – “El problema no es el problema”
- Interacción con Leith Anderson (ver abajo)

Correo electrónico a Leith Anderson

Hola, Leith.

Una pregunta: ¿Dijiste: “No hice ningún cambio durante los primeros años en Wooddale”? ¿O algo similar? Quiero citarte... pero quiero hacerlo correctamente. Gracias por informarme.

John Vawter

Respuesta:

Me alegra saber de ti. En realidad, no recuerdo la cita.

La verdad es que hice algunos cambios en el primer año, pero fueron muy pocos. Me resultó difícil hacer cambios cuando era nuevo.

Leith

EL PRECIO DEL CAMBIO

Entender Las Razones De Dios Para Plantar La Iglesia

Mateo 16

Mateo 28

Los líderes que Dios utiliza describen el presente y creen en el futuro “No con poder ni con fuerza, sino con mi Espíritu...” Zacarías 4:6

“Yo te he glorificado en la tierra...” Juan 17:4

Entender Los Principios Eternos De Dios

No cambian

Estamos en una cultura pluralista “Nacidos de nuevo”

“Espiritualidad”

“Gracia y verdad” Juan 1:14

Entender La Evaluación De Cristo

Dios...” Es bueno” Génesis 1:31

Los Setenta...Lucas 10:18-20

“Bien hecho, buen siervo y fiel”

Tendemos a no evaluar

Entender Cómo Pintar Un Cuadro Del Futuro

Los líderes conocen el futuro Los líderes siguen a Dios

Los líderes pintan un cuadro de un futuro mejor

El pasado nos trajo al presente; el presente nos lleva al futuro

Entender Cómo Ser Sensible a Las Raíces

Comparta comentarios positivos... en lugar de comentarios negativos

Diferentes zonas horarias

Trate el pasado con respeto

Entender Cómo Estar Dispuesto a Soportar El Dolor

2 Timoteo 2:3-6; 4:5

HACIENDO LA DIFERENCIA – LA REALIDAD DEL CAMBIO

Los seguidores de Cristo que marcan la diferencia en sus círculos de influencia entienden los tiempos en los que viven. No se enojan con esos tiempos; viven por encima de ellos y los ven como oportunidades para compartir su fe en Cristo. Hechos 17:16, 17 y 23 nos ayudan a entender esto. **“Mientras Pablo los esperaba en Atenas, le dolió en el alma ver que la ciudad estaba llena de ídolos. Así que discutía en la sinagoga con los judíos y con los no judíos que adoraban a Dios, y a diario hablaba en la plaza con los que se encontraban por allí... Observo que ustedes son sumamente religiosos en todo lo que hacen... encontré incluso un altar con esta inscripción: ‘a un dios desconocido.’ Pues bien, eso que ustedes adoran como algo desconocido es lo que yo les anuncio”.**

El Grupo de Investigación Barna ayuda hoy a entender lo que está sucediendo en nuestra cultura estadounidense para que podamos relacionar a Cristo con las personas con las que interactuamos, tal como lo hizo el apóstol Pablo en Atenas. A continuación, se presentan algunas de las tendencias de nuestra cultura de las que debemos estar conscientes:

- Desde 1990, la proporción de creyentes nacidos de nuevo de 50 años o más ha crecido del 31% al 41%.
- El porcentaje de hispanos que han aceptado a Cristo como Salvador desde 1991 no ha cambiado.
- Ahora es más difícil penetrar en las filas de los menores de 30 años con las Buenas Nuevas de Cristo. En 1991, el 28% de los adultos de 18 a 29 años había aceptado a Cristo como Salvador. Hoy, la cifra es del 26%.
- Los adolescentes, aunque tienen más probabilidades que los adultos de participar en las actividades de la iglesia, dijeron que esta participación tiene más que ver con estar entre amigos que con un enfoque en la fe.
- La mayoría de los asistentes a la iglesia, más allá de las actividades del domingo por la mañana, tienen un bloque de tiempo de dos horas para dedicar a la iglesia.
- A pesar de sus apretadas agendas, 20.000.000 de adultos están comprometidos actualmente en algún tipo de actividad de discipulado. (Esto ocurre en un momento en que hay un interés decreciente en las actividades religiosas tradicionales).
- Las mujeres tienen casi el doble de probabilidades que los hombres de participar en un proceso de discipulado.
- La mayoría de discipulado se realiza a través de grupos pequeños.

El mensaje es claro para quienes hemos estado en la iglesia por algún tiempo: debemos darnos cuenta de que los métodos de ayer pueden no funcionar hoy. Por lo tanto, no debemos idolatrar nuestros métodos, sino evaluar constantemente la eficacia del ministerio. Para quienes somos nuevos en el ministerio, debemos permanecer atentos para preguntarnos si nuestros métodos de ministerio son eficaces. Y, para todos nosotros, debemos estar constantemente conscientes de cómo relacionar el mensaje de Cristo que no cambia, con una cultura que cambia sus valores, hábitos e intereses.

LOS EFECTOS DEL CAMBIO*

I. Las personas no reconocen los cambios sociales, pero sienten los efectos

- A. Las personas son diferentes
- B. Las personas hablan diferentes idiomas
- C. Las personas viven juntas fuera del matrimonio

II. Las personas reconocen los cambios y tienen miedo de ellos

Tienen miedo a:

- A. Seguridad personal
- B. Su futuro
- C. Su iglesia

III. Las personas se preocupan por sus familias y amigos

- A. Pureza moral
- B. Drogas
- C. Homosexualidad

IV. Las personas se preguntan, “¿Cómo puede ayudarme la iglesia?”

La iglesia debe:

- A. Dar respuestas y dirección de vida
- B. Entrenar líderes

Caso contrario, la presión se intensifica sobre el pastor

**Del Dr. Reggie MacNeal, Asociación
Bautista del Sur, Carolina del Sur*

MODELO DE TRANSFORMACIÓN CONGREGACIONAL*

Las Tres Dimensiones

I. Vitalidad Relacional Espiritual

- El poder vivificante que las personas fieles experimentan juntas mientras persiguen apasionadamente la visión de Dios para sus vidas.

II. El Proceso del Cambio

- **Prepararse personalmente significa** sacar tiempo y espacio para discernir la voz y la dirección de Dios para el ministerio del líder y para la congregación, y vivir con la tensión que esto crea.
- **Crear urgencia** significa generar energía para el cambio contrastando el ideal de Dios para la iglesia con una percepción precisa de la realidad actual.
- La **comunidad de la visión** es un grupo diverso de miembros clave que se convierten en una comunidad comprometida y confiada para liderar a la iglesia en el discernimiento e implementación de la visión de Dios.
- **Discernir la visión y determinar el camino de la visión** significa comprender el futuro preferido de Dios para la congregación y las implicaciones para la vida congregacional.
- **Comunicar la visión** es un conjunto integral, intencional y continuo de actividades que se llevan a cabo para que la visión sea clara para la congregación.
- **Empoderar a los líderes del cambio** significa cultivar una base más amplia de líderes comprometidos y eliminar las barreras que les impedirían servir de manera efectiva.
- **Implementar la visión** es un conjunto específico de acciones coordinadas y de alto impacto que llevan a la congregación hacia la realización de la visión de Dios.
- **Reforzar el impulso a través de la alineación** significa crear un entorno en el que el compromiso con la visión de Dios sea cada vez más evidente en todos los aspectos de la congregación.

III. Aprender Disciplinas

- La **tensión creativa** es la disciplina que ejercen los líderes y las congregaciones cuando generan y sostienen una brecha constructiva entre la realidad actual y una visión del futuro.
- Los **modelos mentales** son las imágenes, suposiciones e historias que utilizamos para interpretar nuestro mundo y guiar nuestras acciones.
- El **aprendizaje en equipo** es el proceso de permitir que un equipo produzca resultados que superen con creces sus capacidades combinadas como individuos.
- La disciplina del **pensamiento sistémico** aborda las congregaciones como sistemas humanos, sociales espirituales que son complejos, conectados y cambiantes.

CAMBIO

Ken Blanchard

- I. Si no resulta incómodo, entonces NO es algo nuevo.
- II. Cuando se les pide que hagan algo nuevo, las personas no preguntan qué ganarán sino qué perderán. Es importante comprender los niveles por los que se mueven:
 - A. La pérdida se lamenta
 - B. Cuando se resisten, persisten
 - C. Lidar con sus problemas y la preocupación desaparece
 - D. Las personas tienen diversas preocupaciones
 - 1. Información... ¿Se dirá la verdad?
 - 2. Impacto... ¿Cómo me afectará?
 - 3. Implementación... ¿Cuál es el plan?
 - 4. Impacto de los beneficios... ¿Cuál será el futuro?
 - 5. Colaboración... ¿Quién nos ayudará?
 - 6. Refinamiento... ¿Cómo lo hacemos mejor?
- III. Conseguir su propio sistema de apoyo
- IV. Las personas no pueden afrontar más de 3 a 5 cambios a la vez. Por lo tanto, tenga un plan que le ayude a seguir adelante.
- V. Las personas se resisten al cambio por falta de recursos. Ayúdeles a ser creativas.
- VI. Las personas siempre están en distintos niveles de preparación
- VII. Mantenga la presión. Es normal volver al estado original
- VIII. Walt Disney tenía cuatro principios para el éxito
 - A. Encuentre lo que le hace único
 - B. Haga que su singularidad sea tan buena que la gente quiera venir a experimentarla... y copiarla
 - C. Mejórela; refínela. No se conforme
 - D. Románticelo; haga que sea divertido

LAS SIETE DINÁMICAS DEL CAMBIO

Por Ken Blanchard Ph. D.

Para implementar cambios en su empresa con éxito, primero comprenda cómo reaccionan las personas al cambio.

Estas siete dinámicas de cambio ilustran cómo responden sus empleados a nuevas ideas y procesos de trabajo:

1. Las personas se sentirán incómodas, cohibidas y consientes de sí mismas.
Cambiar significa hacer algo diferente y, como tal, las personas casi siempre reaccionarán con cierto grado de incomodidad. De hecho, si no te sientes incómodo cuando intentas algo nuevo, probablemente no estés haciendo nada diferente.

Supongamos que su organización va a reorganizarse para permitir una mayor autonomía por parte de los grupos de trabajo individuales. Inicialmente, un cambio de este tipo resultará incómodo para casi todos los involucrados, incluidos los individuos que ganarán más autonomía, porque todos tendrán que pensar y actuar de manera diferente a como lo hacían en el pasado.

2. Las personas se enfocan inicialmente en lo que van a dejar.
Es parte de la naturaleza humana que la primera reacción de una persona ante un cambio sugerido sea una sensación personal de pérdida. Para avanzar, hay que afrontar esa sensación. Puede parecer una tontería, pero es necesario dar a las personas la oportunidad de lamentar los sentimientos de pérdida, tal vez simplemente tomándose el tiempo para hablar con otras personas sobre cómo se sienten.

En el caso de una mayor autonomía, al principio las personas tienden a reaccionar ante lo que están perdiendo. Tal vez se trate de recursos del personal con los que antes podían contar para recibir asesoramiento, o incluso de la sencillez de una época en la que sus funciones estaban más claras y podían centrarse simplemente en trabajar y cobrar sus sueldos.

3. Las personas se sentirán solas incluso si todos los demás están pasando por el mismo cambio.
Una vez más, es parte de la naturaleza humana adoptar una actitud de “¿Por qué a mí?” ante el cambio, incluso si todos los que nos rodean se enfrentan a la misma situación. Es irónico que, para que el cambio tenga éxito, necesitemos el apoyo de quienes nos rodean. De hecho, a menudo será necesario pedir ese apoyo.

Los trabajadores pueden sentir una sensación de castigo individual por tener que aprender nuevas formas de trabajar. Si desea que el cambio tenga éxito, deberá buscar la ayuda y la comprensión de quienes lo rodean, muchos de los cuales se sentirán de la misma manera que usted.

4. Las personas solo pueden manejar una cierta cantidad de cambios.
Más allá de unos pocos cambios, o solo uno si el cambio es significativo, las personas se paralizan y pueden perder efectividad. Por eso es necesario un plan claro y una estrategia para concentrar su energía en las pocas cosas que le proporcionarán los mejores resultados en términos de comportamientos deseados.

En la reorganización, los equipos de trabajo deben comenzar por decidir mutuamente las tareas más simples, como determinar conjuntamente un horario de trabajo, antes de asumir responsabilidades más amplias en cuanto a presupuesto, personal y acciones disciplinarias. Primero deben tener algunas experiencias exitosas para generar un impulso para utilizar los nuevos comportamientos que desea lograr.

5. Las personas se encuentran en distintos niveles de preparación para el cambio. Aunque la mayoría de las personas experimentará cierta resistencia al cambio, algunas personas podrán entusiasmarse con el cambio de forma inmediata, mientras que otras temerán y se resistirán a hacer algo diferente durante el mayor tiempo posible.

En el caso de los grupos de trabajo autónomos, algunas personas pueden entusiasmarse rápidamente con el cambio para implementar sus propias ideas, mientras que la mayoría necesitarán acostumbrarse al nuevo desafío y las nuevas responsabilidades. Esto no significa que una persona sea mejor que otra, solo significa que las personas tendrán diferentes perspectivas y grados de flexibilidad para lo que se les pide.

6. Las personas se preocuparán por no disponer de suficientes recursos. A menudo, en un entorno organizacional, cuando se les pide a las personas que hagan las cosas de manera diferente, pueden percibir que, como se les pide que hagan más, necesitan recursos adicionales. Sin embargo, para seguir siendo competitivas en los mercados actuales, las organizaciones deben ser más productivas con menos recursos. Por lo tanto, necesitarán concentrar su energía en hacer más con menos recursos en lugar de hacer más (y, a veces, menos) con más recursos.

En las unidades de trabajo autónomas, es posible que las personas tengan que aceptar responsabilidades adicionales. Necesitarán trabajar de manera más inteligente para poder hacerlo bien.

7. Si se alivia la presión, la gente volverá a su antigua conducta. Por lo general, cuando se deja de centrar la atención en un esfuerzo de cambio, la gente tiende a volver a lo que hacía antes. Aunque es natural, los directivos deben contrarrestar este tipo de comportamiento. La recaída no es el problema. A menudo, cuando volvemos a las antiguas conductas, simplemente ignoramos todo lo que hemos aprendido. Para que el cambio sea duradero, debe ser autopertpetuante. Los directivos deben dejar claro que no hay vuelta atrás.

Con el ejemplo del grupo de trabajo autónomo, una empresa podría cambiar su plan de compensación para recompensar las actividades de equipo nuevas y deseadas. Cuando se produzca una recaída, dé un paso atrás, respire profundamente y concéntrese en los nuevos beneficios y las ganancias positivas que ha logrado.

¿QUÉ PASA CUANDO SE INTRODUCE UNA NUEVA IDEA?

Por Charles Arn

Cuando se introduce una nueva idea en su iglesia, la gente se clasificará en una de cinco categorías en términos de respuesta:

Innovadores (2%): los soñadores/visionarios. Hablan regularmente sobre la iglesia y su futuro. No se los reconoce como líderes o formuladores de políticas. Muchos tienen dones espirituales de fe (1 Corintios 12:9).

Adaptadores tempranos (18%): aquellos que reconocen una buena idea cuando la ven. Las opiniones generalmente se respetan en la iglesia. A menudo reciben crédito por ideas que no son suyas. Muchos tienen el don de la sabiduría (1 Corintios 12:8).

Adaptadores intermedios (60%): son la mayoría; responden a las propuestas de otros. Generalmente son razonables en su análisis de una nueva idea, pero se inclinan hacia el status quo. Se dejan influenciar fácilmente por quienes se oponen al cambio que por quienes lo apoyan.

Adaptadores tardíos (18%): los últimos en una iglesia en respaldar una idea. A menudo hablan en contra y votan en contra del cambio propuesto/nuevas ideas. Es posible que nunca reconozcan verbalmente la aceptación, pero generalmente la adoptan si la mayoría ha demostrado su apoyo.

Rezagados (2%): este grupo rara vez, o nunca, fomenta nuevas ideas. Su compromiso es con el status quo y el pasado. A menudo siembran discordia después de que se adopta el cambio. Con el tiempo, se van si no consiguen seguidores.

La Próxima Vez Que Tenga Una Nueva Idea...

- Tenga en cuenta que cuanto más tiempo pase sin que una iglesia realice cambios, más resistencia encontrará un nuevo ideal.
- Solicite el apoyo de los primeros en adoptar el cambio antes de presentarlo públicamente.
- Busque sugerencias para mejorarlo antes de que se realice un debate público.
- Deje que los primeros en adoptar el cambio hablen primero y último cuando se realice un debate público.
- Presente la idea como un añadido en lugar de un reemplazo.
- Fije una fecha en la que se evaluará si la nueva idea logró su propósito. Lleve registros detallados.
- Comparta el crédito por el éxito de una nueva idea.
- A largo plazo: coloque a los primeros en adoptar el cambio en puestos de liderazgo (juntas directivas, presidentes de comités, etc.).

Charles Arn (Ed.D.) es el presidente de Church Growth Inc., con sede en Monrovia, California. El Dr. Arn ha escrito numerosos libros y recursos en el campo del crecimiento de la iglesia y ha sido editor de The Growth Report durante siete años.

EL AGENTE DE CAMBIO

La estrategia de liderazgo innovador

Lyle Schaller

Declaración introductoria – La tesis básica es que un enfoque sistemático y anticipatorio del cambio es el estilo más eficaz para un agente de cambio.

Capítulo 1: Cómo Cortarse Su Propia Garganta

1. Todos los agentes de cambio deben darse cuenta de la discrepancia entre el ideal y lo que los miembros de la iglesia perciben como realidad.
2. Los agentes de cambio deben reducir el nivel de descontento, pero permitir la tensión creativa entre los miembros de la iglesia.
3. Un buen agente de cambio alienta a las personas a desarrollar sus propias conclusiones.

Capítulo 2: Lo Natural Del Cambio

1. El agente de cambio debe ser consciente de sus propios supuestos y valores. Si no los comprende, no sólo será ineficaz, sino destructivo en sus intentos de generar cambios.
2. Las personas deben cambiar sus valores y supuestos antes de que se pueda cambiar sustancialmente una organización.
3. Un cambio de valores y supuestos siempre es más complejo de lo que parece a primera vista.
4. Existen varias fuentes de cambio:
 - a. Motivación interna
 - b. Cambio motivado externamente
 - c. Un tercer cambio es la indecisión en donde nada se cambia
 - d. El mejor cambio viene cuando la gente está motivada internamente
5. Naturaleza de la innovación. Existen tres riesgos principales en la innovación.
 - a. La innovación hará que lo actual quede obsoleto.
 - b. La innovación fracasará.
 - c. La innovación tendrá éxito, pero generará nuevos problemas.
6. La innovación es usualmente resistida por cualquier organización. La innovación siempre se centra en lo nuevo, no en lo viejo. Esto puede ofender a algunas personas. El innovador no es un oponente de lo viejo, sino un defensor de ambos. Debe ser claro al explicarlo.
7. Los agentes de cambio deben decidir si van a ser innovadores y buscarán impulsar el cambio mediante la introducción de nuevas ideas o actuar como facilitadores y buscarán aumentar el grado de participación en la innovación en nombre de toda la organización.
8. Toda organización creativa tiene las siguientes actitudes respecto a la innovación:

- a. Los innovadores piensan en las necesidades contemporáneas y no en las del pasado.
 - b. Hay una aceptación sobre la existencia de los problemas.
 - c. Existe un enfoque en las necesidades de las personas.
 - d. Se hace énfasis en la resolución de problemas y no en el mantenimiento institucional.
 - e. Se hace un esfuerzo constante por moderar el ritmo del cambio de modo que los beneficios del cambio superen los costos de la disrupción.
9. Estructurar un organismo para el cambiar.
- a. Desarrolle una lista de características que estimulen la creatividad.
 - b. Formule preguntas que ayuden a las personas a llegar al punto en que se den cuenta de que es necesario hacer un cambio a medida que responden a esas preguntas.
 - c. Tenga cuidado de hacer preguntas en lugar de sugerir respuestas.

Capítulo 3: El Proceso De Planificación Del Cambio

1. En el cambio, la implementación de ideas es necesaria.
2. Un segundo recurso necesario es el personal. Esto significa personas capaces de convertir el poder generado por un esfuerzo en los canales que hacen que las cosas sucedan.
3. Un tercer recurso diferenciador es la buena voluntad. No puede haber hostilidad, desconfianza o enemistad. Esto es aún más importante que el proceso de cambio intencional.
4. El cuarto recurso es la implementación de la lealtad.

Capítulo 4: Preguntas Para El Agente De Cambio

1. Cada problema tiene más de una posible solución.
2. Con frecuencia, los consultores externos pueden ayudar a incrementar la capacidad de la organización de resolver sus propios problemas.
3. La respuesta más fácil, más tentadora y menos creativa al conflicto dentro de una organización es fingir que este no existe.
4. A medida que una organización se vuelve más sensible a las necesidades de su gente, se vuelve más compleja o debe tener una evaluación fácil de leer del cumplimiento del cambio o estará en modo de mantenimiento. La organización que no tiene una evaluación fácil de leer del cumplimiento de su propósito puede agregar el mantenimiento institucional de supervivencia al inicio de la lista de prioridades.
5. "A menos que sepas a dónde vas, cualquier camino te lleva allá"

Capítulo 5: Anticiparse y Manejar El Conflicto

1. El conflicto debe ser esperado, de lo contrario inhibirá el proceso.
2. Anticipar el conflicto puede evitar que se vuelva destructivo.
3. Quien anticipa el conflicto está preparado para distinguir entre sentimientos superficiales y heridas reales en el proceso de cambio.
4. Anticipar la tensión ayuda al agente de cambio a anticipar los puntos potenciales de conflicto y esto lo ayuda a estar preparado para el límite del conflicto

permisible. Anticipar el conflicto significa prevenir la polarización que inmoviliza a una organización.

5. Prevenir la polarización mediante:
 - a. Mantener una comunicación abierta
 - b. Despersonalizar el desacuerdo.
 - c. Animar a la gente a mirar dentro del marco de referencia del otro.
 - d. Abrir la puerta a la creatividad y a la participación significativa.
 - e. Mantener abiertas nuevas oportunidades para que la gente se involucre.
 - f. Buscar acuerdos sobre objetivos a corto plazo.
 - g. Crear un sentido de confianza mutua dentro de la organización.
 - h. Reorganizar los acontecimientos y factores que producen tensión y conflicto y retrasar su influencia.

Capítulo 6: Cambio Organizacional

1. El desarrollo organizacional es un movimiento deliberado para mejorar la eficacia de una organización.
2. El desarrollo organizacional está diseñado para mejorar la salud de una organización y su habilidad de elegir sus objetivos.
3. El desarrollo organizacional es una respuesta al cambio; esto incluye una estrategia para un plan de mayor efectividad.
4. El desarrollo organizacional es un medio para ayudar a las personas de la congregación a comprender su situación más claramente, para permitirles trabajar con medios más eficaces para definir objetivos contemporáneos y examinar su funcionamiento actual en relación con estos objetivos.
5. Existen tres dimensiones que los agentes de cambio no pueden pasar por alto.
 - a. Cuanto más antigua sea la organización, más difícil es para las personas entender la función contemporánea de la organización.
 - b. Habrá resistencia.
 - c. El cambio valdrá la pena el dolor.

PRODUCIR EL CAMBIO

Gary Buckmiller

El cambio es difícil. Es una cuestión de todo o nada. Cuanto mayor sea el cambio, más difícil será la tarea. Entonces, ¿cómo podemos tener actitudes cristianas durante el cambio?

Una Actitud y Corazón de Servicio

Liderazgo Versus Dictadura

¿De quién es la perspectiva?

Buscando la voluntad de Dios

La visión se da en una forma amplia

Escuchar a Dios

Escucharse a sí mismo

Escuchar a otros

Grande – mundo

Detalles – Hechos 1:8

Implementar el Plan y Las Tácticas

Serie de piezas más pequeñas ejecutadas por personas distintas al líder

Plan escalonado

Implementar en piezas

Mantener motivado al equipo

Actualización de la comunicación

Animar a los rezagados

Sugerencias para el crecimiento

Reemplazar en amor si es necesario

Fracaso – esperar que algunos no estén de acuerdo

Seamos honestos; las cosas suceden fuera de nuestro control

Las situaciones cambian

Es necesario reenfocarse

El Espíritu Santo guía

El Señor construye la casa

Somos solo herramientas en Su mano

Ninguno de nosotros es indispensable

¿Por qué nos resulta difícil el cambio?

Es incómodo

Nos sentimos más cómodos dejando esto así

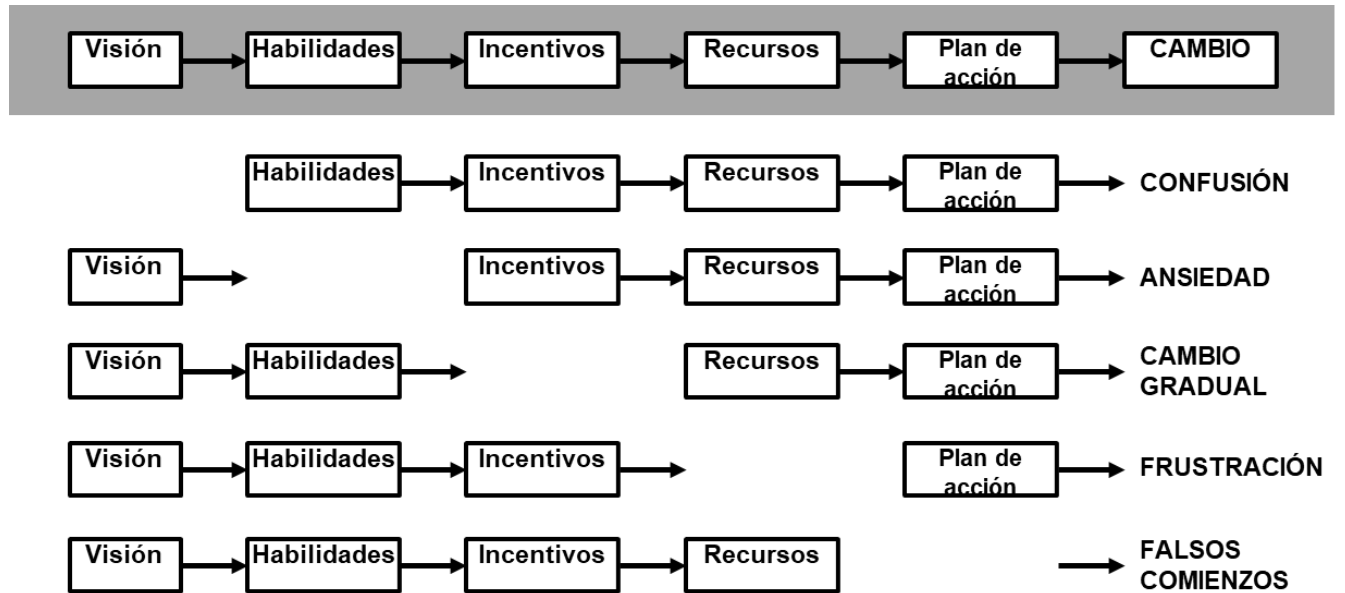
El hombre caído es egocéntrico

Nuestro adversario prefiere que nos movamos a una velocidad menor a la óptima para que logremos menos por Dios
A veces la gente simplemente no entiende. Necesitamos comunicarnos con claridad
No hay sustituto para la comunicación
Véalo como una oportunidad, no como un problema

Entonces, con humildad, determinación, valentía y compasión mutua, trabajemos juntos, haciendo lo mejor que podamos para comprender nuestra tarea y llevarla a cabo con un corazón de siervo. Oramos para que el resultado se complete de tal manera que se dé gloria a Dios.

GESTIÓN DE CAMBIOS COMPLEJOS

Dr. Ken Sylvester



*Tomado de "Negotiating in the Leadership Zone" (Negociando en la zona de liderazgo)
del Dr. Ken Sylvester

DIRECTRICES BÁSICAS DURANTE EL CAMBIO

A continuación, se presentan ocho pautas para cambiar una organización, un equipo o una cultura. Siempre que sea posible, se debe:

1. Tener una buena razón para el cambio

Los cambios culturales por lo general no son divertidos. Tómelos con seriedad. Asegúrese de entender por qué está haciendo el cambio y de que es necesario.

2. Involucrar a las personas en el cambio

Las personas que se involucran tienen menos probabilidades de resistirse. Ser parte del proceso de planificación y transición les da una sensación de control. Pídale opiniones sobre cómo lo harían. Considere la posibilidad de realizar encuestas, grupos de discusión y sondeos.

3. Poner a una persona respetada a cargo del proceso

Cada cambio necesita un líder. Seleccione a alguien que sea visto de forma positiva por el grupo

4. Crear equipos de gestión para la transición

Necesita un grupo representativo de su grupo para planificar, anticipar, solucionar problemas, coordinar y enfocar los esfuerzos de cambio.

5. Proporcionar formación en nuevos valores y comportamientos

La gente necesita orientación para entender en qué consiste la “nueva forma” y por qué esta es más deseable. El entrenamiento reúne a los grupos, les permite expresar sus inquietudes y refuerza las habilidades recién aprendidas.

6. Traer ayuda externa

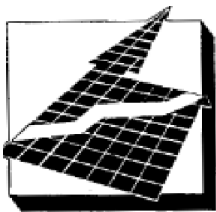
Por alguna razón, a menudo hay más poder en lo que dice alguien de afuera que en las mismas sugerencias que vienen desde adentro. Utilice ese poder para reforzar la dirección que desea tomar.

7. Establecer símbolos de cambio

Fomentar el desarrollo de boletines informativos, nuevos logotipos o lemas y/o eventos de reconocimiento para ayudar a celebrar y reflejar el cambio.

8. Reconocer y recompensar a las personas

A medida que el cambio comience a funcionar, tómese el tiempo para reconocer y recordar los logros de las personas que lo hicieron posible. Reconozca las luchas y los sacrificios que han hecho las personas.



THE McINTOSH
**Red de Crecimiento De La
Iglesia**

3630 Camellia Dr. San Bernardino, CA 92404

Volumen 7 Entrega 11

Noviembre 1995

Dele Un Giro A Su Iglesia

¿Conoce las señales de peligro que podrían significar un D-E-S-A-S-T-R-E para su iglesia? ¿Sabe qué medidas debe tomar para cambiar su iglesia?

En nuestro entorno de cambios rápidos, los desastres ocurren cuando los líderes de la iglesia pierden de vista lo que la iglesia está haciendo. Los líderes de iglesias en crecimiento se preguntan con regularidad "¿cuál es el propósito de nuestra iglesia?"

Algunos líderes ignoran el presente y fantasean con el futuro. Por supuesto, los líderes son visionarios, pero existe una diferencia entre tener una visión y fantasear.

Los visionarios tienen una visión de lo que su iglesia debería ser y toman decisiones que son relevantes de donde están ahora mismo. Soñar despierto, sin tomar decisiones acertadas hoy, es sólo desear.

¿Cómo darle un giro a una iglesia?

Para hacer que una iglesia funcione, no se puede hacer el ministerio como siempre. Hay que trabajar como si se estuviera empezando desde cero. No hay seguridad al actuar de forma segura.

- **Tome la prueba del "espejo"**

Hágase las siguientes preguntas:

- ¿Es su iglesia lo suficientemente flexible para afrontar el futuro?
- ¿Es necesario el cambio?

- ¿Es el momento adecuado?
- ¿Qué tan urgente es la necesidad del cambio?
- ¿Su gente necesitará una preparación prolongada?
- ¿Tiene el dinero u otros recursos?
- ¿A qué se enfrenta?
- ¿Hay confianza entre los líderes y la congregación?
- ¿Qué se debe hacer?

- **Controle cualquier daño.**

Si comete un error, reconózcalo inmediatamente y corríjalo aún más rápido. Establezca altos principios morales, éticos y de credibilidad y manténgalos. Muestre a su gente todos los días que estos principios son más que palabras que viven y prosperan en usted. Los líderes que carecen de tales principios están condenados al fracaso.

- **Cree un enfoque de cambio**

Reclutar un pequeño grupo de las personas más comprometidas y con visión de futuro para que encabezen el esfuerzo. Deles una formación especial y una variedad de experiencias para convertirlos en expertos en gestión del cambio.

- **Defina el propósito de su iglesia, su visión y valores.**

Utilice reuniones de estrategia o retiros para formular una declaración de propósito, visión y valores fundamentales. Perfeccione estas declaraciones hasta que puedan servir como guías significativas, significativas, que sirvan de guía para la fe y la acción de todos en su iglesia.

- **Escuche a quienes no asisten a la iglesia.**

Preste más atención a lo que quieren las personas fuera de su iglesia. ¿Qué dicen? ¿Por qué no asisten a su iglesia? ¿Qué los atraería a usted?

- **Levante la moral.**

Cuando los tiempos son malos, la moral de las personas puede caer por los suelos. Levante su moral pidiéndoles su opinión y compartiendo sus planes para el cambio. Mantenga a las personas al tanto de los resultados. Inicie grupos de oración que se centren en pedirle a Dios la dirección para el futuro. La moral mejorará a medida que las personas vean los resultados de sus oraciones y acciones.

- **Comuníquese bien con su gente.**

Visite cada ministerio en un horario regular. Comuníquese con su gente al menos 12 veces al año acerca de su propósito, visión y el progreso general de su iglesia hacia sus metas. Sea sincero con todos.

- **Tome decisiones difíciles.**

Enfrente la realidad tal como es, no como fue o como desearía que fuera. No puede cambiar una iglesia con medidas a medias. ¡Asegúrese de ir lo suficientemente lejos! Las medidas a medias le darán resultados inferiores a la mitad. La palabra clave es "proactivo". Controle su destino, o algo más lo hará.

- **Elimine el colesterol.**

Para lograr más, trate de hacer menos. Limite su enfoque y reduzca sus programas (aquellos que no son realmente necesarios). Con los líderes clave, haga una lista de todos los ministerios y programas que lleva a cabo su iglesia en una pizarra. Revíselos y subraye los que son absolutamente necesarios. ¿Qué DEBE seguir haciendo su iglesia? Si es posible, elimine el resto y comience de nuevo.

Concéntrese en su ministerio principal.

Identifique sus ministerios principales.

Analice todos los ministerios de su iglesia y clasifíquelos con los siguientes títulos:

Estrellas: Los ministerios más rentables, es decir, aquellos que son responsables de atraer la mayor cantidad de personas nuevas o alcanzar la mayor cantidad de personas para Cristo.

Rompecabezas: Los ministerios que parecen buenos, pero no están produciendo los resultados que usted cree que deberían.

Caballos de arado: Los ministerios populares que honestamente no dan el resultado de muchas personas nuevas que viene a Cristo o a su iglesia, pero que usted debe mantener.

Perros: Los ministerios que están agotando los recursos de su iglesia y que producen resultados casi nulos. Lidie con los perros, rehaciéndolos, reinventándolos o reemplazándolos con estrellas.

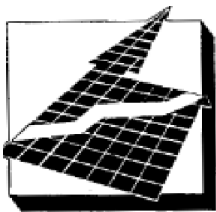
- **Empiece un nuevo ministerio.**

El factor de éxito subyacente es la voluntad de caerse, levantarse y empezar de nuevo. Las reglas son: hágalo, inténtelo, arréglole. Comience al menos un ministerio nuevo cada año.

- **Use equipos de acción.**

Asigne a cada equipo la tarea de lograr un único objetivo y celebre cuando lo alcancen. Los equipos permiten que las personas adopten nuevos conceptos desde el principio y compartan su diversidad de experiencias. En resumen, generan un sentido de pertenencia.

Recuerde: su iglesia no se arreglará en un año. En general, se necesitan de 4 a 5 años para cambiar el rumbo de una iglesia de la ciudad y de 10 a 12 años para cambiar el rumbo de una iglesia rural.



THE McINTOSH
**Red de Crecimiento De La
Iglesia**

3630 Camellia Dr. San Bernardino, CA 92404

Volumen 7 Entrega 1

Enero 1995

Trayendo Cambios A Una Iglesia Tradicional

Cualquiera que haya observado a personas en las plataformas de esquí ha observado a los esquiadores yendo de un lado a otro saltando sobre la estela creada por la tabla que los arrastra. Saltar las pequeñas estelas creadas por las tablas de esquí parece ser algo fácil de hacer. Los esquiadores acuáticos dominan la técnica con bastante facilidad y siempre parecen divertirse haciéndolo.

Una de las innovaciones más populares en el agua ha sido el desarrollo de las motos acuáticas o SeaDoos. Estos pequeños vehículos acuáticos permiten al usuario sentarse, arrodillarse o ponerse de pie mientras navega por un lago o el océano. Esto es muy común entre los esquiadores acuáticos, pero sin la necesidad de un barco de remolque. En los lagos es común ver estas motos acuáticas. Pero en el océano, donde las olas son mucho más grandes, se convierte en un desafío mayor. Aun así, la gente que corre por las olas parece divertirse mucho.

Ocasionalmente, uno de estos corredores de olas intenta saltar sobre una ola mucho más grande, o tal vez intenta cruzar una en un ángulo incorrecto. Cuando esto sucede, la embarcación a menudo se cae y hace que la moto acuática se caiga.

Afortunadamente, los fabricantes de estos vehículos acuáticos incorporaron un dispositivo

que hace que permanezcan en un lugar para permitir que el conductor tenga tiempo de nadar de regreso a la moto acuática.

Olas de cambio en marcha

El cambio de dirección en una playa tradicional puede ser tan divertido como las olas en un lago. En otras ocasiones, puede ser desastroso.

A veces, las olas provocadas por las olas son bastante pequeñas, como las que suelen atravesar las aguas de los lagos.

Otras veces, son mucho más grandes que las olas del océano. En ocasiones, se convierten en maremotos, demasiado potentes para que alguien pueda saltarlas.

Como corredores de olas en nuestras iglesias, necesitamos estructurar cuidadosamente un plan para correr eficazmente las olas del cambio.

Comenzar nuevos ministerios, renovar los antiguos o eliminar programas que antes tenían éxito es difícil en cualquier situación, pero puede ser una gran ola que saltar en una iglesia tradicional.

Los siguientes diez pasos son un conjunto de ideas sugeridas por quienes han superado las olas antes que nosotros y se ofrecen aquí como ideas para superar nuestras propias olas de cambio en una iglesia tradicional.



A menos que sea un plantador de iglesias, estará edificando sobre los cimientos de otros. Fue su compromiso, sacrificio y amor por el Señor lo que hizo que su iglesia esté donde está hoy. Siempre respete y honre a los líderes que han servido fielmente a lo largo de los años.

Paso #2: Afirme los ministerios anteriores.

Aprenda qué ministerios son legendarios en la historia de su iglesia y comience a afirmarlos a ellos y a las personas que sirvieron en ellos. Esto es particularmente importante para hacer con los ministerios que está planeando reestructurar o reemplazar.

Paso #3: Enfatique los principios, no los métodos.

Destaque los principios fundamentales que sustentaron los ministerios anteriores. Piense en cada ministerio que necesitará cambiar e identifique los principios fundamentales que lo hicieron valioso. Enseñe y predique aquellos valores y principios que son eternos y siguen siendo válidos hoy.

Paso #4: Presente el cambio como una extensión de ministerios pasados. •

Presente su nuevo enfoque del ministerio como una •extensión• de un ministerio anterior. Por ejemplo, si su deseo es comenzar un nuevo servicio de adoración, concéntrese en el hecho de que simplemente está expandiendo su servicio de adoración actual para que llegue a más personas.

Paso #5: Ilustre cómo el cambio conlleva los valores de un ministerio anterior.

Una iglesia quería pasar de una reunión de oración a mitad de semana a un ministerio de grupos pequeños. Los líderes de la iglesia ayudaron a su gente a ver que el valor de la reunión a mitad de semana era la oración. Cuando los líderes de la iglesia demostraron que más personas orarían si hubiera varios grupos pequeños reunidos en diferentes momentos durante la semana, la congregación acordó intentarlo.

Paso #6: Asegure a las personas que usted llevará a cabo sus principios morales.

Tómese el tiempo para educar a las personas para que comprendan que es la "forma" del ministerio la que está cambiando y no el "cimiento". Haga hincapié en los principios básicos del pasado más que en los estilos del pasado, y explique cómo las formas más nuevas transmiten los principios antiguos.

Paso #7: Escuche y ame.

Los líderes deben darles tiempo a las personas para que compartan sus sentimientos, desahoguen sus frustraciones y se acostumbren a las nuevas formas de ministerio. Es prudente proporcionar pequeños foros donde unas pocas personas puedan hacer preguntas, en lugar de tener una reunión de toda la congregación.

Paso #8: Comunique que las tradiciones se respetan mejor cuando se llevan a cabo en nuevos ministerios.

Hay tradiciones muertas y tradiciones vivas. -Las muertas continúan siendo recordadas, pero con poco impacto en la vida y la gente de hoy. Las tradiciones vivas continúan proporcionando la razón histórica para los ministerios que se están llevando a cabo hoy. Las mejores tradiciones son las que proyectan hacia el futuro a través de ministerios efectivos que llegan a la gente de hoy.

Paso #9: Sea paciente.

Entienda que, en las áreas urbanas y suburbanas de los Estados Unidos, normalmente se necesitan de 5 a 7 años para cambiar una iglesia tradicional en una nueva dirección. En entornos más rurales, a menudo se necesitan de 10 a 12 años y, a veces, más.

Paso #10: Confíe en Dios para que esto suceda.

El antiguo himno lo dice bien: "Oh Dios, nuestra ayuda en los tiempos pasados, nuestra esperanza para los años venideros". Qué mejores palabras para tener en cuenta al dirigir una iglesia tradicional. Como amamos a Dios y a su pueblo, nos ayudará a lograr los cambios necesarios para un ministerio eficaz.

10

Líderes Visionarios

LÍDERES VISIONARIOS

Introducción

Visión – Donde no hay visión (revelación bíblica), el pueblo se extravía; ¡dichosos los que son obedientes a la ley! Proverbios 29:18

Visión – Uno de los elementos más importantes en ministerio.

- Nos atrapa.
- Nos motiva.
- Se enfoca por nosotros.
- Nos enfoca.

Visión – Es valiosa

- Debe ser nutrida
- Debe ser cuidada

Los aspectos esenciales de la visión

Definición:

- La creencia (convicción) de que una persona está donde Dios quiere que esté. (El Espíritu guía.)
- La capacidad de ver lo que Dios quiere que se haga. (El Espíritu da discernimiento.)
- La capacidad de hacer lo que Dios quiere que se haga. (El Espíritu da poder.)
- La voluntad de admitir las propias debilidades humanas y depender de Dios. (El Espíritu hace que sus líderes estén dispuestos.)

Fe relacionada con la visión

- Romanos 1:17 "El justo vivirá por la fe."
- Romanos 14:23 "Lo que no se hace por fe es pecado"
- Marcos 5:38-39 "La niña está dormida..."
- Éxodo 14:10-14 El Mar Rojo
- Santiago 1:5 Sabiduría de Dios
- La fe y la visión se desarrollan como un músculo; crecen cuando se ejercitan.
- Existe el don espiritual de la fe
1 de Corintios 12:9
- Moverse por fe para alcanzar la visión
 - Trabajar duro y de forma diligente
 - Creer a Dios para obtener resultados
 - Ver la situación y el futuro con los ojos de Dios
 - Hebreos 1 – "La fe es la certeza de lo que se espera, la convicción de lo que no se ve."
 - Ver los hechos "alcanzados" ante nosotros

El Líder Visionario

- Lleno de Dios – en – tusiasmo (en teos)
ἐν θεός;
- La habilidad de comunicar la visión
- Conoce porqué y cómo Dios bendice
- Conoce las fuerzas espirituales o humanas que trabajan contra el ministerio
- Recluta y desarrolla líderes para ayudar a cumplir con el ministerio
 - Motiva a la gente a unirse
 - Los mueve para que se involucren
 - Los organiza para alcanzar estabilidad
- Obtener la visión.
 - Dios habla a nuestras mentes.
 - Usamos nuestras mentes creativas.
 - Hablamos con otros ministerios y los observamos.
 - Trabajo creativo en equipo
- Una pregunta muy importante
 - La visión es...
 - Un don espiritual
 - Una tendencia natural
 - Una motivación bíblica
 - Un nivel de energía

SI!!!

Evaluar Nuestra Visión Para Nuestro Ministerio

Personal

- ¿Qué quiere hacer Dios con su vida?
- ¿Qué quiere usted que Dios haga con su vida?
- ¿Está usted dispuesto a pagar el precio para lo que Dios quiere hacer con usted?
- Considere Efesios 3:20 y cómo se relaciona con su vida

Para su iglesia y su ministerio

- ¿Por qué creó Dios su iglesia?
- ¿Qué es lo que quiere hacer Dios en su iglesia?
- ¿Qué precio está dispuesto a pagar para ver la obra de Dios en su iglesia?
- Considere Efesios 3:20 y cómo se relaciona con su iglesia

GUARDAR Y MANTENER EL ENFOQUE DE LA VISIÓN

“Así que tú, hijo mío, fortalécete por la gracia que tenemos en Cristo Jesús.”

2 Timoteo 2:1

<i>Razón por la que necesitamos ser fuertes:</i>	<i>Fuentes alternativas para ser fuertes en la gracia:</i>	<i>Realidad con la que debemos lidiar:</i>	<i>Cómo ser fuertes:</i>
Tenemos el potencial para ser: - Débiles - Desanimados - Sin fe - Carentes de autoestima - Ministros en carne	En lugar de confiar en Dios podemos confiar en: - Estrategia - Nuestro conocimiento - Nuestras habilidades - Nuestras habilidades para predicar - Nuestro poder de persuasión	Podemos perder el foco y ser consumidos por: - Presión - Desunión - Guerra espiritual - Pecado personal	- Líderes responsables - Dejar que otros le ministren - Sea honesto - No ignore la tentación - “Quédate quieto y conoce que Él es Dios” - Arrepíentase - Dios da gracia a los humildes

INTRODUCCIÓN A LA VISIÓN

VISIÓN – Donde no hay visión (revelación bíblica), el pueblo se extravía; ¡dichosos los que son obedientes a la ley! Proverbios 29:18

- Éxodo 18:13, y los que siguen

VISIÓN – Uno de los elementos más importantes en ministerio

- Nos atrapa.
- Nos motiva.
- Se enfoca por nosotros.
- Nos enfoca.

VISIÓN – ¿Es grande mejor y pequeño insignificante?

- No podemos ser mundanos... impulsados por la sociedad
 - Global
 - Personal
- La visión debe maximizar nuestros dones
 - Diferentes personas tienen diferentes niveles de dones

VISIÓN – Somos productivos, no reactivos

- Muchas situaciones en ministerio son reactivas
- La “doctrina” de la no insistencia – con ironía
- La visión tiene un pensamiento claro

VISIÓN - La visión es tan valiosa como el oro

- Debe ser nutrida
- Debe ser viva
- Debe ser cuidada constantemente

EL LÍDER VISIONARIO

1. Tiene entusiasmo (está lleno de Dios, en Teos). Es capaz de comunicar una visión que es contagiosa.
2. Sabe por qué Dios ha bendecido y cómo lo ha hecho.
3. Sabe qué quiere Dios que se haga a continuación.
4. Conoce y contrarresta los factores y fuerzas que trabajan en contra de la visión.
5. Se ocupa de los pequeños detalles que transmiten e imparten excelencia.
6. Escalona el proceso.
7. Desarrolla líderes para el futuro.

El líder visionario toma la decisión **correcta**, aunque sea contraria a su personalidad o le suponga una amenaza.

La visión y el líder visionario deben **motivar, movilizar y estabilizar** a la congregación.

- La **motivación** se produce cuando: 1, la visión es global (definida y más grande que nosotros) y 2, la visión es convincente.
- La **movilización** se produce cuando: 1, el líder muestra a las personas los escalones a subir para cumplir la visión y 2, la visión está correctamente planteada.
- La **estabilización** se produce cuando el líder se asegura de que las personas comprendan que las cosas están bajo control.

ALGUNOS PENSAMIENTOS ACERCA DE LA VISIÓN

Introducción

Opinión personal: Muchas personas llaman a propósito, objetivos, misión y visión cosas diferentes. Con frecuencia, perdemos el tiempo discutiendo sobre definiciones humanas. Siéntase libre de darle su propio significado a las palabras... las palabras y las definiciones están para servir a tu institución y hacer que su ministerio sea más efectivo.

Algunas Definiciones Como Punto De Partida

A. Relacionado a la planificación

1. Propósito... Esta puede ser la razón que se menciona en la constitución para explicar por qué se inició la organización. Esta declaración probablemente tendría una referencia bíblica y su alcance sería más eterno.
2. Misión... Una declaración amplia y general sobre a quién desea llegar y qué espera lograr la iglesia. (Barna)
3. Visión... Una visión específica, detallada, personalizada, distintiva y única para una iglesia determinada. (Barna)
4. Objetivo... Puntos secundarios dentro de la declaración de visión a corto y largo plazo.

B. Relacionado al liderazgo

1. Liderazgo... Piensan en el “panorama general” mientras van de la cima de una montaña a la cima de una montaña. Energizan a la organización y la mantienen creyendo en Dios por cosas más grandes y significativas.
2. Gestión... Averiguar cómo lograr las visiones del líder de una manera ordenada y bien organizada. No necesariamente piensan en el “panorama general”, pero saben cómo ayudar a la organización a lograrlo una vez que se articula.

Visión Definida

➤ Definido

- A. Capacidad de ver lo que se debe hacer.
- B. Capacidad de hacer lo que se debe hacer.
- C. Convicción de que uno está en el lugar que Dios quiere que esté.
- D. Disposición a admitir las deficiencias en hacer lo que se debe hacer.
- E. Disposición a crecer en la fe.
- F. Una visión sin estrategia es una ilusión.

➤ Amplificado

A. Ejemplo: Éxodo 3:1-4, 23 (El llamado de Dios a Moisés)

1. NO CAPAZ, pero es hombre de Dios.
2. SIN TALENTO (pensó) pero es hombre de Dios.
3. RESPONDIÓ al llamado de Dios
4. Se ocupó primero de sus asuntos personales.

B. Romanos 12:1-8

“Por la gracia que se me ha dado, digo a todos ustedes: *Nadie tenga un concepto de sí más alto que el que debe tener, sino más bien piense de sí mismo con moderación, según la medida de fe que Dios le haya dado.*”

C. Convicción firme de lo que Dios quiere hacer en nuestras vidas y en nuestros ministerios

D. Moverse en la fe

1. Orar
2. Trabajar duro
3. Creer en Dios para obtener resultados
4. Mantener la imagen del hecho consumado ante usted.

La fe es la evidencia de las cosas que no se ven.

La certeza de lo que se espera.

“Ahora bien, la fe es tener confianza en lo que esperamos, es tener certeza de lo que no vemos.” Hebreos 11:1 (NVI)

5. Seguir adelante, trabajar duro, creer plenamente cuando las cosas no parecen ser lo que queremos que sean.

NACIMIENTO DE UNA VISIÓN

- **Entendiendo** el pensamiento
 - A. Revelación directa
 - B. Usar la mente creativa de uno mismo
 - C. Observar y refinar las ideas de otros
 - D. Trabajo creativo en equipo
- **Reduciéndolo** a papel
Esta es una imagen de lo que quieres a grandes rasgos. Tendemos a no dedicarle suficiente tiempo a esto.
- **Refinándolo** hasta convertirlo en pasos estratégicos, medibles y alcanzables
- **Controlando** los movimientos para mantenerse en el objetivo
Hay muchos “ministerios” que pueden ocupar nuestro tiempo, pero debemos apoyar sólo aquellos que sean consistentes con nuestra misión.
- **Conceptualizando** la visión
La cuestión es el liderazgo. Todos los líderes se encuentran en algún punto del continuo que va desde el líder conceptual hasta el líder operativo. Las organizaciones necesitan ambos tipos de líderes. El líder conceptual da dirección a la organización y el líder operativo mantiene el funcionamiento de la organización. El mayor peligro es probablemente que el pastor se vuelva completamente operativo.

Líderes (dos extremos)

¿Dónde se sitúa usted la sucesión?



CONCEPTUAL

- *Prevé el futuro*
- *Toma riesgos; escala las fronteras*
- *Avanza para mostrar el camino*
- *Persuade*
- *Es necesario para que la institución se distinga claramente*

OPERACIONAL

- *Ve las necesidades inmediatas*
- *Resuelve los problemas actuales*
- *Cumple bien con los objetivos establecidos en términos de alcanzarlos cuando otros los han establecido*
- *Es necesario para la estabilización*

VISIÓN: ¡NO SALGA DE CASA SIN ELLA!

Introducción:

La visión es...

- un don espiritual?
- una tendencia natural?
- una motivación bíblica?
- un nivel de energía?
-

I. Evaluación necesaria

II.

<i>Piense en usted</i>	<i>Piense en la iglesia</i>
• ¿Qué quiere Dios <u>hacer</u> con su vida? • ¿Qué es lo que <u>usted quiere que Dios</u> haga con <u>su vida</u> ? • ¿Está usted dispuesto a pagar el precio para lo que Dios quiere hacer con usted? • Si sus dones se <u>maximizaran</u> ¿qué podría pasar para Dios? • ¿Qué significa Efesios 3:20 para su vida?	• Porqué Dios <u>plantó</u> su Iglesia? • ¿Qué quiere hacer <u>Dios</u> con su <u>Iglesia</u> ? • Qué precio está <u>dispuesto a pagar</u> para ver lo que <u>sucede</u> ? • Si los dones de su iglesia se <u>maximizaran</u> ¿qué podría pasar para Dios? • ¿Qué significa Efesios 3:20 para la vida de su iglesia?

II. Principios de vida necesarios

- A. Reconocer que vivir su visión no será fácil
- B. Entender que se pagará un precio
- C. Las visiones personales y corporativas están entrelazadas
- D. La visión debe implicar un sentido de riesgo

PROCESO DE VISUALIZACIÓN



VISIÓN:

"una imagen clara y desafiante del futuro de un ministerio tal como su liderazgo cree que puede y debe serlo"

LÍDER CRISTIANO:

"una persona de Dios (carácter) que sabe hacia dónde se dirige (visión) y tiene seguidores (influencia)"

6. PRESERVAR
LA VISIÓN DE MINISTERIO

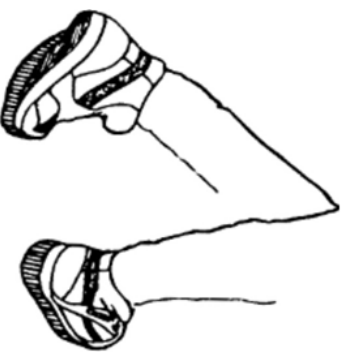
5. IMPLEMENTAR
LA VISIÓN DE MINISTERIO

4. COMUNICAR
LA VISIÓN DE MINISTERIO

3. DESARROLLAR
LA VISIÓN DE MINISTERIO

2. COMPRENDER
LA NATURALEZA DE LA
VISIÓN DE MINISTERIO

1. RECONOCER
LA NECESIDAD DE
VISIÓN DE MINISTERIO



De: *Desarrollando
una visión para el ministerio en el
siglo XXI*, por Aubrey McDonald
(Grand Rapids: Baker Book,
1993), pág. 17, 20, 31.

11

Planificación: En busca de la mente de Dios

PLANIFICACIÓN: BUSCANDO LA MENTE DE DIOS PARA EL FUTURO

Introducción

- Cuando los grupos planifican (piden a Dios que obre en el futuro), tienen menos problemas que resolver.
- La planificación genera unidad, fe y visión.
- La planificación mantiene a la organización en el buen camino.
- Los líderes lideran la planificación.

Planificar Es Conocer A Dios

- Conocer Su mente
- Conocer Su voluntad
- Conocer Su Iglesia

Planificar Es Trabajo Sagrado

- No confiamos solo en nuestra mente.
- Buscamos la mente de Dios.
- La planificación y la visión son socios.

La planificación debe ser comunicada

- La gente necesita entender
- La planificación construye la fe.
- La planificación trae cambios.
- El plan no puede ser demasiado grande ni demasiado complejo, ya que la gente no lo entenderá.

El Plan

- Comunicado por el líder.
- Explicado por el líder.
- Entendido por la gente.
- Nos prepara para el futuro.
- Es claro.
- Es comprensible.
- Es aceptado.
- Le pedimos a Dios que se mueva.

EL VALOR DE PLANIFICAR*

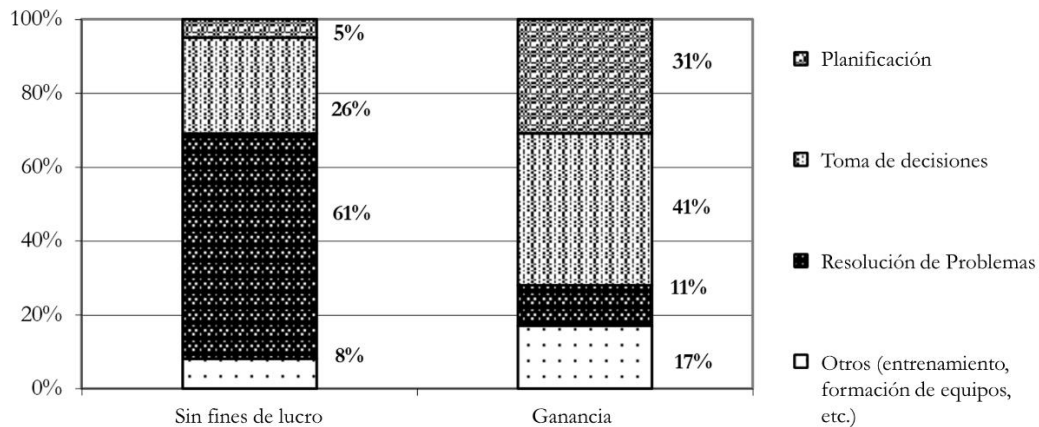
Introducción: Definiciones Importantes

- ❖ **Planificación:** desarrollo de una estrategia general para realizar una tarea o alcanzar un objetivo (orientado al futuro).
- ❖ **Toma de decisiones:** elecciones realizadas en el desarrollo y la implementación del plan (orientadas al futuro).
- ❖ **Resolución de problemas:** elecciones realizadas en respuesta a los obstáculos encontrados en la implementación del plan (orientadas al presente).

El Estudio De Peter Drucker

El 45% de los 700 grupos que Drucker estudió eran iglesias.

PORCENTAJE DE TIEMPO QUE LA JUNTA DIRECTIVA PASA REUNIDA EN CADA ÁREA:



Las Conclusiones De Drucker

1. La planificación tiende a generar unidad de propósito y dirección y fomenta un sentido de visión.
2. La planificación proporciona un contexto para la toma de decisiones. Sin un plan general no hay un contexto común. Por lo tanto, las decisiones son más difíciles de tomar y más divisivas.
3. Las organizaciones sin fines de lucro no planifican más porque la planificación reduce la tarea más tediosa de la junta directiva: apagar incendios. Si las juntas directivas planificaran primero, habría menos incendios que apagar. (Esto también es cierto para las personas individuales).

* Dr. Bill Yarger, Decano Ejecutivo
Seminario Phoenix

PLANIFICACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

I. La Base Bíblica Para Establecer Metas.

A. El propósito final del ministerio

1. Isaías 42:8
2. Juan 17:4
3. Efesios 1:5-6

B. Los objetivos básicos del ministerio

1. Nacimiento – salvación del incrédulo
1 Timoteo 2:4
Juan 3:16
2. Crecimiento – santificación del creyente
Juan 17:3
Romanos 8:29
Romanos 12:1-2

II. El canal a través del cual se alcanzan los objetivos

A. Los objetivos de la iglesia

1. Cuando se reúnen -santificación
 -edificación
 -crecimiento

Efesios 4:11-16

1 Corintios 14:12, 26

Efesios 5:18, 19

Colosenses 3:16

2. Cuando se dispersan -evangelismo

-nacimiento

Efesios 4:11-16

Mateo 28:18-20

Hechos 1:8

B. Los Ingredientes Básicos

1. Verdad
2. Relaciones

III. La Triste Realidad De Nuestros Ministerios

A. Deslizamiento del liderazgo

1. Existe una brecha entre el plan y la realidad
2. No importa tocar vidas
3. El miedo a la crítica

B. La falta de prioridades

1. Glorificar a Dios es la máxima prioridad.

C. Nacimiento y crecimiento son términos generales.

1. Necesitamos definirlos
2. Cada elemento debe filtrarse a través de estos términos

IV. El resultado de los tristes hechos

- A. No tener metas equivale a fracasar
- B. No tener metas facilita el fracaso
- C. No tener metas impide el crecimiento
- D. No tener metas equivale a falta de fe

V. La Solución

- A. Evaluación honesta

1. ¿Por qué estamos aquí?
2. ¿Qué estamos haciendo?
3. ¿Cómo lo estamos haciendo?

B. Las Objetivos Crecen

1. Efesios 3:20
2. Marcos 5:35-43

C. Los Objetivos Crecen

1. Nuestra fe
2. Los resultados del ministerio

VI. Aplicación Práctica

A. La aplicación de la meta – el próximo año (¿Qué áreas necesitan ayuda?)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

B. La aplicación de la meta – año actual

Proyecto	Recursos Necesarios	Necesidades de desarrollo
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.

C. La aplicación de la meta – Cómo empezar

1. ¿Qué es bíblico?

2. ¿Qué es el Área?

3. Realidades

a.

b.

c.

d.

e.

4. Ideales

a.

b.

c.

d.

e.

D. Poniéndolo todo junto

Planificación A Largo Plazo						
Área:						
Objetivo:	Ministerio Existente:	Objetivo del 1 ^{er} año	Recursos Necesarios 1 ^{er} año:	Objetivo del 2 ^{do} año	Recursos Necesarios 2 ^{do} año:	Futuro:

*Adaptado de *Planning Arrow (Flecha de planificación)* de Bobb Biehl

Un Ejemplo De Planificación A Largo Plazo

Objetivo:	Ministerio Existente	Objetivo del 1 ^{er} año	Recursos Necesarios 1 ^{er} año:	Objetivo del 2 ^{do} año	Recursos Necesarios 2 ^{do} año:	Futuro:
Evangelismo	0	10 conversiones	Entrenar evangelistas	20 conversiones	Entrenar más evangelistas	100 conversiones
Discipulado	0	10 grupos pequeños	• 10 líderes entrenados • Material de estudio	20 grupos pequeños	10 líderes más entrenados	100 grupos

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: DECIDIR Y SABER HACIA DÓNDE IR

I. Algunas Observaciones Sobre Planificación Estratégica

1. Afecta el presente y el futuro cercano (12 a 18 meses).
2. Lo llevan a cabo los líderes principales (pocos, no muchos) con el aporte de muchos.
3. Se centra en las necesidades, la visión o la crisis (antes de que la crisis sea un tema de la agenda).
4. Supera la inercia institucional.
5. Impulsa el cambio y crea un clima para la planificación a largo plazo.

II. Necesidades de la Planificación Estratégica

1. Determine dónde se encuentra ahora (circunscripciones, entorno, amenazas, oportunidades).
2. Descubra hasta dónde puede llegar.
3. Decida hasta dónde quiere llegar.

III. Implementación de la Planificación Estratégica: Algunas Observaciones

1. No funcionará a menos que las personas de arriba se comprometan con ello (sentimiento de propiedad).
2. La planificación debe ser desde arriba hacia abajo en la iglesia... pero debe utilizar a personas de base.
3. Debe ser continua: una parte cíclica de la vida institucional.
4. La mayoría de las iglesias planifican en exceso: se limitan a 4-6 puntos estratégicos en los próximos 12-18 meses.
5. Debe ser decisivo o el resultado será una implementación escasa.

IV. Principios Bíblicos

1. Éxodo 18:21
2. Hechos 6:3
3. Hechos 20:28
4. 2 Timoteo 2:2

V. Principios de Liderazgo

1. Los líderes lideran
2. El rol del pastor principal es clave
3. El rol del equipo es vital
4. El rol del consejo directivo es necesario
5. Claridad
 1. Mantiene a la iglesia enfocada en su misión
 2. Ayuda a la iglesia a decidir sobre ideas de ministerios alternativos
 3. Permite a las personas la libertad de ministrar
 4. Permite a las personas la libertad de irse amablemente

VI. Conociéndose a sí mismo – ¿Dónde se encuentra usted según el análisis de Schaller?

Análisis de Schaller:

Tamaño:	Características:

VII. Conociendo a Dios

1. Su mente
2. Su voluntad
3. Su agenda
4. Su iglesia
 1. Mateo 16:18
 2. Efesios 4:11

VIII. Pasos de la Planificación Estratégica

1. Determina una declaración de misión y de 4 a 6 objetivos estratégicos. Debe ser muy breve y excepcionalmente precisa. Explica qué eres y qué haces.

Por ejemplo, la misión de esta iglesia es cumplir la Gran Comisión haciendo discípulos cristianos (Viñetas u objetivos estratégicos).

- Alabanza y adoración
- Evangelismo
- Educación
- Misiones
- Compañerismo

2. La razón

1. Priorizar y activar estrategias
2. Evaluar la eficacia de las estrategias
 - a. ¿Es consistente con la misión?
 - b. ¿Es consistente con el entorno?
 - c. ¿Es consistente con los recursos?
 - d. ¿Es consistente con la organización de la iglesia?
(Nota: cambiar la organización para que se ajuste a la estrategia, no al revés)
 - e. ¿Es viable ahora?
 - f. ¿Vale la pena correr los riesgos?
 - g. ¿Es definible y defendible?

IX. Definiciones Importantes

1. Planificación estratégica

Esta es una función. Es un proceso de identificación de las acciones que debemos tomar hoy para obtener la mayor y mejor ventaja mañana: la planificación a corto plazo tiene como objetivo avanzar hacia los objetivos generales. Las herramientas de la planificación estratégica son la declaración de visión, la declaración de misión, las declaraciones de puntos y los objetivos específicos.

2. Declaración de visión:

Es visionaria, creativa e imaginativa. Es una declaración breve que nos ayuda a tener presente nuestra razón de ser. Comunica los objetivos generales de la iglesia.

3. Declaración de misión:

Esta declaración es motivadora. Es una declaración breve que centra nuestra atención en la acción inmediata que se debe tomar. Representa un paso en un esfuerzo mayor para lograr los objetivos de la Declaración de Visión. La Declaración de Misión comunica los objetivos inmediatos.

4. Declaración de puntos claves:

Los medios para lograr los objetivos inmediatos de la Declaración de misión. Las áreas generales de acción que pretendemos llevar a cabo.

5. Objetivos específicos

Las acciones, programas y esfuerzos específicos e individuales en los que participaremos como iglesia. Estos serán desarrollados por las juntas directivas, las comisiones y el personal en respuesta a la Declaración de Visión, la Declaración de Misión y las Declaraciones de Puntos Claves.

N.B.

1. Sólo las Escrituras son innegociables y sagradas.
2. El proceso de planificación es más importante que las declaraciones desarrolladas.
3. La misión de la iglesia determina la organización de la iglesia, no al revés.

X. Modelos de Planificación de Tres Iglesias

El modelo libre de wayzata

1. Trabajo privilegiado
2. El proceso
 1. Carta escrita por el pastor principal
 2. El personal y los ancianos trabajan para perfeccionarla
 3. Contenido de la carta
 - a. Evaluación de ministerios – pros & contras
 - b. Cambios a ser realizados en ciertas áreas
3. Énfasis público

Público

Declaración de misión
Declaraciones de puntos clave
Reuniones generales
Pronunciamientos públicos

Departamental

Personal y comisión perfeccionados
Decididas por el departamento

4. El resultado – público

1. Declaración de la misión

Ayudar las personas a madurar para que puedan influir a otros para Cristo

2. Declaración de Puntos clave

- a. Celebrar nuestra vida en Cristo:**
Nuestros servicios están estructurados para permitir que los cristianos adoren a Dios y al mismo tiempo sean relevantes para la persona que no asiste a una iglesia y que está considerando las afirmaciones de Cristo.
- b. Cultivar el crecimiento personal y el servicio en Cristo:**
Se ofrecen oportunidades para el crecimiento espiritual y el servicio a través de tiempos educativos, grupos de People Builder (constructor de personas), ministerios individuales y el Centro de Equipamiento Ministerial.
- c. Cuidar unos a otros en Cristo:**
Los grupos de People Builder (constructor de personas) son la manera más eficaz de cuidar de las necesidades de las personas, independientemente del tamaño de una iglesia. Por lo tanto, se debe dedicar el máximo esfuerzo para construir y nutrir los grupos de People Builder.
- d. Comunicar a Cristo a nuestro mundo:**

Compartir a Cristo a nivel local, metropolitano, nacional e internacional. A nivel local, debemos tomarnos en serio a las 71.000 personas que no pertenecen a ninguna iglesia en nuestra área.

3. Declaraciones De Puntos Claves En Formato De Viñeta

Celebrar

- Enseñar Dos estilos diferentes
- Adorar Servicio del sábado por la noche
- Participar
- Evangelizar
- Ser relevante
- Aceptar
- Crecer

Cultivar

- Entender el amor de Dios
- Entender el rol del Espíritu Santo
- Entender la responsabilidad personal de llegar a ser más como Cristo
- Entender la responsabilidad personal para servir

Cuidar

- Aprender
- Amar
- Servir – cada grupo debe servir de alguna manera
- Decidir
- Nacer
- El 80% de nuestras gente a partir de 10^{mo} grado debería involucrarse en un grupo

Comunicar

- Mentalidad de Hechos 1:8
- Eventos puente
- Relacional
- Equipos de misión

Una Búsqueda En Oración De La Dirección De Dios

para
Iglesia libre
Wayzata

Escrito por John Vawter
Refinado y revisado por el personal
Aprobado por la junta de ancianos

DECLARACIÓN DE LA MISIÓN:

Ayudar a las personas a madurar para que puedan influir a otros para Cristo.

CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN:

La misión se cumple a través de:

Celebrar nuestra vida en Cristo

Nuestros servicios están estructurados para permitir que los cristianos adoren a Dios y al mismo tiempo sean relevantes para la persona que no asiste a una iglesia y que está considerando las afirmaciones de Cristo.

Cultivar el crecimiento personal y el servicio en Cristo

Se ofrecen oportunidades para el crecimiento espiritual y el servicio a través de tiempos educativos, grupos de People Builder (constructor de personas), ministerios individuales y el Centro de Equipamiento Ministerial.

Cuidar unos a otros en Cristo

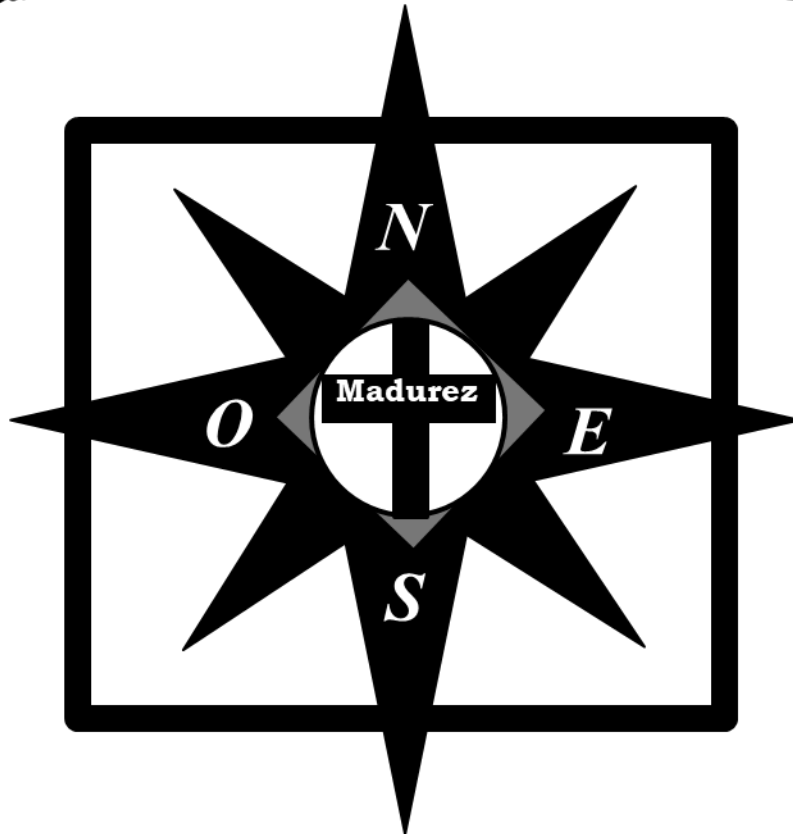
Los grupos de People Builder (constructor de personas) son la manera más eficaz de cuidar de las necesidades de las personas, independientemente del tamaño de una iglesia. Por lo tanto, se debe dedicar el máximo esfuerzo para construir y nutrir los grupos de People Builder.

Comunicar a Cristo a nuestro mundo

Debemos estar comprometidos a comunicar a Cristo a nuestro mundo en un nivel local, metropolitano, nacional e internacional. A nivel local, debemos tomarnos en serio a las 71.000 personas que no pertenecen a ninguna iglesia en nuestra área.

EL GLOBO DE BETANIA

Ayudando a las personas a encontrar su camino



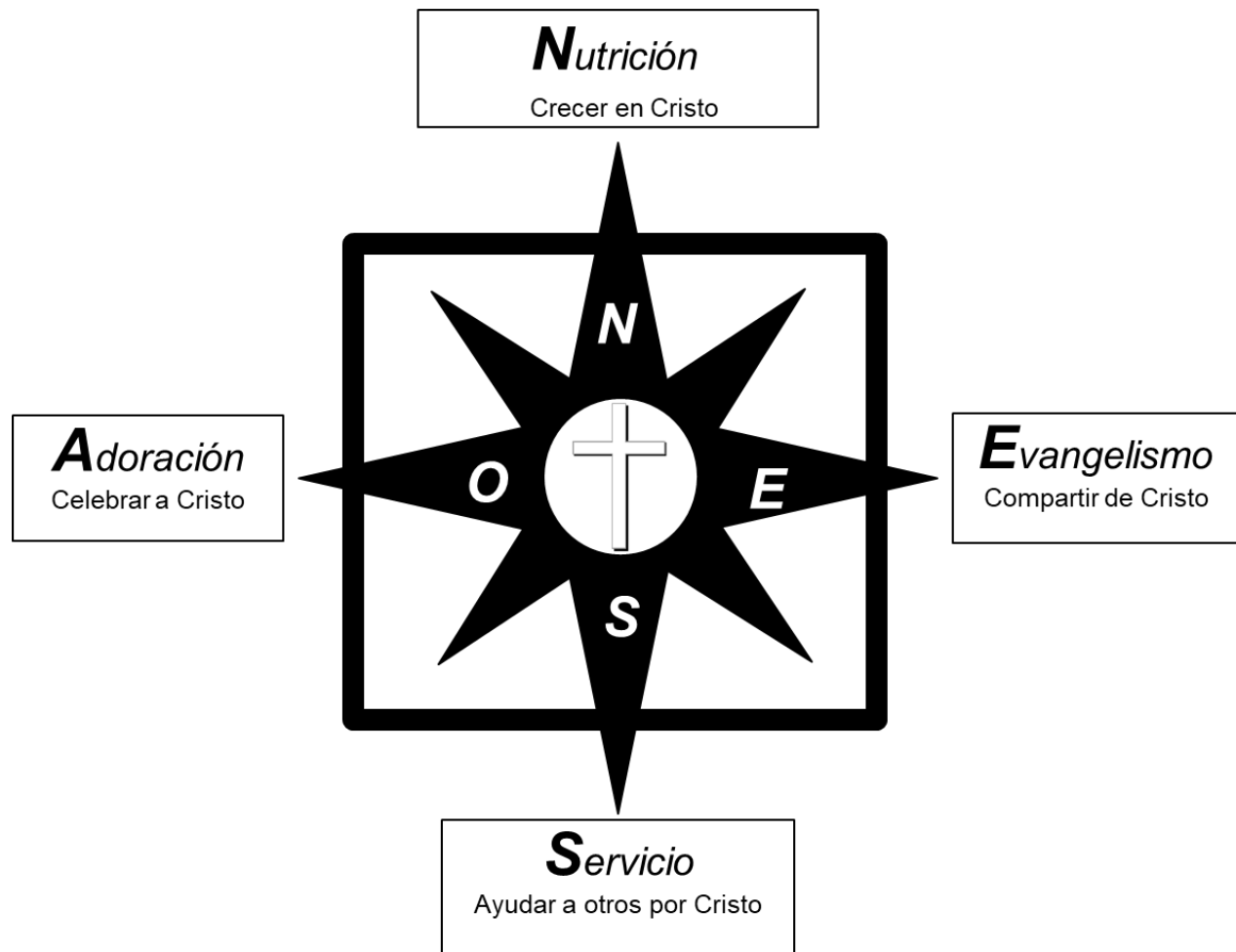
a la madurez en Cristo

PERSPECTIVA

Llevando a la gente a la madurez en Cristo

El objetivo en ministerio es ver a la gente crecer en Cristo. Para ver este objetivo cumplido se requiere perspectiva y una imagen clara de lo que queremos que suceda, poder explicar cómo sucederá y dejar que esta imagen motive a la gente a querer participar. Esta imagen es la realidad de las metas que la iglesia establece y por las cuales cree en Dios.

El siguiente modelo, llamado la “Brújula del Ministerio”, es la forma en que una iglesia pintó el cuadro de cómo planeaba ayudar a la gente a crecer.



Nutrición

El nutrirse es el proceso de ver a las personas crecer en su fe en Cristo, de modo que no solo relacionen sus vidas con Él, sino que también conozcan Su plan de misión para sus vidas.

(El mérito de esta reflexión debe atribuirse a Rick Warren y a Saddleback Community Church).

Bienvenida

Aceptar y dar la bienvenida a los recién llegados

Es necesario explicar que son amados por Dios y por la iglesia.

- Comprender nuestra relación con Dios
- Asegurarse de nuestra relación con Dios

Una Vida Nueva Emocionante

- Vida llena del Espíritu
- Descubrir la madurez espiritual
- Compañerismo
- Grupos pequeños
- Descubrir la Biblia
- Estudiar la Biblia

Comprender nuestra singularidad

- Descubrir los dones de cada uno
- Seminarios de equipamiento para ayudar a las personas a conocer su singularidad
- Comprender la oración

Manifestar nuestra singularidad

- Descubrir nuestra misión personal
- Entender que Dios tiene un propósito para nosotros
- Utilizar los dones personales

Servicio

El servicio es el proceso de descubrir las habilidades únicas que Dios le ha dado a una persona y capacitarse para usar esas habilidades para servir a Dios al servir a los demás.

Descubrir

- ¿Cuáles son mis dones e intereses únicos?
- Herramienta de evaluación espiritual
- Enseñar sobre los dones
- Animar a las personas a experimentar para conocer sus dones

Combinar

¿Qué oportunidades de servicio se adaptan a mis dones e intereses?

- Catalogar las oportunidades de ministerio actuales para la congregación
- Iniciar nuevos proyectos y capacitaciones
- Celebrar la diversión de participar

Capacitación

Recibir capacitación, apoyo y supervisión constantes

- Empoderar a los “ministros”

Servir a los demás

- En la iglesia
- En la comunidad
- En el cuerpo más grande de Cristo

Evangélismo

La evangelización es el proceso de hablar a las personas acerca de las “buenas nuevas” de Jesucristo y decirles que Él quiere perdonar sus pecados y tener una relación con ellas.

Compartir a Jesús con otros

- Identificar un evangelista de Efesios 4:11-2
- Identificar a personas de la iglesia con el don de evangelismo
- Pensar en métodos de capacitación en evangelismo
- Identificar grupos objetivo a los que la iglesia debe llegar y un cronograma para alcanzarlos
- Pensar en eventos evangelísticos específicos en el campus
- Identificar iglesias y ministerios para eclesiásticos que puedan llegar a grupos objetivo a los que nosotros no podemos llegar

Pensar estratégicamente

- Elaborar estrategias de evangelismo/alcance en ministerios específicos de “Jerusalén”
- Crear más puntos de entrada a la iglesia
- Estrategia de evangelismo para toda la iglesia y todos los departamentos
- Reorganizar ministerios específicos para más evangelismo
- Considerar a qué organizaciones de compasión podemos ayudar
- Considerar escuelas que podrían usar nuestra ayuda con familias monoparentales
- Crear equipos de “Servir a la ciudad y al vecindario”

Planificación de la extensión

- Extensión y misiones: con especialidades en ministerios en “Jerusalén, Judea, Samaria y las partes más lejanas del mundo”
- Intercultural Ministerios
- Campañas de regreso a clases para niños necesitados (mochilas, útiles, ropa, etc.)
- Utilizar a aquellos con el don de evangelismo

Pensando en “Jerusalén”

- Desplegar evangelistas en nuestra Jerusalén
- Plantación de iglesias y campus satélite
- Considere www.trypraying.com

Adoración

La adoración es el proceso de aprender a responder a Dios por lo que Él es y lo que Él hace. La adoración es apasionada y personal, pero le da sabor a cada área de nuestra vida mientras buscamos una relación significativa con Dios y con los demás.

Admiración

- Alabar a Dios por lo que Él es
- Reconocer a Dios por sus atributos maravillosos y únicos (Salmo 34:8)

Aprecio

- Reconocer lo que Dios ha hecho en mi vida
- Reconocer lo que Dios ha hecho en la vida de los demás (Salmo 34:1-3)

Adoración

- Responder a Dios con humildad genuina
- Vivir honesta y puramente ante Dios y con los demás
- Relacionar cada área de nuestra vida con Dios (Salmo 34:11-6)

Aplicación

- Vivir de manera que la presencia de Dios en mi vida sea evidente para los demás
- Proponerme tratar a los demás con gracia, dignidad y bondad como resultado de mi comprensión de Dios (Salmo 34:19, 22)

THE GLOBO DE BETANIA

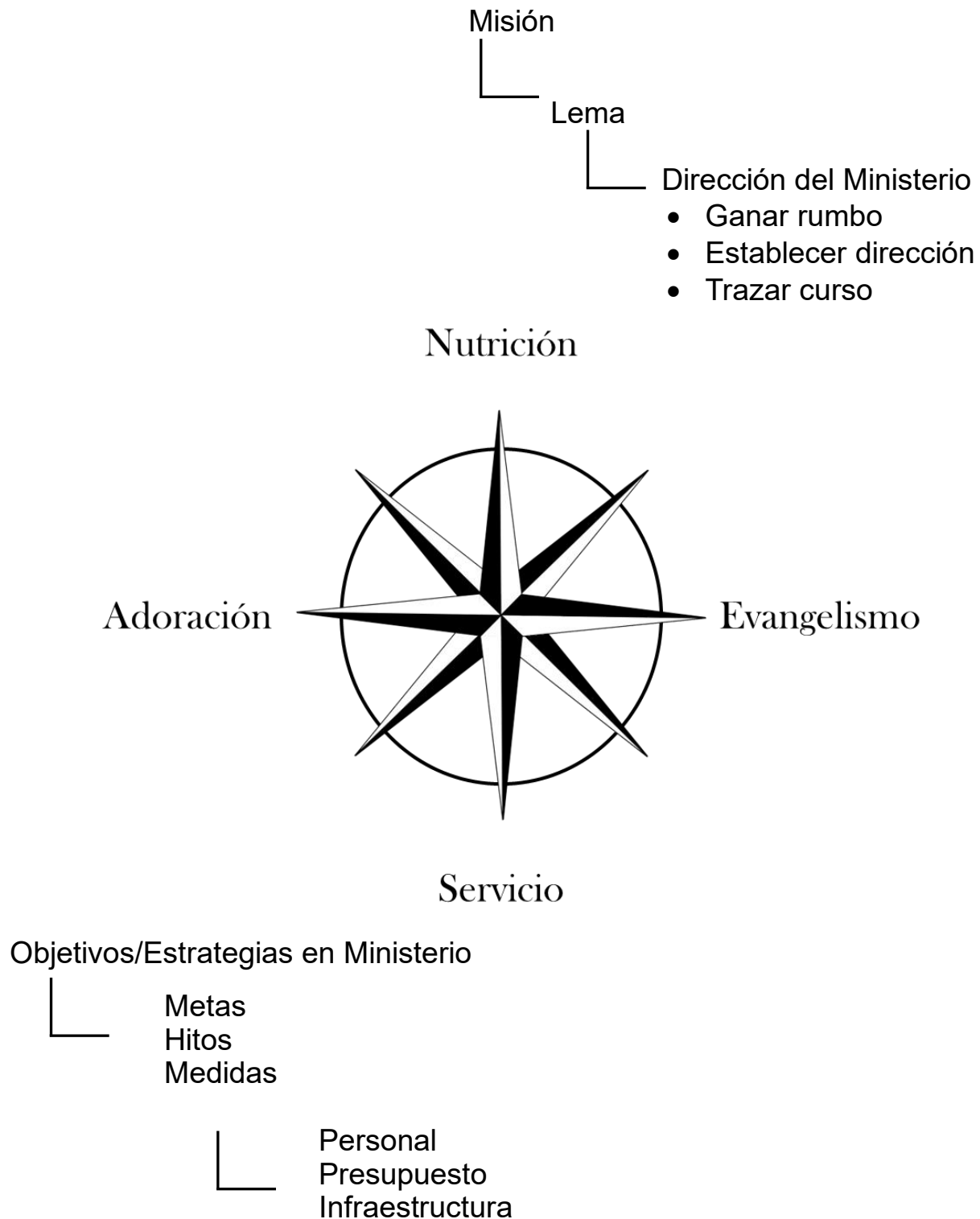
Exaltando a Jesús a nivel local, nacional e internacional



the bethany globe.pub

IGLESIA DEL ÁREA DE LA BAHÍA
Modelada Según El Modelo De Bethany

PLAN DE MINISTERIO



PLAN ESTRATÉGICO

John Ziulkowski

- **¿Qué es planificación estratégica?**

1. Es un ejercicio mental que desarrolla nuestra capacidad de visualizar el futuro de Dios para la Iglesia Bautista Paul (PBC).

2. Tiene que ver con captar la visión de Dios para la PBC.

George Barna escribe:

“...Captar la visión de Dios para el ministerio de la congregación es el paso más crítico en el proceso de hacer crecer una iglesia saludable y vibrante”.

Y:

“Sin importar en qué etapa del ministerio se encuentre su iglesia, asegúrese de que sus planes, su gente, sus programas y sus recursos estén todos dedicados a un ministerio que esté en total sintonía con su comprensión de la visión de Dios para su iglesia”.

Ministry Millstones: A Dozen Mistakes You Can Avoid, a Barna Report, Ministry Information from the Barna Research Group, 1990, p. 2,3.

3. Se trata de desarrollar objetivos específicos a corto plazo (para los próximos 12 a 18 meses) que nos permitirán avanzar con confianza en la dirección de cumplir la visión de Dios para PBC.

4. Es el trabajo del pastor principal, el personal y los líderes clave.

5. Es un trabajo que nunca se completa.

6. Es un trabajo que exige cantidades de tiempo invertidas en al menos seis áreas:

- A. Oración

- B. Estudiar la Palabra de Dios

¿Cuál es Su visión para Su iglesia?

¿Cuál es Su descripción del trabajo para líderes y seguidores?

- C. Establecer contactos con líderes visionarios

Artículos, libros, seminarios, clases de Doctorado en Ministerio

- D. Autoexamen

Personalidad, dones, habilidades de liderazgo

- E. Análisis congregacional

¿Cuáles son los dones, las fortalezas y las debilidades del equipo de liderazgo actual?

¿Cuáles son los recursos humanos disponibles? ¿Dónde se encuentra la iglesia en su ciclo de vida?

- F. Análisis de la comunidad

¿Quiénes son las personas que Dios quiere que busquemos, ganemos y desarrollemos para que se reproduzcan como seguidores?

- **¿Por qué la planificación estratégica es importante?**

1. Nos obliga a hacer y responder preguntas cruciales.
 - A. ¿Cuál es nuestra dirección?
 - B. ¿Dónde estaremos en uno o dos años?
 - C. ¿Qué estrategia usaremos para llegar a donde Dios quiere que vayamos?
2. Nos obliga a desarrollar una visión clara del futuro de Dios para PBC.
3. Hay seis razones* por las que es importante que desarrollemos una visión clara:
 - A. La visión proporciona dirección.
 - B. La visión proporciona el pegamento para el ministerio.
 - C. La visión permite que un grupo maneje el cambio de una manera positiva.
 - D. La visión energiza y hace avanzar a un ministerio.
 - E. La visión proporciona (genera) donaciones.
 - F. La visión se convierte en la lente para evaluar la efectividad de una obra.

*adaptado de *Developing a Vision for Ministry in the 21st Century* (Desarrollando una visión para el ministerio en el siglo XXI), por Aubrey Malphurs, (Grand Rapids: Baker Books, 1992). págs. 19-28.

- **¿Cuáles son los objetivos de la planificación estratégica?**

1. La declaración de visión, la declaración de misión, los puntos clave y los objetivos específicos.
2. La herramienta principal es la declaración de visión.
 - A. Las declaraciones de visión varían.
 - B. Las declaraciones de visión suelen incluir información sobre el propósito del ministerio, sus características distintivas, sus estrategias, las personas destinatarias y el lugar (Jerusalén).

- **¿Cuál es la visión de Dios para PBC?**

1. Mi comprensión de la visión de Dios para PBC.
(Presentada en el documento identificado como "Declaración de visión").
2. ¡Su respuesta!

- **¿Qué objetivos específicos (pasos de acción) vamos a alcanzar en 1993/94 en relación con nuestra Declaración de Visión?**

1. Buscar a los perdidos
2. En Lucas 19:10, Jesús resume su misión y su estrategia misionera. Dice: "Porque el Hijo del Hombre vino a buscar y a salvar lo que se había perdido". Jesús se comprometió a buscar intencionalmente a los perdidos con el objetivo de ganarlos para su causa. ¿Por qué? Porque los pecadores tienen un gran valor para Dios y merecen una intensa búsqueda.

12

El Pastor Que Toma Decisiones

TOMA DE DECISIONES

Dr. John Vawter

Introducción

La toma de decisiones es una de las funciones pastorales más difíciles. No importa qué decisión se tome, alguien la criticará. Por lo tanto, uno debe darse cuenta de que el pastorado no es para los de corazón débil.

Por otro lado, no hay mayor emoción que tomar decisiones que están en el centro de la voluntad de Dios y tienen como resultado afectar muchas vidas para Cristo. Por lo tanto, el dolor de ser un tomador de decisiones vale la pena.

Algunos principios sólidos de la toma de decisiones son los siguientes:

- A. Sea proactivo, no reactivo
- B. Tenga un plan maestro que esté siguiendo
- C. Explique los objetivos del ministerio para el plan

Existen algunos obstáculos reales para la toma de decisiones. Son los siguientes:

- A. Miedo a lo desconocido
- B. Críticos
- C. "Alguien se irá"
- D. Incertidumbre sobre la dirección del Espíritu. (Pero esto no puede continuar indefinidamente)
- E. Falta de fe
- F. Indecisión
- G. Unanimidad
- H. Falta de oración
- I. Falta de colegialidad y fraternidad

I. Toma De Decisiones A Nivel Personal

- a. Autoexamen riguroso
 - 1. Motivos – ¿Cuáles son mis motivos?
 - 2. Beneficios – ¿Beneficiará esto a mi ministerio?
 - 3. Reputación – ¿Estoy preocupado por mi reputación?
- b. Autoconciencia
 - 1. Estilo: ¿Mi estilo de liderazgo nos ayudará a tomar la decisión?
 - 2. Necesidades: ¿Tengo alguna necesidad de ego involucrada en esta decisión?
 - 3. Respuestas: ¿Cómo están respondiendo las personas a esta decisión?
- c. El Dolor En La Toma De Decisiones
 - 1. Criticismo – No se puede evitar
 - 2. Falta de agradecimiento, no todos dirán gracias

d. La Prueba De La Toma De Decisiones

1. Conciencia de Dios: ¿Está Él en el proceso?
2. Conciencia de las implicaciones: ¿Soy consciente de que no todos serán felices?
3. Estabilidad que honra a Cristo: ¿Será la estabilidad el resultado de la decisión?
4. Respuestas que honran a Cristo: ¿Lo honrarán la mayoría de las respuestas?

Pautas De Dios Para La Toma De Decisiones

Palabra de Dios	Mente de Cristo	Guía del Espíritu Santo	Alrededor de la habitación	Línea de tiempo	Caminata de fe	Reporte	Evaluación
Salmos 119:105	I Cor. 2:16	Hechos 13:2	Hechos 1:23-26	Juan 2:4	Romanos 14:23	Juan 17:4	Génesis 1:3

Decisiones que deben tomarse

El Problema	¿Cuándo lo decidirá?	¿Cómo lo decidirá?	¿Cómo sabrá que ha tomado una decisión?	Conductor de la decisión	Fecha de reporte
1.					
2.					
3.					

Decisiones Potenciales Discutidas

El Problema	Conclusión ¿Si o No?	¿Cuándo lo decidirá?	Ninguna decisión es una decisión
1.			
2.			
3.			

Decisiones que ha tomado y no ha llevado a cabo

El Problema	¿Por qué no se tomó acción?	Decida decidir ¿Si o No?	¿Cuándo lo decidirá?	Conductor de la decisión	Fecha de reporte
1.					
2.					
3.					

POR QUÉ DECIDIR ES SÓLO LA MITAD DE LA BATALLA

La forma en que sigues el camino es tan importante como la decisión misma.

En realidad, no había otra opción. Después de cuatro años de crecimiento, a pesar de la ampliación del parqueadero, nuestro problema se estaba haciendo más grave. Parquear en la calle estaba congestionado el sector.

La compra de terrenos adyacentes no era viable. La única alternativa, concluyó el comité de planificación de largo plazo, era pavimentar parte del campo de béisbol de la iglesia, que no se había utilizado en tres años y estaba cubierto de maleza de dos pies de altura.

Los ancianos votaron unánimemente, se debía recomendar la propuesta en la siguiente reunión de la congregación. Parecía una decisión tan obvia que rápidamente pasamos al siguiente punto del orden del día.

Sin embargo, en la reunión de la congregación, persona tras persona plantearon fuertes objeciones:

“Compren más propiedades”.

“Eso fue construido para los niños”.

“¿Está seguro de que necesitamos más parqueadero?”

En el lugar donde se llevó a cabo la votación, la moción no se aprobó. Estaba más atónito que decepcionado. Me sorprendió la reacción ruidosa sobre un asunto menor. ¿Y por qué la gente no estaba más preocupada por nuestro continuo crecimiento?

Al evaluar la reunión con los presidentes de la junta de ancianos y el comité de planificación a largo plazo, me di cuenta de que habíamos cometido un error fundamental en nuestro proceso de toma de decisiones: habíamos tomado una decisión sin prepararnos adecuadamente para llevarla a cabo. No habíamos informado a la congregación antes de la reunión de que se iba a realizar la votación. No habíamos considerado cómo preparar a la congregación para la votación, ni habíamos reunido las pruebas para apoyar la pavimentación del campo de béisbol.

El simple hecho de tomar una decisión no tiene sentido a menos que se lleve a cabo de manera eficaz. Más tarde, cuando se mostraron claramente las implicaciones de nuestra decisión, la congregación votó abrumadoramente por pavimentar el campo.

Lamentablemente, este incidente no me curó de mi tendencia a descuidar la segunda mitad del proceso de toma de decisiones. Tuve que aprender de la manera más difícil.

Recientemente terminamos un nuevo centro de adoración. En nuestro antiguo edificio, habíamos llenado la capacidad con servicios dobles y dos escuelas dominicales. Ahora, como todos cabían, anuncié que podíamos volver a tener un solo servicio de adoración. Parecía una decisión sencilla, así que la tomé... y casi tuve una revolución en mis manos. Si el estrangulamiento no estuviera prohibido en Minnesota, mis compañeros de trabajo tal vez lo hubieran intentado.

No había pensado en cómo afectaría la decisión al departamento de educación cristiana, que había crecido tanto con sesiones dobles que ni siquiera las nuevas instalaciones podían manejar todo a la vez. Pero había anunciado un servicio de adoración y, por lo tanto, una sesión de E.C.

Después de mucha negociación y análisis, finalmente acordamos que probablemente creceríamos lo suficiente este año para volver a tener servicios de adoración dobles el próximo septiembre. Así que decidimos un programa de E.C. menos que ideal durante un año para que todos estuvieran juntos en el culto.

Estoy convencido de que un servicio de adoración fue la decisión correcta. Pero lo tomé todo mal. No pensé en el seguimiento y, por lo tanto, fui responsable de mucho dolor. En retrospectiva, la decisión necesitaba ser discutida con mis colegas, los afectados por la decisión, antes de que todo estuviera decidido.

Desde entonces, me he vuelto más consciente de los pasos necesarios después de que se toma la decisión inicial. En muchos casos, estos son tan importantes como la decisión misma.

Estar Preparado Para La Resistencia

Cualquier proceso de toma de decisiones debe incluir hacer las siguientes preguntas:

- ¿A quién podría afectar esta decisión? ¿Se debe pedir su opinión antes de tomar una decisión final?
- ¿Qué impacto tendrá la decisión cuando la conozcan?
- ¿Qué tipo de resentimiento habrá que soportar si se toma esta decisión? ¿Vale la pena pagar el precio?

Los miembros de mi equipo se sintieron traicionados cuando anuncié que tendríamos una escuela dominical. Debería haberlos consultado antes de tomar la decisión final. Por otro lado, si espera hasta que todos estén contentos antes de tomar una decisión, puede llevar a la iglesia a un punto muerto. Es una línea muy fina.

Una vez escuché que cada institución está compuesta por un 10 por ciento de innovadores, un 40 por ciento de mantenedores y un 50 por ciento de inhibidores. Los porcentajes pueden exagerar el punto, pero el principio es válido: hay que sopesar, no contar, a los críticos. Algunos siempre se quejarán y se resistirán al cambio si no han hecho la sugerencia ellos mismos. Debemos estar listos y preparados para esta resistencia.

¿Hay ciertas personas a las que no se debe consultar de antemano? He adoptado la práctica de no pedir consejo a los quejosos crónicos y a los que parecen resistirse a todo cambio. Tampoco busco a los que parecen constantemente carnales. Me niego a apaciguar (aquí se ve mi estilo de personalidad) a los que nunca parecen tener una buena palabra que decir sobre nada. Creo que quienes no son personas espirituales, quienes no dejan que Dios reine en sus vidas, no tienen derecho a aconsejar a la iglesia ni al pastor.

Sin embargo, el desacuerdo no es lo mismo que la carnalidad. Es una tontería no escuchar a los disidentes llenos del Espíritu y utilizar sus ideas al implementar una decisión. Después de todo, ninguna persona, incluido el pastor, es dueño de la verdad y la sabiduría.

Conocer Quién Es Responsable

Con frecuencia, las decisiones se desperdician porque nadie tiene la responsabilidad de llevarlas a cabo. Los miembros de la junta acuerdan actuar sobre algo, pero nadie tiene a nadie asignado para asegurarse de que se haga. A veces se discuten demasiados temas a la vez y, justo cuando la discusión sobre un tema está llegando a su fin, alguien presenta el siguiente tema de la agenda o plantea una pregunta fuera del tema. Se pasan por alto las asignaciones y no se toma ninguna acción.

Estamos mejorando en esto, gracias a nuestro presidente, que es un firme defensor de tomar la menor cantidad posible de decisiones, pero asegurándose de que las que tomamos sean efectivas. Él dirige el barco de manera estricta, asegurándose de que un tema esté completamente terminado y las asignaciones hechas antes de que se plantee un nuevo tema.

También hemos descubierto que las asignaciones deben ser específicas. Por lo general, esto significa que se debe dar la responsabilidad a una persona, no al grupo.

Cuando estábamos agregando el nuevo centro de adoración, también decidimos renovar tres partes de nuestras antiguas instalaciones: la cocina, el antiguo centro de adoración y el balcón. Como esta renovación no formaba parte del contrato con el contratista, decidimos hacer el trabajo nosotros mismos y asignamos a tres personas para que investigaran los costos si contratábamos mano de obra voluntaria. Lamentablemente, no asignamos a una persona para supervisar todo el proyecto. En consecuencia, se perdieron los planos, se rompió la comunicación, se desperdició el tiempo dedicado a la investigación y, diez meses después, no habíamos avanzado más que cuando comenzamos.

La culpa no fue de los tres voluntarios. El problema se produjo al no autorizar a alguien para que se hiciera cargo del proyecto. Nadie era responsable en última instancia y, por lo tanto, el trabajo no se completó.

A veces ocurre el problema opuesto y demasiadas personas se sienten responsables, lo que genera confusión y tensión. En esta situación, no solo se debe especificar la responsabilidad sino también la autoridad.

Por ejemplo, una de nuestras secretarias es responsable del mantenimiento de nuestro edificio y los jardines, autorizando reparaciones, dirigiendo al conserje y pagando las facturas necesarias. Aunque ella es responsable directamente ante mí, debido a su nueva experiencia en el trabajo, algunas personas de la iglesia comenzaron a decirle lo que tenía que hacer. Tratando de mantener a todos contentos, ella se sintió intimidada hasta que le dejé en claro que ella sólo me reporta a mí y que es ella la que está en la mejor posición para decidir y dar seguimiento a los problemas de mantenimiento.

Realizar Asignaciones Inteligentes

Cuando se asignan responsabilidades, estas deben (1) ser entregadas a personas responsables y (2) estar claramente definidas.

A veces se entrega la responsabilidad de llevar a cabo decisiones sin tener en cuenta las capacidades de las personas. Es ingenuo suponer que todos en la iglesia son igualmente capaces de llevarlas a cabo.

“Uno de nuestros ancianos es una persona detallista”, dijo un pastor amigo. “Le encantan los datos y, aunque es bueno en las relaciones personales, le cuesta motivar a grupos de personas. Por eso, tenemos cuidado de no asignarle tareas de personal, pero sí le damos responsabilidad en áreas que exigen papeleo. Por otro lado, otro anciano no se desempeña bien con los detalles, pero es un gran motivador y reclutador. Le asignamos las tareas de personal”.

Con demasiada frecuencia, las decisiones se vuelven malas no porque fueron incorrectas, sino porque se asignaron a la persona equivocada. Por eso, parte de la responsabilidad del pastor y/o presidente de la junta es conocer bien a las personas y saber qué pueden manejar.

A veces, incluso las personas más capaces no cumplen con su deber porque no se les han dado instrucciones y parámetros suficientemente claros. ¿Tienen autoridad para actuar o solo para informar? ¿Cuáles son los plazos? ¿Disponen de un presupuesto?

Hace varios años, estábamos tratando de descubrir formas de mantener nuestro edificio de manera más eficaz y ser más eficientes energéticamente. Le pedimos a una mujer que investigara varias iglesias de la ciudad para ver cómo manejaban estos problemas.

Cuando llegó su informe, detallaba los sistemas administrativos de las iglesias encuestadas, pero no decía nada sobre el edificio, los terrenos o la conservación de la energía. Era un caso clásico de parámetros deficientes. El informe y el tiempo de la investigadora fueron una pérdida de tiempo.

Asignar Un Supervisor

Además de asignar la responsabilidad específica, alguien más debe ser responsable de asegurarse de que el asignado esté cumpliendo con los objetivos y los plazos.

A menudo, en los círculos de la iglesia, actuamos como si todos fueran “buenas personas” y, por lo tanto, no necesitamos supervisar las asignaciones como lo haríamos en cualquier situación fuera de la iglesia. En consecuencia, a veces las decisiones se llevan a cabo de manera deficiente o no se llevan a cabo en absoluto.

Uno de nuestros ancianos, un genio de la planificación a largo plazo me ha ayudado con esto. Mientras preparaba mi sección del plan quinquenal de la iglesia, me llamaba casi todas las semanas para preguntar cómo iba todo y si había algo que pudiera hacer para ayudar. Sabía que esta era un área nueva para mí y, en última instancia, él era responsable ante la junta del plan. Por lo tanto, no daba nada por sentado y se aseguraba de que yo hiciera el informe como debía. No lo tomé como un menosprecio a mi cargo pastoral ni a mis habilidades personales; lo percibí como un buen liderazgo de su parte.

Otra forma en que estamos trabajando en esto es que mi secretaria tome actas en todas las reuniones de ancianos. Ella sabe qué tareas se le han dado a cada anciano y qué es necesario hacer antes de la próxima reunión. Todos saben que llamará antes de que nos volvamos a reunir para recordarnos amablemente la tarea y la fecha límite.

Las organizaciones y las iglesias pueden volverse descuidadas y permitir que los detalles se escapen de la memoria. Asignar a alguien para que lleve un registro de la implementación de las decisiones es la mejor prevención.

Recuerdo que estaba sentado en la junta de distrito de nuestra denominación cuando decidimos subsidiar una iglesia misionera por un año. La decisión se tomó con el entendimiento de que la iglesia tendría que mostrar un crecimiento y desarrollo significativos dentro del plazo de un año o se suspendería el subsidio. Exactamente un año después, sin ninguna discusión, estábamos votando para continuar con ese subsidio cuando un miembro de la junta dijo: "Un momento. ¿No era este subsidio solo por un año?". Tenía toda la razón. No se había presentado ningún informe y, sin él, ni siquiera se debería haber considerado continuar con el subsidio. Informamos a la iglesia que tendríamos que presentar los informes antes de poder autorizar más fondos.

Sólo la memoria del miembro de la junta nos evitó ser administradores descuidados. Habría sido mejor asignar a alguien para supervisar el proyecto.

Si Una Decisión Fue Mala, Admítalo

Una razón que a veces se pasa por alto de porqué las decisiones no se llevan a cabo es debido a que fueron malas decisiones desde el principio. A menudo no vemos los defectos de una decisión hasta que tratamos de implementarla.

Por ejemplo, en medio de una discusión sobre nuestros esfuerzos de evangelización, decidí que necesitábamos algún tipo de alcance en el parque local. Inmediatamente asigné a un pastor asistente para que trabajara en ello. Más tarde, vino a verme y me dijo que no creía que fuera el momento adecuado y que no veía cómo encajaba en nuestra estrategia general. Al reconsiderarlo, me di cuenta de que tenía razón y decidimos no seguir adelante con la idea.

Dar marcha atrás a una mala decisión es más sabio que tratar de demostrar que uno tiene razón cuando el seguimiento fracasa.

Estar Preparado Para Estar Solo

A menudo, especialmente en las etapas iniciales de la implementación de una decisión, el pastor tendrá que estar (y a veces actuar) solo. Aprender a vivir con la resistencia y la crítica es parte de la tarea pastoral.

Mi predecesor era un predicador más temático que yo; el mío es más un estilo exegético libro por libro. Mi primera serie sobre Efesios tomó cincuenta sermones, y fui criticado por eso. Me han criticado por no estar lo suficientemente comprometido con nuestra denominación, aunque sirvo en nuestra junta de distrito y me han pedido que sirva en varios comités. Me han criticado por mi estricto control de lo que aparece en el boletín. Independientemente del tema o la decisión, habrá críticas. Estoy aprendiendo a aceptar las críticas sin dudar de mí mismo continuamente.

Ocasionalmente, también es necesario enfrentarse a los críticos. Un colega de otra iglesia fue criticado porque permitió música de guitarra en un servicio de adoración, a pesar del hecho de que los chicos del creciente y saludable ministerio de la escuela secundaria lo apreciaban. Los críticos pensaban que la música de adoración debería limitarse al órgano y a las melodías del siglo XVIII. Sin embargo, se mantuvo firme y dijo: "Somos una familia y nos esforzaremos por tener un poco de música para los gustos de todos. Cada uno de nosotros debe ser paciente cuando no se satisfacen nuestros gustos".

Por último, a veces debes actuar solo para implementar una decisión necesaria. En algunas circunstancias, el pastor tiene que funcionar como pastor y hacer cumplir decisiones difíciles de manera unilateral.

Otro amigo pastor está en una iglesia con un proceso detallado y complejo para eliminar a los diáconos de la junta. Sin embargo, un diácono era disruptivo, propenso a la ira en las reuniones de la junta y había distanciado a los otros miembros de la junta. Su presencia era tan contraproducente que el pastor sintió que no podía esperar a que el “sistema” funcionara. Sintió que necesitaba tomar medidas inmediatas para corregir la situación, para enfrentar el pecado involucrado que estaba afectando a todo el grupo.

En un espíritu de corrección amable, el pastor se reunió con el diácono y le dijo: “Te amo, Ed, pero también necesito proteger la unidad y la eficacia de la junta. Tu enojo es inapropiado y está sabotando el ministerio de la iglesia. Creo que debe dejar de tener ataques de ira o dimitir”. El hombre admitió su enojo y aceptó dimitir porque la junta directiva le presionaba más de lo que podía manejar.

No soy partidario de violar las pautas. Sin embargo, hay ocasiones excepcionales en las que se deben tomar decisiones de inmediato. El pastor debe invocar la “Ley de Poderes de Guerra” porque esperar “una ley del Congreso” resultaría desastroso. Obviamente, esto no debe hacerse de manera impulsiva, sino con un sentido genuino de la guía de Dios y una explicación a la junta.

Difícil Pero Inevitable

El pasado mes de septiembre, cuando comenzaba la temporada de la Liga Nacional de Fútbol Americano, el entrenador de los Dallas Cowboys, Tom Landry, tomó la decisión de dejar en la banca al mariscal de campo titular Danny White y reemplazarlo por Gary Hogeboom. Landry, un entrenador exitoso durante muchos años dijo que la decisión fue tan desagradable que deseaba estar “en un lago pescando con Bud Grant en lugar de tomar decisiones como esta”. (Grant acababa de jubilarse como entrenador principal de los Minnesota Vikings).

No se me escapó la importancia del sentimiento de Landry. Landry es un entrenador veterano, una mente brillante para el fútbol americano, un líder fuerte. Y, sin embargo, todavía lucha con las decisiones.

Lo mismo será cierto con respecto a nuestras decisiones en el ministerio. Es por eso que necesitamos conocernos a nosotros mismos y saber si somos o no capaces de tomar las decisiones necesarias y difíciles para desarrollar y proteger las partes del cuerpo que se nos han confiado. Necesitamos receptividad a las señales de Dios y disposición para obedecer esas señales, lo que nos permite tomar decisiones sabias, y tomarlas de tal manera que podamos cumplirlas.

*Publicado en *Leadership Journal* (Diario de Liderazgo), escrito por el Dr. John Vawter

13

Las Iglesias Sanas Evalúan Su Ministerio

EVALUACIÓN DEL MINISTERIO

1. La Base Bíblica Para La Evaluación

- A. Génesis 1:3
- B. Éxodo 18:14, 17
- C. Nehemías 13:7-9
- D. Mateo 18:5
- E. 1 Corintios 3:1-4

2. Algunas razones racionales para la evaluación

- A. Para garantizar una buena administración
- B. Para tener una conciencia tranquila, tanto a nivel corporativo como individual
- C. Para garantizar que se está en el flujo de la dirección del Espíritu Santo
- D. Para evitar caer en la trampa de la ineficacia

3. Algunas razones por las que evitamos la evaluación

- A. Duele escuchar la verdad
- B. Tenemos asuntos que son sagrados, junto con la Biblia
- C. Consideramos la evaluación como un comentario negativo sobre el pasado
- D. No nos gusta admitir que se puede hacer mejor, o que lo estamos haciendo mal

4. Algunos elementos esenciales para una evaluación ministerial eficaz

- A. Una práctica de Romanos 12:1-2
- B. Un recuerdo de la Regla de Oro
- C. Un compromiso con la honestidad absoluta
- D. Un compromiso con la mejora
- E. Un compromiso con el pensamiento bíblico y racional

EVALUACIÓN DEL MINISTERIO DE LA IGLESIA
DEPARTAMENTO _____

MINISTERIO ESPECÍFICO

Necesita mejorar

Está muy bien

_____ 1 2 3 4 5

_____ 1 2 3 4 5

_____ 1 2 3 4 5

_____ 1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

ÁREAS DE RESULTADOS CLAVE SUGERIDAS

Cuadro de mando de rendimiento

	Necesita Mejorar Excelente				
Visión estratégica compartida	1	2	3	4	5
Relaciones entre el equipo y el personal del ministerio	1	2	3	4	5
Eficacia del liderazgo laico	1	2	3	4	5
Comunicación a la congregación	1	2	3	4	5
Calidad del programa					
Niños	1	2	3	4	5
Jóvenes	1	2	3	4	5
Adultos CE	1	2	3	4	5
Grupos pequeños	1	2	3	4	5
Evangelismo					
Local	1	2	3	4	5
Internacional	1	2	3	4	5

EVALUACIÓN DEL MINISTERIO BASADA EN EFESIOS 4*

1. ¿Tengo un sentido de llamado? ¿Sé en mi corazón que Dios me ha llamado? Efesios 4:1
2. ¿Cuáles son los dones que Dios me ha dado? Efesios 4:11, Romanos 12, 1 Corintios 12
 - a) ¿Cuáles son los dones de liderazgo?
 - b) ¿Cómo puedo discernir qué dones tengo?
3. ¿Lo que estoy haciendo en el ministerio prepara intencionalmente a las personas para el servicio? Efesios 4:12
4. ¿Mi ministerio tiene como prioridad la unidad? Efesios 4:13
 - a) ¿Hay unidad en nuestra fe, en la doctrina y en la práctica?
 - b) ¿Hay unidad en nuestra comprensión y entendimiento de nuestra vida en Cristo?
5. ¿Está mi iglesia cumpliendo su papel distintivo en el gran plan de Dios? Efesios 4:13
 - a) ¿Cuál es la misión/visión que Dios está poniendo delante de mí?
 - b) ¿Cuál es nuestro ministerio distintivo?
6. ¿Hay coherencia en mi vida? Efesios 4:14
 - a) ¿Firme en el liderazgo?
 - b) ¿Cristocéntrica en la enseñanza?
 - c) ¿Clara y bíblica en la doctrina?
 - d) ¿Sensible en las relaciones?
7. ¿Mi gente y yo hablamos la verdad en amor? Efesios 4:14
8. ¿Hay vida corporal saludable en nuestra iglesia? Efesios 4:16

*Basado en el trabajo del Dr. Bob Garippa en la página 29

MINISTERIO DE GESTIÓN: ¿OPORTUNIDAD U OXÍMORON?

Se trataba de una mesa redonda sobre la gestión del ministerio. Yo estaba en mi primer año como pastor y estaba hablando de invertir tiempo en unos pocos laicos clave para el ministerio a otros en la iglesia. Uno de los panelistas se molestó y dijo con firmeza: “No soy un administrador; soy un pastor”. Dio a entender que de alguna manera las dos responsabilidades son mutuamente excluyentes. Sin embargo, 1 Timoteo 3:5 subraya la verdad de que pastorear es administrar: “Si un hombre no puede gobernar su casa, ¿cómo podrá gobernar la iglesia de Dios?”.

En pocas palabras, la gestión del ministerio implica cosas como enseñar a las personas a pensar, establecer prioridades para ellas (incluso si ese proceso provoca críticas) y capacitarlas para el ministerio.

Comencemos por considerar el concepto más básico pero profundo de la crianza de los hijos. Nuestra función y responsabilidad como padres no es simplemente controlar a nuestros hijos y mantener el orden en nuestros hogares. Debemos enseñar a nuestros hijos cómo pensar. Observe que no dije qué pensar... sino cómo pensar. Enseñar a nuestros hijos cómo pensar les permite vivir la vida más allá de la protección y la presencia constante de sus padres.

La experiencia de un amigo es un buen ejemplo de lo importante que es realmente este enfoque de “cómo pensar” para gestionar el ministerio. Aunque había pasado toda su vida en la iglesia, me dijo que cuando se alistó en el ejército se “desgastó” espiritualmente porque la iglesia y sus padres no le habían enseñado a vivir –y pensar– fuera de la iglesia. No sabía cómo responder a los desafíos y las tentaciones de la vida real.

Poner primero lo primero

A menudo, el pastor de una iglesia pequeña piensa que no tiene tiempo suficiente para pastorear y administrar. Se plantea la pregunta: “¿Cómo encuentro tiempo para administrar la iglesia cuando hay tanto que pastorear?”.

Yo sostengo que el liderazgo pastoral, que verdaderamente cumple con el estándar bíblico, no consiste simplemente en un pastor que trata de satisfacer las necesidades físicas, emocionales y espirituales de las personas. El pastor verdaderamente eficaz se da cuenta de que pastorear es reconocer una cierta lista de prioridades para la iglesia y comprometerse a completarlas. En una palabra, administrar.

Esto requiere resolución, fortaleza, convicción y firmeza. Otra forma de decirlo es dureza. A menudo les digo a los pastores jóvenes que pastorear iglesias, con toda la diversidad y las exigencias de nuestra cultura, es difícil.

En muchos casos, los evangélicos nos hemos alejado mucho del mandato bíblico de pastorear. El Nuevo Testamento está lleno de principios y ejemplos de cómo equipar y liberar a las personas para el ministerio. Nuestro desvío no es bíblico. Si consideramos que la Biblia es nuestra norma y guía de fe y práctica, debemos estar dispuestos a defender lo que la Biblia enseña a la iglesia que debe hacer, incluso cuando eso signifique corregir la forma en que hemos “trabajado en la iglesia” en el pasado.

Habiendo dicho todo eso, pensemos en una serie de principios que nos ayudarán a entender que el pastorado es más que una persona (el “arma contratada”) que toca la vida de todos.

Mandato Bíblico

Probablemente usted y yo no estemos de acuerdo en cada punto de doctrina en lo que se refiere al ministerio en la iglesia. Eso no me preocupa porque, como nos recuerda John Wesley, la prueba de nuestra imperfección es que no estamos de acuerdo en las Escrituras.

Habiendo dicho eso, permítanme decir rápidamente que creo que Éxodo 18, Jesús, la preparación de los Doce para el ministerio, la verdad de los dones espirituales, Efesios 4:11-13, etc., todo apunta al hecho de que el ministerio no debe limitarse al pastor.

Un laico experimentado me ayudó a entender esta verdad durante mi primera semana en la iglesia que pastoreé (durante 14 años). Vino a decirme que su esposa era adicta a medicamentos recetados. Luego agregó: "Si alguna vez necesitas ayuda con alguien que es dependiente de sustancias químicas, por favor llámame". Bueno, como tenía poca experiencia con esos temas, mi amigo se convirtió en mi ministro residente en esa área. Me ayudó a darme cuenta de que no necesitaba ser un experto en drogas para ser un pastor eficaz.

Prioridades

Cada iglesia necesita decidir qué puede hacer, qué está llamada a hacer y qué no puede hacer. El pastor necesita hacer lo mismo mientras maneja su ministerio.

Cuando llegué por primera vez, prioricé las necesidades inmediatas de la iglesia en este orden:

- Centrarme en una exégesis sólida y relevante de la Biblia
- Mejorar el servicio de adoración matutino
- Capacitar a hombres y mujeres laicos en los principios del liderazgo bíblico
- Capacitar a las personas para que visiten a las visitas en la iglesia
- Contratar a un nuevo pastor de jóvenes y establecer ese ministerio
- Expandir nuestro nuevo ministerio de estudio bíblico en el hogar
- Ampliar el edificio
- Establecer un ministerio de cintas
- Decidir si realizar o no dos servicios matutinos
- Repensar el propósito de los servicios del domingo por la noche

Obviamente, algunas personas querían que me concentrara mucho más en el servicio del domingo por la noche y lo convirtiera en la máxima prioridad. Para otros, la expansión de nuestras instalaciones debería haber tenido la máxima prioridad. Pero con lo que Dios estaba haciendo en medio de nosotros, simplemente no podían ser nuestros servicios vespertinos los que fueran centrales para la vitalidad de una iglesia. Tuve que ser firme (y amable, espero) al explicarles que simplemente teníamos otras prioridades. No les pedí a estos hermanos y hermanas que estuvieran de acuerdo con las prioridades actuales, pero sí les pedí que las comprendieran.

Dolor y Criticismo

Sabemos que el pastorado no es para los de corazón débil. Los pastores deben ser líderes. Los pastores deben marcar el ritmo. Si no queremos vivir con esas realidades, puede ser que Dios nos haya dotado para estar en un puesto de personal o en otra vocación/ministerio. Pero la realidad es que los pastores serán criticados. Es inevitable y triste... pero cierto.

Una autora que me ha dado perspectiva en esta área es Deborah Bright. En su artículo, "La crítica en tu vida", señala que algunas personas "se lo buscan" al ser malos organizadores, romper acuerdos, violar las normas sociales de manera muy agresiva o depender demasiado de la afirmación de los demás. Otro autor, LaReau Thorwall, escribió que los pastores son criticados porque enfrentan el pecado, sirven como agentes de

cambio, se convierten en blancos fáciles para aquellos con luchas internas, brindan respuestas a la vida y parecen ser fuertes, entre otras cosas.

Aunque ninguno de nosotros quiere ser criticado, recuerde cinco cosas:

- Dese cuenta de que sucederá. Todos serán criticados, nadie es inmune.
- No ignore el dolor que esto implica. La crítica duele y debemos reconocer el dolor y dejar que Dios obre en esa área de nuestra vida.
- Reconozca lo que es válido. Cuando la crítica es acertada, debemos admitirlo y buscar el crecimiento en esa área.
- No se deje controlar por críticas inválidas. Sus críticos no tendrán razón el 100 por ciento del tiempo. Sea mentalmente fuerte para poder ignorar las críticas que no están justificadas.
- Debemos sopesar a nuestros críticos... pero no contarlos: es importante que no llevemos la cuenta... no nos enojemos, irriteemos o seamos negativos, y no reaccionemos. Más bien, reconozcamos la crítica como una oportunidad para servir a los miembros de la iglesia al llevarlos de regreso a los patrones bíblicos de pensamiento.

Confíe El Ministerio A Otros

Mi primer domingo como pastor, una persona se me acercó después del servicio de la mañana y me dijo: “El foco del letrado de la iglesia está quemado”. Mi respuesta fue: “Los focos no son mi área de trabajo. Por favor, dígaselo al presidente del comité de construcción y mantenimiento”. No quise ser brusco ni cruel, pero quería subrayar el hecho de que no podía hacerlo todo ni estaba llamado a hacerlo todo. Más tarde escuché que la frase “eso no es mi área de trabajo” se estaba extendiendo por la iglesia a medida que la gente comenzaba a darse cuenta de que Dios había dotado a diferentes personas para hacer diferentes cosas.

Lo mismo sucede en el ministerio. Cuando nos comprometemos a enseñar a las personas cómo pensar acerca del ministerio, las ayudamos a darse cuenta de que son parte del equipo del ministerio... y las capacitamos para el ministerio. Hacer algo menos que esto priva a las personas de la alegría de estar involucradas en las vidas de otras personas; priva al cuerpo del ministerio que otros pueden darse entre sí; y viola los principios que Pablo establece en Efesios 4:11-13.

Pablo dice que se dan personas dotadas a la iglesia para equipar (preparar) a los santos (laicos) para la obra (no siempre es fácil) del ministerio (el ministerio es para todos, no solo para el pastor).

La gestión y el pastoreo no tienen por qué ser mutuamente excluyentes. Ambos aspectos del ministerio son indispensables para la verdadera eficacia de la iglesia. Con la guía del Espíritu, un núcleo de líderes capacitados y comprometidos, y la voluntad de adaptarse estratégicamente, los pastores que gestionan pueden liderar de manera que ayudemos a “...causar el crecimiento del cuerpo para su propia edificación en amor”.

Lecturas Sugeridas

1. Anderson, Leith, Dying for Change, Bethany Press, St. Louis, 1990
2. Blanchard, Tim, Finding Your Spiritual Gifts, Tyndale House, Wheaton, Ill., 1986
3. Clinton, Robert, The Making of a Leader, Navpress, Colorado Springs, Colo., 1988
4. Logan, Robert E., Beyond Church Growth, F.H. Revel Co., Tarrytown, N.Y., 1989
5. Schaller, Lyle, The Change Agent, Abingdon Press, Nashville, Tenn., 1972
6. Voges, Ken and Ron Braund, Understanding how Others Misunderstand You, Moody Press, Chicago, 1990

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE VALORES FUNDAMENTALES

Esta iglesia de 1000 asistentes encuestó a sus miembros de edad universitaria y mayores. Respondieron 429 personas. Esto ayudó al personal a determinar el nivel de madurez espiritual y el interés espiritual de los encuestados. El personal utilizó esta información para determinar los temas de los sermones y de las clases.

	Encuestados
Tiempo en la iglesia	
Visitante	17
0-1 años	30
2-5 años	106
5+ años	276
Demografía	
Masculino	188
Femenino	241
Casado	326
Soltero	103
Edad	
Universidad	5
20	25
30	74
40	111
50	117
60	58
70+	39

ORACIÓN	
¿Con qué frecuencia ora individualmente?	Encuestados
Varias veces al día	230
Una vez al día	143
Una vez a la semana	26
Una vez al mes	6
Casi nunca	5
Por qué oro	
Salud	345
Trabajo/escuela	252
Familia	352
Relación con Jesús	302
Gula	350
Salvación de otros	277
Misiones/problemas del mundo	188
Perdón de pecados	310
Adoración a Dios	331
Agradecimiento por lo que ha hecho Dios	368
Habla	180
Respuestas	254
Extraordinaria	140
Experiencia	165
¿Con qué frecuencia ora con miembros de su familia?	
Varias veces al día	133
Una vez al día	98
Una vez a la semana	57
Una vez al mes	27
Casi nunca	140
Me siento cómodo orando en voz alta con mi familia	
Usualmente ... antes de la comida	273
Usualmente... con los niños antes de dormir	96
Comparto peticiones regularmente...	166
¿Con qué frecuencia ora en algún ambiente de la iglesia?	
Una vez al día	9
Una vez a la semana	259
Una vez al mes	34
Casi nunca	62
Por qué oramos	
Salud	281
Trabajo/escuela	242
Gula	234
La salvación de alguien más	206
Misiones/problemas del mundo	177
Adoración a Dios	205
Agradecimiento	263

DISCIPULADO	
Describe su camino de fe	Encuestados
Buscando conocer a Jesús	28
Tomé la decisión	4
Soy Cristiano por más de 1 año	206
¿Con qué frecuencia lee la Biblia?	
Diariamente	160
Semanalmente	139
Mensualmente	21
Solo en la iglesia	45
Casi nunca	54
Experiencia de Crecimiento	
Asisto regularmente a un grupo...	198
Lidero un grupo...	66
Estoy siendo equipado...	81
Estoy equipando a alguien...	23
Este año, el Espíritu Santo me ha impulsado a	
Restaurar una relación rota	69
Aumentar la donación de tiempo, talento, dinero.	103
Cambiar un comportamiento/hábito	211
Ir a un viaje de corta duración	59

EVANGELISMO	
Tengo una lista de 5 de 5	Encuestados
Si	76
No	230
Oro por la salvación de amigos & familia	
Diariamente	102
Semanalmente	113
Mensualmente	48
Casi nunca	57
Cuidado	
... Relaciones con no Cristianos	275
... Maneras creativas de cuidar a los no cristianos	149
... Orar para que Dios me dé amigos no cristianos.	33
En este último año yo	
Buscar invitados... interactúo con / cristianos	205
Buscar invitados... Responder al evangelio	96
Compartir mi testimonio con invitados	136
Mostrar al invitado a recibir a Cristo	42
Enseñé a un creyente a testificar	33
Llevé a alguien a Cristo	49

LA CONGREGACIÓN DISFUNCIONAL

El periódico parroquial – septiembre de 2002

¿Cuál es la característica más común de una organización disfuncional? Esa pregunta introduce este breve resumen de diez características de la congregación disfuncional – y de los sistemas denominacionales disfuncionales.

1. La característica más común de la organización disfuncional es que los líderes siguen haciendo las mismas cosas una y otra vez, año tras año, pero esperan resultados diferentes. Un ejemplo común es la congregación que se reduce numéricamente y que asigna la mayoría de los recursos (tiempo del personal, uso del edificio, dinero, energía y horarios, etc.) a cuidar mejor a los miembros de hoy y espera que el próximo año traiga una gran afluencia de recién llegados.

Desde una perspectiva denominacional, una tendencia similar es utilizar el modelo de los años 50 de plantar nuevas misiones enviando a un pastor desarrollador de misiones que programa el primer servicio de adoración que tenga una asistencia de 60 a 125 personas. La esperanza es que al comenzar de a poco, esa congregación crezca hasta convertirse en una gran iglesia. Ese método es bastante diferente a reclutar un equipo que comienza con una asistencia de 300 a 500 personas en ese primer culto público.

¿Es mejor lanzar una nueva misión con personas que prefieren ser parte de una iglesia pequeña? ¿O con personas que prefieren ayudar a ser pioneras en una congregación grande? La respuesta es que depende de lo que los líderes quieran crear.

2. En la tercera semana después de su llegada, el nuevo pastor confronta a los miembros del comité de finanzas con malas noticias que de repente se descubren. “Al revisar los informes financieros de los últimos cinco años, me sorprendió encontrar que en cada año los gastos excedían las donaciones totales de los miembros en miles de dólares. El año pasado, esa brecha fue de casi \$35,000, y me han dicho que el presupuesto para este año incluye un déficit proyectado de poco más de \$40,000. ¡Me parece que tenemos que hacer algo al respecto de inmediato!”

“No hay problema, reverendo”, explicó tranquilamente un miembro clave del comité de finanzas. “Este es mi sexto año en este comité, y siempre hemos presupuestado con déficit. Los gastos siempre superan nuestros ingresos proyectados, pero presupuestamos con fe. Creemos que Dios está vivo y obrando en este mundo y sabemos que Dios proveerá. Como saben, tenemos una membresía mayor, y cada año Dios llama a casa a uno o dos o tres de nuestros miembros que han recordado a esta iglesia en su testamento. Esos legados siempre cubren los déficits proyectados y generalmente nos permiten hacer gastos que no estaban en el presupuesto original. Creo que es seguro decir que recibiremos al menos una docena de legados importantes en los próximos cinco años. Simplemente no sabemos cuáles llegarán cada año, pero tenemos fe en que Dios proveerá”.

Si bien está lejos de ser común, esto se clasifica como la peor señal de una congregación disfuncional.

¡Es difícil encontrar una congregación verdaderamente viva y vital que viva de los muertos!

3. “Solíamos tener un par de cientos de estudiantes universitarios en el balcón todos los domingos por la mañana durante el año escolar”, respondió un líder veterano que se había graduado de esa universidad cercana relacionada con la iglesia en 1956. “Es raro que ahora haya un domingo por la mañana en el que tengamos hasta una docena de estudiantes universitarios adorando con nosotros”.

“Tengo una idea”, sugirió un miembro que se había graduado de la misma universidad en 1957. “Hay al menos veinte ex alumnos de la universidad entre nuestros miembros. Reunámonos

y veamos si podemos identificar lo que nos llevó a ser tan activos en esta iglesia en los años 50. Si podemos hacer eso, tal vez podamos replicar eso y atraer a más estudiantes de hoy”.

Esa es una sugerencia creativa si el objetivo es atraer a los jóvenes de diecinueve años de hoy que nacieron a fines de los años 30 y principios de los 40.

Sin embargo, si el objetivo es atraer a jóvenes de diecinueve años nacidos a principios de los años 1980, podría ser más productivo (a) visitar un par de congregaciones que están atrayendo a un número considerable de estudiantes universitarios de hoy o (b) escuchar a los jóvenes de diecinueve años que asisten a esa universidad cercana.

4. “Esta es mi sexta reunión desde que fui elegido para servir en la junta aquí. Me dijeron que estas reuniones mensuales están programadas para no más de noventa minutos. En mi primera reunión discutimos durante más de una hora sobre una propuesta para revisar el presupuesto. En la segunda reunión, pasamos casi dos horas en un informe de un comité especial sobre una revisión del horario del domingo por la mañana antes de que finalmente rechazamos su recomendación.

En la tercera reunión, dedicamos casi dos horas a discutir si debíamos reemplazar a nuestro Director de Educación Cristiana, que se está jubilando, o utilizar esos fondos para crear tres puestos de trabajo a tiempo parcial para especialistas laicos, y todavía no hemos decidido eso. En la cuarta reunión, nos quedamos horas extra para decidir si debíamos continuar con nuestros anuncios semanales en el periódico local y nuestro anuncio en las Páginas Amarillas. El mes pasado, casi tuvimos una pelea sobre si debíamos o no comprar la casa de al lado y derribarla para ampliar nuestro estacionamiento. Me parece que deberíamos dedicar nuestros noventa minutos cada mes a concentrarnos en el ministerio, las misiones, la evangelización, en los comités y los grupos de trabajo para tomar decisiones sobre problemas que puedan ser resueltos y que tengan un propósito”.

Una característica común de las congregaciones disfuncionales es que a la junta directiva le resulta fácil tomar partido en cuestiones que podrían tener un fin y evita la necesidad de centrarse en cuestiones ministeriales. Una práctica común es que la junta directiva de las congregaciones pequeñas controle minuciosamente y dé alta prioridad a los problemas que pueden resolverse con un propósito. Este también ha resultado ser un principio organizativo útil para reducir el tamaño de las congregaciones que tienen un promedio de más de 300 asistentes al culto.

Otra expresión del mismo tema es dar una alta prioridad a “asegurarse de que cada grupo, clase, cohorte de edad, facción, organización, comité y grupo de interés esté representado en la junta directiva”. El resultado puede ser una junta directiva con dos, tres o cuatro docenas de miembros. La generalización guía es que cuanto mayor sea el tamaño de la junta, más dificultades probablemente encontrará para llegar a un acuerdo sobre cuestiones políticas difíciles.

5. “Nuestro pastor anunció el mes pasado que se jubilará a partir del 30 de junio”, explicó un miembro de la Iglesia Central. “Probablemente debería haberse ido hace unos años. Llevamos varios años sin tener un objetivo claro y necesitamos un nuevo pastor que pueda inspirarnos con una visión de un nuevo mañana y movilizar a la gente en apoyo de esa visión”.

Ese deseo a menudo es un signo de una congregación pasiva y disfuncional. Los líderes voluntarios de la congregación sana saben (a) la dirección que el Señor está llamando a esa congregación a seguir en los años venideros y (b) el estilo de liderazgo ministerial requerido para cumplir con ese llamado.

6. Tal vez el síntoma más común de la congregación disfuncional es esta declaración: “¡Le damos la bienvenida a todos! Sin importar la edad, raza, género, ingresos, estado civil, clase social, identidad étnica, educación o la etapa de su propia peregrinación espiritual personal, encontrarán una cálida bienvenida aquí. Los invitamos a convertirse en parte de esta comunidad de adoración”. Si bien esta es una noble declaración de esperanza, si se toma en serio hace imposible que el 99,99 por ciento de todas las congregaciones protestantes en los Estados Unidos tomen decisiones informadas sobre cuestiones tales como el idioma que se utilizará en el culto, la elección de la música, las prioridades en el presupuesto de los escasos dólares, las prioridades en el uso de los bienes raíces, el diseño del programa de fin de

semana, los criterios para seleccionar al personal (hay una escasez nacional de clérigos que hablen con fluidez incluso tres o cuatro idiomas diferentes) y una docena de otras decisiones operativas.

Una afirmación más realista en un contexto demográfico pluralista sería: “Esta es la porción de la población total a la que tenemos los recursos para llegar, atraer y servir”.

7. “¡Constrúyela y vendrán!”. Ese fue el tema de una película popular. La traducción eclesiástica ha sido que un hermoso edificio de iglesia nuevo en una excelente ubicación atraerá a un gran número de posibles nuevos visitantes. Un resultado común es un edificio caro y en gran parte vacío con una gran hipoteca. ¡Lo que sucede en las vidas de las personas dentro de ese edificio es mucho más influyente que la edad de la estructura! Un eslogan mejor sería: “Identifique y ofrezca una respuesta relevante y de alta calidad a sus necesidades espirituales y vendrán”.

8. Una consecuencia frecuente de una larga historia que produce disfuncionalismo es una cuestión de escala. Esta es la congregación con una sala de culto con capacidad para 450 personas, aulas con una capacidad combinada de 150, un salón de reuniones que se llena cuando lo ocupan más de 200 personas en mesas y estacionamiento fuera de la calle para tres docenas de vehículos. Es difícil para esa congregación competir con una iglesia de la misma denominación que está ubicada en un edificio funcional en un sitio con 250 espacios de estacionamiento fuera de la calle y ubicada a solo dos o tres millas de distancia.

9. Otra señal común de disfuncionalidad es dar prioridad al diseño del sistema organizativo perfecto para gobernar e invitar a los voluntarios más comprometidos y talentosos para que trabajen, en lugar de diseñar e implementar un plan de ministerio.

Un síntoma paralelo es el objetivo de “entregar este lugar sagrado de reunión a la próxima generación en mejores condiciones de las que lo recibimos de la generación anterior”.

La contraparte denominacional de eso es dar prioridad a la política y las prácticas en lugar de a un sistema de creencias claramente establecido y a las misiones, la evangelización y la dotación de recursos a las congregaciones.

10. Finalmente, una característica común de la congregación disfuncional es basar su identidad propia en la edad, la historia, la ubicación del lugar de reunión o los “problemas”, en lugar de basarla en las fortalezas, los recursos, el segmento de la población al que sirve o las potencialidades.

Una de las grandes ventajas que suelen tener las congregaciones nuevas sobre las iglesias fundadas antes de 1960 es que han tenido menos tiempo para acumular una variedad de características disfuncionales.

CONOZCA SU IGLESIA

Una presentación después de una evaluación de la iglesia
Dr. Gary McIntosh y Dr. Glen Martin

Cambios en las iglesias hoy

- Descentralización
- Autoridad otorgada a los equipos

Cambios futuros

- Mayor carga por la evangelización personal
- Mayor carga por tocar a la persona en su totalidad
- Nuevo énfasis en la oración

Diferencias regionales

- Muchas diferencias
- Exegeta el texto; exegeta a las personas
- Demografía

Puntos en común

Múltiples opciones: dirigidos a diferentes generaciones

- Servicios contextualizados para cada audiencia
- Costa Oeste / Contemporáneo / Tradicional (sábado por la noche)
- Boston / Sábado por la noche - Litúrgico

Las iglesias grandes necesitan dirigirse a diferentes grupos de personas.

Ser tradicional es una mentalidad, no una edad.

Una persona promedio sabe:

Glen: 60 personas en la iglesia

Gary: 60-90 personas en la iglesia

Su iglesia está formada por varias congregaciones

Fuerza motivadora: ¿Qué estamos haciendo para alcanzar a la gente en Jerusalén?

Educación para adultos

- Históricamente, la gente se ha quedado en la misma clase debido a la comunidad.
- Después de la Segunda Guerra Mundial, las clases optativas aumentaron. La gente conoció gente... pero destruyó la comunidad.
- Muchas iglesias ahora están pasando a clases de "Etapa de la vida".
- Su iglesia debería tener algunas clases optativas y algunas clases de etapa de la vida. Las clases de etapa de la vida brindan un ancla.
- La iglesia de Glen ofrece clases de etapa de la vida como puntos de entrada.

Grupos pequeños

- Para crecer, necesitamos crecer a pequeña escala.
- Los grupos pequeños muestran vida y cuidado.
- Con limitaciones en las instalaciones, las casas son importantes.

¿En qué etapa una iglesia planta una iglesia en lugar de crecer?

- Plantar iglesias es una buena manera de expandirse.
- ¿Qué tan grande debe ser una iglesia?
 - ♦ Dios tiene que determinarlo.
 - ♦ Nunca le pongas un límite a Dios.
 - ♦ Los cuerpos saludables tienen bebés.
 - ♦ Plantar iglesias es bueno en Judea.
 - ♦ Plantar iglesias es una tarea muy laboriosa.
 - ♦ Una iglesia puede enviar al 10% de su gente sin dañar el cuerpo.

Cuidado de niños

- En todas partes hay personas que no quieren ofrecerse como voluntarias para el cuidado de niños.
- Los baby boomers y los busters necesitan tener una visión al respecto.

Reclutamiento por video

- Es un medio importante para la generación más joven.

Nuevos miembros

- ¿Dónde va a servir?

Cuanto más grande sea la iglesia, mejor pensado debe ser su sistema de reclutamiento.

Liderazgo

- Cuanto más grande se hace la iglesia, más se le dan las operaciones al personal.
- La junta se convierte en una junta que establece políticas.
- El personal tiene libertad para crear nuevos programas.
- Glen intenta integrar al personal y a los ancianos. Un pastor y dos ancianos dirigen la clase para nuevos miembros.
- El personal siempre debe estar atento a los líderes potenciales.

Glen capacita a los ancianos en la mayoría de las reuniones de la junta.

- * En la mayoría de las iglesias de nuestro tamaño, la junta y el pastor principal forman un equipo. La junta hace que el pastor principal sea responsable del personal.
- * En la iglesia de Glen, cada anciano tiene la responsabilidad de comunicarse con un grupo específico de la iglesia.
Los ancianos están en equipos de oración, pastorean un grupo pequeño y una clase para nuevos miembros.
- * Encueste y trate de averiguar quién viene a Bethany.
Barreras para ingresar, etc.
Boomers: a los 12 años, el 85% había recibido algún tipo de instrucción religiosa.
Busters: la mayoría no tiene memoria religiosa.

Las 3 clases de Glen

Cuando un grupo se reúne después de 18 a 24 meses, se cierra a nuevas personas.

- Es más fácil comenzar nuevos grupos que dividirlos.
- Muchas iglesias grandes hacen un seguimiento de los novatos durante un año.
No se puede seguir haciendo un seguimiento después de un año.

A los boomers les gustan los grupos pequeños porque les gusta hablar.

A los busters (1965-1979) no les gustan los grupos pequeños porque provienen de familias disfuncionales y no tienen buenas habilidades sociales. Les gustan los grupos más grandes.

Las nuevas clases de la Escuela Dominical de Glen son para los busters.

Contenido – cabeza	El grupo es pequeño para encontrar
Carácter – corazón	personas que comprendan la iglesia grande.
Competencia – manos	

Perspectiva sobre la edad de la iglesia:

15-20 años	Auge
15-20 años	Estancamiento
10-15 años	Comienza el declive

La visión original se cumple a los 20 años. Por lo tanto, es necesario reavivar una nueva visión. Luego, el liderazgo debe redefinir el propósito, la visión y la filosofía.

RESPUESTA A UNA CLASE DE LIDERAZGO

T.S. Burris Sr.

En respuesta a la pregunta de cómo este curso beneficiará mi ministerio, ofrezco el siguiente análisis.

La primera forma en que mi ministerio ya se ha visto afectado es por la comprensión de que no puedo mantener el status quo que existe actualmente. Nuestra comunidad y sus necesidades han cambiado considerablemente. Lo que está sucediendo en el macrocosmos de la cultura estadounidense (como se ve en nuestra lectura) está sucediendo en el microcosmos de nuestra comunidad. Me he vuelto más sensible a la disparidad entre la congregación y la comunidad. Siento que mi enfoque está cambiando (¿cambio de paradigma?) para ver nuestro ministerio a través de dos lentes: el de la familia de la iglesia y el de las necesidades de la comunidad.

En segundo lugar, me he visto obligado a examinar más de cerca mi personalidad y mi estilo de liderazgo (o la falta de él) a la luz de la necesidad de llevar el ministerio de nuestra iglesia hacia un paradigma más nuevo (¿Por qué me molesta eso?) o una iglesia de “servicio completo”. Por cierto, ya me he reunido con un amigo cercano y líder laico de nuestra iglesia, que además es vicepresidente de Motorola, miembro genuino y oficial y le pedí que me ayudara en esta evaluación. Estaba muy contento con la perspectiva. ¡Veo de forma anticipada una interacción interesante!

Otra forma en que la clase será útil para mí es al proveer herramientas a nuestros líderes para usarlas en la evaluación de nuestra etapa de vida y lo que se nos exige. Ya nos hemos dado cuenta de las diferencias entre el miembro “promedio” de larga data de nuestra congregación y la gente nueva y más joven que llega a nuestra iglesia. Algunas de las cosas que se han dado por sentado como “cristianos” son vistas como irrelevantes por la gente más nueva (la vestimenta del domingo, la reunión de oración a mitad de semana, el teatro, el uso de cualquier tipo de alcohol), y otros temas son más urgentes para ellos (la falta de vivienda, el abuso, la crianza de los hijos, la educación, los estilos de vida sencillos). Creo que las discusiones y el material utilizado en la clase ayudarán en la evaluación y la dirección. Saber cómo otros han lidiado con los mismos problemas es alentador, incluso si no se sigue el mismo patrón.

Las discusiones y la lectura nos ayudarán a evaluar más fácilmente las barreras culturales que podamos haber erigido y que obstaculizan nuestro ministerio hacia los de afuera. Estas barreras son de dos tipos: involuntarias e intencionales. Algunas de estas barreras serán difíciles de cambiar, y otras serán bastante fáciles de abordar. Mi preocupación y visión en este punto no es principalmente hacer algo con ellas, sino comprender qué son y su efecto en nuestro ministerio.

Un cuarto y último beneficio que creo que se obtendrá con esta clase es poder identificar los tipos de actitudes (adaptadores tempranos/tardíos, etc.) con los que nos enfrentamos mientras buscamos hacer los cambios necesarios. Nosotros, como líderes, reconocemos algunas de ellas, pero es importante darnos cuenta de que existe todo el espectro y que debemos abordarlas de una manera sensible pero directa. Una encuesta recién realizada a nuestra congregación sobre los servicios contemporáneos/tradicionales ha reafirmado la verdad de esto.

Creo que muchas de las cosas a las que me han expuesto en esta clase me ayudarán a interpretar de manera más adecuada las necesidades dentro de nuestra congregación y nuestra comunidad.

14

Conozca a su gente

CONOZCA A SU GENTE

No hay nada mágico en esta sección. Son simplemente respuestas a preguntas que un pastor le hizo a su congregación para poder compartir con otros cuál era la sabiduría general de la gente. Entonces, les preguntó a las personas por grupos de edad qué los hacía sentir contentos de haber hecho a medida que maduraban. Y les preguntó qué los entristecía al evaluar sus vidas.

Este pastor es un gran creyente de que el cuerpo ministra al cuerpo. Entonces, quería que otros vieran lo que las personas decían por grupos de edad... para que pudieran aprender sin importar dónde estuvieran en relación con la edad.

Edades 20-30

Me alegra

1. Acepté a Cristo.
2. Me alegra haber tenido esta primera experiencia en el trabajo escolar, desearía haber sido más espiritual. Tuve que reconocer el plan de Dios para mi vida.
3. Me alegra haber sido criado como cristiano.
4. Me alegra tener antecedentes que evitaron que me desviara.

Me entristece

1. Desearía haber vivido más cerca de Él.
2. No le di suficiente tiempo a Cristo.
3. Estuve en el servicio y fue un cristiano que se desvió, pero gané experiencias de vida.

Edades 30-40

Me alegra

1. Que insistimos en que los niños fueran a la escuela dominical y a la iglesia.
2. Al menos un niño es cristiano.
3. Que siempre tuviéramos devocionales en el hogar y que los niños participaran.

Me entristece

1. Ojalá hubiéramos elegido una iglesia evangélica más fundamentalista cuando nos casamos.
2. Ojalá hubiéramos sido más firmes en cuanto a la asistencia regular de la familia y hubiéramos tenido devociones en el hogar.
3. Ojalá hubiera tenido más afecto por mis hijos al tocarlos como su madre.
4. Más paciente y vivaz al disciplinar a los niños como un padre.

Edades 40-50

Me alegra

1. Tener disciplina firme en amor, de manera constante (Deuteronomio 6:7)
2. No asentí a los hábitos ni consumí alcohol o drogas.
3. Enseñé que el servicio al Señor era una oportunidad para la alegría.
4. Enseñé las gracias de Tito 2:2 y critiqué honestamente cuando era necesario mejorar.
5. Por amor y cooperación de su pareja.

Me entristece

1. No vivía tranquilamente y monopolizaba la conversación.
2. Demasiado ocupado con la casa, el trabajo y fuera de casa.
3. Marta – María: Trabajaba demasiado en casa.
4. No hice el mejor trabajo en las clases que enseñaba.

Etapas de vida y necesidades								
18	-	30	-	40	-	50	-	60-70+
Los Años de Aprendizaje			Los Años de Contribución			Los años de Inversión		
• La pregunta crítica:			• La pregunta crítica:			• La pregunta crítica:		
¿Quién soy?			¿Qué debo hacer?			¿En quién y en qué invierto?		
• El ingrediente crítico			• El ingrediente crítico			• El ingrediente crítico		
Fidelidad			Mayordomía			Generosidad		
• El peligro más grande:			• El peligro más grande:			• El peligro más grande:		
✓ Identidad definida por relaciones.			✓ Demanda de tiempo, carrera y familia en crecimiento.			✓ No terminar bien.		
✓ No suficiente exposición & retroalimentación evaluada			✓ No desarrollar la vida interior y las relaciones necesarias entre mentor y compañeros: estancamiento.			✓ No dejar un legado.		
✓ Poca concentración en la vida interna			✓ Mediana edad: realidad de la mortalidad.					
			✓ No desarrollar los dones - iniciar.					
• El elemento clave: Mentores			• El elemento clave: Mentores y Compañeros			• El elemento clave: Compañeros		

15

Conozca su Jerusalén

CONOZCA SU JERUSALÉN

Siempre debemos estar motivados por lo que Jesús dijo en Mateo 28 y Hechos 1:8.

Es saludable preguntarse: “¿Cuál es nuestra dirección?” Por ejemplo, una iglesia no puede decir que parte de su Jerusalén es una comunidad a muchas millas de distancia. En lugar de eso, piense en los límites normales, los patrones de viaje, los distritos escolares, etc. para determinar su Jerusalén. Sabemos de una iglesia que lo hizo de acuerdo a su código postal. Sabemos de otra que lo hizo por un río al norte, una autopista al este, un grupo de personas/idioma diferente al oeste y una autopista al sur.

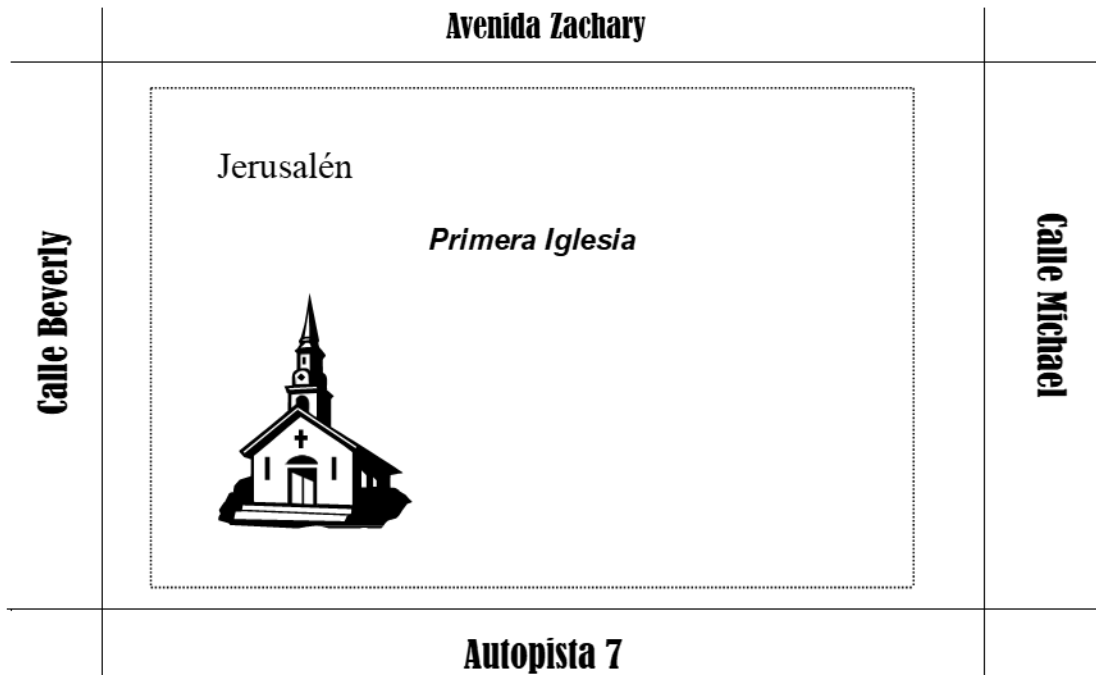
Un pastor veterano que era nuevo en la iglesia ayudó a su iglesia a entender y conocer su “dirección”. Antes de su llegada, el liderazgo de la iglesia no tenía idea de las fronteras geográficas naturales que hacían obvia su Jerusalén, no sabía la cantidad de residentes en esa área, no conocía el perfil demográfico de la zona y no tenía una idea clara de cómo ministrar a la gente de la zona. Curiosamente (y probablemente de forma trágica), la iglesia no reflejaba el perfil demográfico de su Jerusalén.

Hay muchos ministerios de investigación excelentes que pueden decirle cuántas personas hay en su Jerusalén, quiénes son (casados, solteros, padres solteros, nacionalidad, idioma, etc.) y luego ayudarlo a orientar el ministerio para alcanzarlos.

MAPA DE VISIÓN DE LA PRIMERA IGLESIA

“Pero cuando venga el Espíritu Santo sobre ustedes, recibirán poder y serán mis testigos tanto en Jerusalén como en toda Judea y Samaria, hasta en los confines de la tierra.” Hechos 1:8 (NVI)

Cada iglesia debería poder definir su “Jerusalén.”

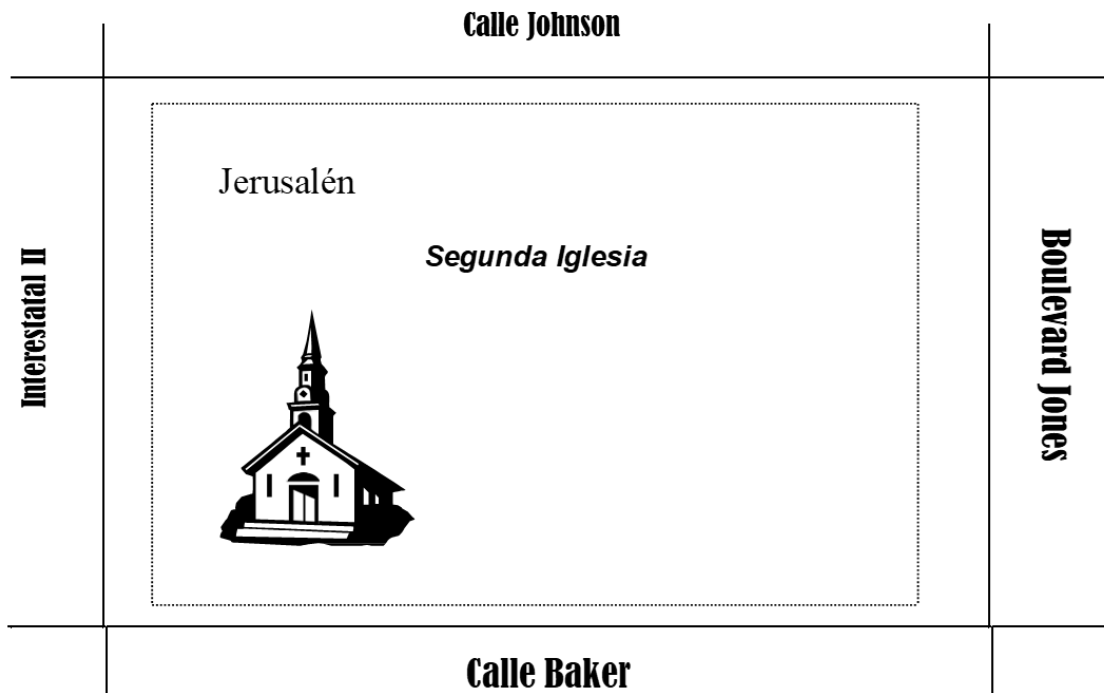


Área metropolitana = Judea y Samaria
100.000 personas en nuestra Jerusalén
29% asiste a la iglesia
71% no asiste a una iglesia

MAPA DE VISIÓN DE LA SEGUNDA IGLESIA

“Pero cuando venga el Espíritu Santo sobre ustedes, recibirán poder y serán mis testigos tanto en Jerusalén como en toda Judea y Samaria, hasta en los confines de la tierra.” Hechos 1:8 (NVI)

Cada iglesia debería poder definir su “Jerusalén.”



30 Millas cuadradas

170.000 Personas

52% Caucásicos

35% Hispanos

6% Africanos/Afroamericanos

4% Nativos americanos

3% Asiáticos

40.000 dicen ser cristianos

130.000 no asisten a una iglesia

7 de junio de 1995

Dr. John Vawter

Querido John:

¡Qué alegría fue renovar nuestra amistad ayer en Le Bistro! Felicitaciones por tus ministerios anteriores, y especialmente por este nuevo rol que has asumido.

Mientras pensaba en la reunión de ayer, se me ocurrieron algunas ideas y me gustaría transmitirte por si tienen algún valor, mientras buscas implementar tu visión para el ministerio en Tucson.

LA COMUNIDAD

Esta no es una ciudad típica. Una cantidad significativa de personas han venido aquí para alejarse de su pasado – cualquiera que este haya sido. Hay una especie de pasión por el anonimato en el sentido de que la gente no busca una oportunidad de pertenecer. Solo en nuestra órbita, descubrimos que hay tanta gente herida que nos sentimos obligados a crear un centro de asesoramiento completo, con personal profesional, para liberar al personal pastoral para que puedan continuar con sus ministerios no relacionados con la consejería.

Tucson es segundo (después de San Francisco) en cuanto a brujería, rituales satánicos, etc. Ilustración: Con cierta regularidad, los satanistas visitan nuestra propiedad actual, así como el lugar de nuestra futura ubicación y dejan señales visibles de haber establecido una maldición sobre las propiedades. Hace seis u ocho meses, mi esposa y yo regresamos a nuestra linda casita en un “conjunto” de casas inusualmente lindo y muy modesto. Al llegar encontramos a solo 30 centímetros de la puerta trasera del patio la cabeza cortada de un gato. No había señales de que haya sido atacado por un coyote o algo así. Nuestro centro de consejería tiene una clientela constante de personas que han sido víctimas de rituales satánicos.

“South Tucson” tiene una gran población hispana que, en realidad, es un canal para la inmigración ilegal mexicana. Esto no solo da como resultado una comunidad “cerrada” (para autoprotección), sino que también es un importante centro de tráfico de drogas.

Hay una comunidad “gay” agresiva, así como un núcleo de intelectuales más jóvenes impulsados por la agenda de la “Nueva Era”.

Aunque no compartimos la idea de que hay un demonio debajo de cada piedra, vivimos con la realidad de la interacción con una comunidad que sabe muy poco acerca de los valores espirituales sobre los que se fundó nuestra nación.

No hay duda de que en Tucson hay una mentalidad de “vagones circulares” donde se llama a la unidad por un bien común, pero no creo que los “vagones” clave involucrados sean elementos cristianos.

LA COMUNIDAD DE LA IGLESIA EVANGÉLICA

Las iglesias aquí tienen una larga historia de falta de cooperación. Si bien hay mucho entusiasmo el día de la “Marcha de Jesús”, esfuerzos como los esfuerzos evangelísticos de Leighton Ford en toda la ciudad han fracasado. Aquí hay un tipo extraño de mentalidad de pastores. Las únicas señales de “unidad” aquí están dentro de grupos estrictamente definidos de “vagones circulares” denominacionales.

Con todo lo anterior como telón de fondo, el hecho es que entre los cristianos laicos hay un hambre significativa por la verdad que se encuentra en la Palabra de Dios. Ayer escucharon acerca del buen interés en el trabajo de Bible Study Fellowship (Comunidad de Estudio Bíblico). Las iglesias que tienen un ministerio exegético fuerte en el púlpito tienden a tener grandes congregaciones. Y con regularidad me piden información sobre dónde podría haber cursos sólidos y buenos de estudio bíblico. Así que no tengo ninguna duda de que tu seminario podría tener un ministerio notable en Tucson, si tan solo pudieras encontrar la llave de entrada. Por todas las razones mencionadas anteriormente, y más, creo que Tucson tiene una mayor necesidad (estratégicamente) que Phoenix.

El enfoque, de alguna manera, tendrá que estar dirigido a la comunidad cristiana, con el conocimiento y la aprobación de los pastores, pero sin esperar que sean los principales promotores. Y creo que hay varias formas creativas de hacerlo.

Lo que he dicho sobre la “necesidad” aquí se refiere especialmente a tu “opción de enriquecimiento” como se describe en su literatura, en lugar de ofrecer capacitación para “profesionales”.

Bueno, he divagado bastante. Pero lo hago porque creo que estás en algo grande. Y me gustaría ver las bendiciones de Dios fluir a través de tu liderazgo.

Si puedo ser de alguna ayuda en el camino, no dudes en llamarme. Mi doctorado en la Universidad de Nueva York fue en el área de administración de la educación superior, y eso es lo que he estado haciendo durante más de 35 años. No me hago ilusiones de ser una autoridad, pero tengo mucha experiencia tanto dentro como fuera de los círculos de la educación cristiana. Y no estoy buscando un trabajo, o más trabajo. Sólo me gustaría poder ayudar a un amigo. :-)

Atentamente,

16

Conozca Su Cultura

EXEGETIZAR LA CULTURA

Soy consciente de que se están produciendo cambios en la sociedad... pero sólo tengo una vaga idea de qué es exactamente lo que está cambiando y el impacto que tendrá en el ministerio.

Comprender la cultura y el cambio es como un misionero que intenta comprender otra tierra y cultura... pero resulta ser mi propia tierra y cultura.

La necesidad más importante en nuestra comunidad es comprender a las minorías. En nuestra escuela secundaria, el 25% de los niños son hispanos. La mayoría de los estudiantes no son mormones ni reciben ninguna educación cristiana. No han sido alcanzados. No estamos llegando a ellos.

Estudiante anónimo de DMin de Idaho

Principios para la exegética de la cultura

Joe Stowell

(Notas de una charla sobre cultura)

Ocho actitudes en la sociedad actual

1. Cinismo hacia las realidades institucionales
2. Desesperanza: no hay esperanza
3. Soledad (no estar solo)
4. Abandono
5. Personas de lo inmediato
6. Alto riesgo porque no hay futuro
7. Extremadamente pragmático: lo que sea que funcione ahora
8. Pesimismo

Los Busters (1965-1979) tienen cuatro anhelos

1. Relaciones
2. Esperanza
3. Dirección
4. Respuestas

Antídotos

1. Realidad
2. Relaciones
3. Respeto por ellos

ABORDAR DESAFÍOS DIFÍCILES:

INTRODUCCIÓN

- * La motivación del ministro

I. LOS AÑOS 50

- * “Comunistas sin Dios”
- * “bajo Dios” en Juramento a la Bandera

II. LOS AÑOS 60 – MI CONVERSIÓN

- * Monogamia
- * Libre de drogas
- * Revista Playboy
- * Valores Judeocristianos
- * Mis Tres Hijos
- * Papá sabe más

III. LOS AÑOS 90

- * No monógamos, pero homosexuales
- * La especie en peligro de extinción
- * Las drogas son la regla, no la excepción
- * Connotaciones sexuales
- * Pocos valores: abogan por cualquier comportamiento en nuestra sociedad

IV. EL PROBLEMA: ¿COMO AFECTA LA IGLESIA A UNA CULTURA PARA CRISTO?

- * Tendencias de ministerios exitosos
 - Cruzadas en las iglesias
 - Domingos por la noche
 - Escuela dominical
 - Domingo por la mañana
 - Grupos de apoyo
- * Entender las modas
 - Vestimenta
 - Idioma
 - Comida
 - Subculturas
- * Entender filosofías
 - Pluralismo – la convicción de que ninguna religión, ética o moral puede establecer prioridad sobre otra. Todas los conceptos religiosos son iguales.
 - Racionalismo – la convicción de que la “verdad” está ahí, se puede conocer y la mente humana es capaz de demostrar la verdad final.

Decidir lo que funciona hoy

- Humanismo secular – una fuerza cultural occidental “popular” que considera innecesaria la hipótesis de Dios y entiende que la experiencia humana es última.
- * Idioma
 - “Jesús te ama”
- * Entender a las personas
 - ¿Cómo responden ellos?
 - ¿Cuál es su sistema por defecto? (“Sé que aquí hay un sistema, ¡pero no es mi sistema!”)
 - La gente quiere ver amor
 - Quieren ser aceptados
 - SIDA, “Estaba buscando amor”
 - Pandillas de Los Ángeles, “Aceptación”
- * La iglesia exitosa amará
 - Evangelización de lobby
 - El amor es incómodo, pero vale la pena
- * “Yo te haré pescador de hombres”

V. MATRIMONIO GAY

- * Pocos absolutos
- * El sexo es biológico

VI. Ochos actitudes en la sociedad actual (Joe Stowell)

1. Cinismo hacia las realidades institucionales
2. Desesperanza: no hay esperanza
3. Soledad (no estar solo)
4. Abandono
5. Personas de lo inmediato
6. Alto riesgo porque no hay futuro
7. Extremadamente pragmático: lo que sea que funcione ahora
8. Pesimismo

VII. Los Jóvenes De Hoy Tienen Cuatro Anhelos

1. Relaciones
2. Esperanza
3. Dirección
4. Respuestas

VIII. Vivir En Una Cultura Post Cristiana

1. Una cantidad sorprendente de cristianos estadounidenses no pueden decir quién predicó el Sermón del Monte.
2. Los evangélicos estadounidenses tienen casi la misma probabilidad que sus vecinos de divorciarse, cometer adulterio, practicar el abuso infantil, etc.
3. Los cristianos estadounidenses tienen la misma probabilidad que sus vecinos seculares de aceptar:
 - a. Evolución como un hecho tipo Jurassic Park.

- b. La explotación sexual de MTV
- c. Los datos simplificados del USA Today.
- 4. SIN EMBARGO, ¿fue alguna vez EEUU realmente cristiano per se?
- 5. ¿Qué importa realmente?
 - a. ¿Cuestiones cristianas y no cristianas? (¿Políticas?)
 - b. ¿Todo se resume a qué hace alguien con Jesús? (Jesús es el camino, la verdad y la vida)

IX. Más pensamientos importantes

Evangélicos ... (James Welman – Universidad de Washington)
(50 millones de estadounidenses ... cerca de 1/3)

Valores fundamentales:

- Personas que creen en la Biblia
- Creer en la Biblia literalmente (40%-50%)
- Creer en la expiación por sangre y la conversión
 - Jesús (que es Dios) murió como un sacrificio
 - Su sangre cubre el pecado de la humanidad
 - Cuando se cree/acepta que es salvo del resultado final del pecado (muerte)
- Creer en la segunda venida de Cristo

Maximalistas / Minimalistas / Fundamentalistas:

- Fundamentalista (creencia en los valores fundamentales/fundamentales)
 - ***Ahora significa cualquier tipo de creencia dogmática y extrema.***
- Maximalistas:
 - Quieren que su fe moldee tanto su vida privada como su vida pública.
 - El objetivo es cambiar el mundo.
 - Quieren crear una *Teocracia*.
- Minimalistas: (La religión evangélica es principalmente minimalista)
 - Quieren que su fe moldee únicamente su vida privada.
 - Es privada y personal.
 - Si puede cambiar su propio corazón, entonces puede cambiar su mundo.

*** ¿Por qué los evangélicos son tan pro-estadounidenses, pro-republicanos, pro-guerra de Irak, pro-pena de muerte, pro-vida, etc.?

- Los consideran "justos".
- Consideran que la democracia estadounidense es moral.
- Toda persona tiene el deseo de libertad y democracia.
- La tarea de un buen gobierno es resistir y castigar el mal. (proteger y disuadir el mal)

Los grupos que están creciendo en Estados Unidos:

- A. Aquellos sin religión
- B. Los Evangélicos. (Muy Religiosos)

EL PUNTO ... estas cosas (problemas) no nos hacen creyentes efectivos!

- Tenemos que volver al tema REAL: Jesucristo
- “Yo vine a buscar y a salvar lo que se había perdido”.

Los años 50	Los años 90	Los 2000
-Monogamia -“Papá sabe más” (mama se queda en casa) - Dominio masculino - Respeto a la autoridad - Razas dominadas por los caucásicos - Idioma inglés dominado - Pureza sexual - No existe homosexualidad abierta - Estándar en libros y películas - Logros personales - Recompensa diferida (esfuerzo preestablecido) - Reglas de la mayoría - Héroes	- Asociación secuencial - “Rosanne” (ambos padre trabajan, padres solteros, padres homosexuales, padres adoptivos, familias de vienes de alquiler) - Derechos de las mujeres - Falta de respeto a la autoridad - Diversidad cultural - Multilingüe - Instantáneo - Libertad sexual - Semana del orgullo gay - Sin censura - Sentimiento de superioridad - Recompensa presente (esfuerzo diferido) - Derechos especiales y personas con un solo tema - Antihéroes	-Arreglos -“Amas de casa desesperadas” - Derechos de los homosexuales - No hay respeto por la autoridad - Pluralismo multicultural con respeto - Multilingüismo - Multitarea - Confusión sexual - Matrimonio homosexual - Medios de comunicación de tipo push-pull - Recompensa esperada (sin esfuerzo) - Ciber héroes

ENTENDIENDO LOS DESAFÍOS RELIGIOSOS EN LOS ESTADOS UNIDOS (Dr. Steven Nicholson)

Religión	Cristiandad	Espiritualidad
Producto de tiempo y lugar	Resurrección	La meta es la meta El camino es nublado
Proceso grupal	Dones espirituales	Viaje individual y privado
Un camino hacia una meta, con códigos de conducta	“ . . . completo en Cristo.”	Virtudes
Un sistema de pensamiento	“Mente de Cristo”	Ir más allá de la propia fuente
Un conjunto de creencias	Teología Sistemática	Un estado más allá de los sentidos o los pensamientos
Instituciones, organizaciones	Iglesia	El verdadero yo de uno

CAMBIOS OBSERVADOS (Pat McLeod, CRU director en la Universidad de Harvard)

Cada vez se observa con mayor frecuencia que los niños están dañados cuando llegan a la universidad:

- abuso de alcohol... muchos estudiantes universitarios llegan ya a AA
- víctimas de abuso sexual
- resultados normales de familias rotas
- adicción sexual
- trastornos alimentarios

Cada vez se observan más niños con sistemas de creencias distorsionados y con una visión hedonista o relativista. El relativismo está llevando a una pérdida de conciencia en lo que se refiere a la mentira, el engaño y el plagio.

Por lo tanto, la gente de CRU está haciendo mucho más “control de daños” con los estudiantes que se convierten al cristianismo.

Dallas Willard

- El presidente de la Universidad de Chicago dijo a los nuevos estudiantes que el objetivo de la educación universitaria no es:
 - Proporcionar la verdad sobre los temas importantes que estudiamos.
 - Proporcionar orientación moral.
 - Queremos formar pensadores independientes que sepan pensar.
 - Esperamos que descubran la verdad, si es que existe.
- Ofrecemos orientación moral al vivir con otros, especialmente con los jóvenes...

VIVIR EN UNA CULTURA POST-CRISTIANA

A medida que el secularismo se afianza, ¿cómo podemos ejercer nuestra influencia como seguidores de Cristo? ¿Viven los evangélicos estadounidenses en una era post-cristiana? Consideremos lo siguiente:

- Una cantidad sorprendente de estadounidenses que se consideran cristianos no pueden decir quién predicó el Sermón del Monte
- Los estudios muestran que los evangélicos tienen casi las mismas probabilidades que sus vecinos de divorciarse o de sufrir o practicar el abuso infantil.
- Al igual que sus vecinos seculares, los evangélicos adoptan con entusiasmo las premisas de la evolución como un hecho de *Jurassic Park*, la explotación sexual de MTV y los factores simplificados de *USA Today*.

Un cristiano no necesita creer que Estados Unidos fue alguna vez el Nuevo Israel para reconocer que los estadounidenses están menos informados del pensamiento cristiano en 1994 que hace unas décadas.

Varios observadores culturales evangélicos coinciden en que el conocimiento del cristianismo por parte de los estadounidenses se está deteriorando. Sin embargo, el deterioro ha sido tan lento y constante que a veces ha pasado desapercibido.

El demógrafo George Barna utiliza indicadores como lo que la gente sabe sobre los valores cristianos, cómo desarrolla valores y cómo toman decisiones morales y éticas.

“Casi todos los indicadores que tenemos sugieren que cuando la gente toma sus decisiones, el punto de vista de Dios sobre los principios de la Biblia no es lo más importante en su mente”, dice Barna. “Incluso aquellas personas que afirman ser cristianas... muestran una especie de confusión sobre cómo tomar buenas decisiones”.

George G. Hunter III, decano de la Escuela de Evangelismo E. Stanley Jones del Seminario Teológico de Asbury, cita datos esclarecedores del encuestador George Gallup Jr., un episcopal evangélico.

Desde 1968, la organización Gallup ha preguntado a una muestra aleatoria de adultos estadounidenses si habían recibido algún tipo de formación religiosa.

Hunter también señala que el 48 por ciento de los padres le dijeron a Gallup en 1988, que sus hijos no estaban recibiendo ninguna formación religiosa.

“En términos de preparación cognitiva para entender las afirmaciones de la verdad cristiana, cada vez más personas carecen de esa preparación”, dice Hunter. “Si a eso le sumamos el hecho de que muchas personas que tienen alguna formación religiosa en su pasado no la entendieron, simplemente no la adquirieron y ahora no pueden apropiársela, estamos hablando de la mayoría del pueblo estadounidense”.

Marvin Olasky, editor general de la revista *World* y profesor de periodismo en la Universidad de Texas, también percibe un creciente secularismo en la cultura estadounidense.

“Siempre ha habido una batalla dentro de la élite intelectual. Si nos remontamos al siglo XVIII, ciertamente hubo una batalla allí. Había cristianos fuertes y también deístas”, dice Olasky. “Lo que es interesante ahora es que la batalla dentro de la élite se ha extendido por todo el país, no solo en un alto plano teológico, sino también en un plano cultural. Solíamos tener gente en todo el país que, fueran cristianos o no, al menos tenían algún entendimiento de lo que dice la Biblia. Ahora hay chicos de Texas a los que doy clases que no han tenido absolutamente ninguna exposición. Es una novedad para ellos. O la exposición que han tenido ha sido tan diluida que es peor que nada”.

Os Guinness de The Trinity Forum (El Foro de la Trinidad) observa muchas dimensiones de esta secularización. Una es la secularización de la conciencia. “Yo diría, aunque esto es una generalización amplia, que muchos evangélicos son casi ateos sin saberlo, en el sentido de que su cosmovisión practicante tiene muy poco de dimensión sobrenatural”.

No Hay Edad De Oro

Muchos observadores culturales evangélicos dudan en utilizar la frase “Estados Unidos post-cristiano”, por temor a que refleje una noción romántica de la prevalencia cristiana en la cultura estadounidense.

“No creo que haya existido nunca una nación cristiana per se”, dice John Whitehead del Instituto Rutherford, que defiende los derechos civiles de los activistas pro-vida, los padres que educan a sus hijos en casa y los cristianos arrestados por evangelismo público.

Aun así, Whitehead dice: “No hay duda de que esta es una cultura que ya ni siquiera busca la respuesta del cristianismo. En un tiempo, cuando la gente tenía una pregunta, acudía a su pastor. Eso ya no es así. Ahora es un psiquiatra, un maestro de escuela pública o un trabajador social”.

En Europa, donde la mayoría de las naciones eran oficialmente cristianas, la frase “post-cristiano” tiene más significado, cree Guinness. “Aquí hay confusión”, dice. “Por un lado, la mayoría de la gente era y sigue siendo cristiana, pero Estados Unidos nunca fue oficialmente una nación cristiana establecida. Creo que el término “post cristiano” no es muy útil en este país”.

Pero Guinness cree que en Estados Unidos se han producido dos cambios importantes, entre ellos “el crecimiento de la secularidad en la vida estadounidense –la relegación de la religión a los márgenes– y la pluralización de la vida estadounidense, con la enorme expansión de todas las religiones del mundo”.

Hunter recuerda haber oído un informe de radio en el que se decía que el 80 por ciento de los estadounidenses todavía se consideran cristianos, pero que el 49 por ciento no sabía que Jesús predicó el Sermón de la Montaña.

“Estamos hablando de un número asombroso y creciente de personas a las que llamo ‘ignósticos’. No son agnósticos (‘no sé si creo en tu Dios o no’), sino ignósticos (‘no sé de qué estás hablando’), dice Hunter.

Lo que eso significa, cree Hunter, es que Estados Unidos es un campo de misión en crecimiento. “Y, sin embargo, la mayoría de nuestras iglesias funcionan como si nada de esto hubiera sucedido y todavía fuéramos iglesias en un país cristiano establecido, donde el ministerio consiste en enviar capellanes y cuidar de personas que ya son cristianas”.

Siguiendo Los Cambios

Los estudiosos evangélicos citan una serie de razones para la creciente sensación de secularización, entre ellas la cultura popular, una interminable variedad de tecnología sofisticada y un mayor interés en las creencias no cristianas.

“Los medios de comunicación y el mundo del arte, la música, el entretenimiento y los instrumentos de la tecnología nos han moldeado hasta un punto en el que la realidad está completamente redefinida”, dice el evangelista Ravi Zacharias. “Lo que traerá la realidad virtual ya está aquí, sin el casco. Ya creamos nuestras realidades

virtuales y no reconocemos las consecuencias de todo ello. Creo que la tecnología y el mundo de las artes se han convertido en los instrumentos de molde de nuestra conciencia actual. En ese sentido, estamos en una era post-cristiana, porque la verdad está relegada a la subjetividad”.

“La mayoría de los estadounidenses, durante la mayor parte de la vida estadounidense, se han entendido a sí mismos y al mundo desde su perspectiva cristiana”, dice Guinness. “Pero hoy, el grupo clave que no lo hace es el grupo de líderes. Entre 1959 y 1969 hubo una enorme expansión del secularismo, del 2% al 10 o 11%. Esto es desproporcionadamente fuerte en las élites. Las élites de Estados Unidos hoy, las élites que controlan las puertas son en gran medida sordas a la religión... lo que es en gran medida resultado de la ignorancia”.

Peor aún, dice Guinness, los evangélicos han ejercido poca influencia a medida que el secularismo se ha arraigado más en la cultura estadounidense.

“Durante 150 años, los evangélicos se han caracterizado por un antiintelectualismo pecaminoso. Durante muchas décadas de esos 150 años no pagamos por ello, pero ahora vivimos en la Era de la Información, y con las élites desproporcionadamente secularistas, el resultado trágico es una brecha educativa literal”, dice Guinness. “Antes de 1960, teníamos creyentes más educados y creyentes menos educados; no había brecha educativa. Desde los años 60, ser más culto es ser menos religioso, y ser menos culto es ser más religioso”. Olasky atribuye la secularización a la decadencia de los estándares en el periodismo, las iglesias y las escuelas.

“Los periodistas no sólo fijan agendas, sino que también ‘certifican’”, dice Olasky. “Certifican a las personas como peces gordos y don nadie. Mucha gente anhela esa certificación. Por ejemplo, cuando haces cosas para ayudar a las personas sin hogar, puedes hacerlo de una manera que te permita recibir elogios de los periodistas locales, o puedes hacerlo de una manera que te ignore”.

En cuanto a las iglesias, Olasky cree que hay “mucho predicación evangélica muy débil” y, como resultado, muchos miembros de la iglesia afirman ciertas creencias el domingo, pero no las llevan a la práctica en su vida cotidiana. “Por lo tanto, la tendencia es adaptar las creencias a la práctica durante un largo período de tiempo”, dice Olasky.

“Sin duda, las escuelas son zonas de desastre. En el pasado, el problema era la falta de educación. Si se conseguía que la gente fuera a las escuelas, entonces aprenderían a leer y podrían leer la Biblia y los Libros de *lectura de McGuffey*, que tenían buenos preceptos morales. Estaban tratando de pasar de la falta de educación a la alfabetización. Ahora estamos pasando de la educación a la mala educación”.

Al igual que Olasky, Whitehead cree que la secularización se ha extendido desde las élites intelectuales a la cultura en general.

“Para entender esto realmente, hay que remontarse al siglo XIX, con la avalancha del freudismo, que fue fácilmente aceptado en Estados Unidos, y la teoría de la evolución, que tuvo un gran impacto y fue adoptada en todas las instituciones importantes. La evolución se acepta como un hecho; miren ahora la película más importante de todos los tiempos, *Jurassic Park*.

Los cristianos han fracasado durante años”, dice Whitehead. “Cuando las señales reales se estaban difundiendo por toda la cultura, los cristianos no participaban. Habían dejado de ser los líderes. El cristianismo se enclava por un tiempo, se replegó y se volvió muy pietista. No fue hasta la década de 1970, después del caso *Roe vs. Wade*, que los cristianos regresaron y dijeron que podían involucrarse en asuntos sociales. Pero hubo un lapso de aproximadamente 100 años.

Aquellos que pensaban que el cristianismo era irrelevante o eran hostiles a él, ocuparon su vacío y lograron un cambio.

Cómo Pueden Responder Los Cristianos

Los mismos evangélicos que expresan su preocupación por las tendencias seculares creen que los cristianos pueden marcar una diferencia, en parte aprendiendo de los errores del pasado.

Nuestra primera prioridad debería ser examinar nuestro propio estilo de vida, dice Zacharias. Tenemos que preguntarnos: “¿Estoy cediendo a las tentaciones que me rodean, materialmente, sensualmente, artísticamente? ¿He mantenido la integridad en mi propio corazón?”, dice.

“Tenemos que tomar en serio nuestras disciplinas espirituales de lectura y reflexión. Un gasto de palabras sin un ingreso de ideas conduce a la bancarrota conceptual”.

Zacharias ha dirigido varios foros en universidades seculares, incluida Harvard, y ha encontrado una gran hambre espiritual en los estudiantes.

“Si nuestra experiencia de los últimos cinco años es una indicación de la demanda que existe aquí para abordar la credibilidad intelectual del cristianismo, entonces ni siquiera hemos comenzado a arañar la superficie. Las demandas están ahí, y la gente espera ese tipo de respuesta de la iglesia”. Guinness cree que el secularismo debería impulsar a los cristianos hacia una evangelización más auténtica.

En los años 40 y 50 se desarrollaron muchas técnicas de evangelización, cuando se suponía que la mayoría de los estadounidenses entendían el cristianismo. “El aumento del pluralismo y de la secularización significa que necesitamos redescubrir la apologética y volver a ser personas persuasivas”, dice Guinness.

“No basta con decir ‘la Biblia dice’ en nuestra cultura moderna. No es que la modernidad requiera una nueva evangelización; es que la modernidad requiere la antigua evangelización que estaba en las Escrituras. Lo que hemos tenido en la última generación no es lo auténtico”.

Barna expresa su preocupación por técnicas más efectivas. “Estoy absolutamente convencido de que, a medida que hemos estudiado la evangelización en el contexto contemporáneo, las viejas rutinas y enfoques no funcionan. Los estilos de comunicación son diferentes hoy, la capacidad de atención es muy diferente, las suposiciones sobre quién es Cristo y el apoyo a los absolutos son muy diferentes. Todas esas cosas combinadas significan que tenemos que repensar, no el mensaje, sino los medios y mecanismos para comunicar ese mensaje de una manera significativa”. Barna cree que los cristianos tal vez tengan que usar lo que él llama “evangelismo socrático”, en el que “no se le habla a la gente sobre la verdad, sino que se les pregunta sobre sus percepciones de la verdad y se les sigue preguntando sobre sus reacciones hasta que llegan a una respuesta realista”.

Los cristianos deberían “tomarse el tiempo para sensibilizarse ante las diferentes oportunidades que tenemos a nuestro alrededor”, dice Barna. “Me sorprende constantemente lo ignorantes que somos casi todos nosotros ante las diferentes tragedias, crisis y desafíos que se presentan en nuestro propio camino día a día. Los eludimos, los pasamos por alto, los ignoramos, los rechazamos, en lugar de tener una mentalidad de: ‘¿Qué haría Cristo en esta situación? ¿Por qué está esta oportunidad en mi camino? ¿Hay algún tipo de razón divina para eso? ¿Cómo podría responder a eso de una manera que sea más agradable a Dios?’” Barna también cree que los evangélicos deberían preguntarse qué pueden aportar a la comunidad cristiana.

“Si la iglesia es importante para Dios, si soy cristiano y por lo tanto llamado a ser parte de la iglesia, entonces ¿cuál es mi contribución a ese cuerpo de creyentes, a esa comunión de santos? ¿Cómo puedo ser fiel a ese llamado en particular? ¿Cuáles son

algunas de las cosas que puedo aportar, en lugar de quitar constantemente cosas de la mesa para mi propio beneficio?”

“Creo que la verdadera respuesta es satisfacer las necesidades de las personas”, dice Whitehead. “Si vas a cambiar la cultura, tienen que ver la relevancia. El mayor testimonio que he visto en algunos casos es el del cristiano que va al centro de reinserción social para homosexuales y friega los pisos”.

Olasky cree que los cristianos deberían estar dispuestos a ser “pequeños éxitos” según los estándares seculares debido a su obediencia a Dios.

“¿Quiero recibir el aplauso de las élites gobernantes, ya sea políticamente, en el ámbito académico o en la cultura? ¿O tengo la idea de que “no hay gente pequeña”? ¿Estoy dispuesto a ir a la periferia? ¿Estoy dispuesto a ser un pequeño éxito en lugar de un gran éxito?, dice Olasky.

Agrega que los evangélicos podrían redimir la educación al promover los vales escolares, incluso si educan a sus hijos en casa o pueden permitirse fácilmente enviarlos a escuelas cristianas privadas.

“Hay un problema con los padres de los suburbios, algunos de los cuales son cristianos, que han hecho las paces con sus escuelas públicas. Vimos esto en la votación de California sobre los vales escolares. No entienden lo terribles que son las escuelas en los centros urbanos. Para mantener su propio sistema, están dispuestos a sacrificar los intereses de los niños de los centros urbanos manteniendo ese sistema de escuelas públicas”, dice Olasky. Hunter cree que los modernistas espiritualmente hambrientos responderán, si tan solo los cristianos escuchan sus gritos apagados.

“Creo que una gran mayoría de personas seculares se plantean preguntas profundamente religiosas, pero no las plantean en el lenguaje tradicional del cristianismo histórico o de las denominaciones particulares de las que venimos. Las plantean a su manera. Si tenemos oídos para escuchar eso, podemos descubrir algunos puntos de contacto entre el evangelio y lo que la gente ya está diciendo que quiere”.

“Mucha gente secular hace preguntas sobre la justificación, pero no conocen ese término”, dice Hunter. “Lo que preguntan es cómo pueden descubrir o experimentar la aceptación, o cómo pueden validar su vida. Algunos de ellos incluso hablan de la necesidad de justificar su vida. Creo que incluso quieren algo así como lo que llamaríamos una cosmovisión cristiana o bíblica. Eso se indica con preguntas como: ¿Cómo puedo darle sentido a mi vida? ¿Cómo puedo encontrar mi lugar y mi contribución en este mundo?”

“Hasta donde sé, casi todas las iglesias que trabajan en un cambio de prioridades y deciden convertirse en una congregación apostólica (dar prioridad a alcanzar a las personas que no asisten a una iglesia y ser lo suficientemente relevantes culturalmente para hacerlo), casi todas las iglesias que toman la decisión colectiva de hacerlo lo logran y comienzan a crecer entre las poblaciones que no asisten a una iglesia”.

* Doug LeBlanc, Moody, junio de 1994

LA ‘BRECHA DE DIOS’: UN MITO POLÍTICO

Amy Potter, una cristiana evangélica de Detroit, votó por George W. Bush en las elecciones de 2000. Dice que valora a Bush por dar mayor legitimidad a la discusión de la fe en público, pero cada vez está más desencantada con su postura sobre otros temas y consideraría votar por el candidato demócrata esta vez si mostrara más claramente cómo su agenda social se basa en su fe en Dios.

Los demócratas deberían prestar más atención a los votantes religiosos como Potter. La campaña de John Kerry contrató recientemente a un director de difusión religiosa. Ese es un primer paso, pero debido a su renuencia a acercarse al electorado religioso más allá de las comunidades afroamericanas, el Partido Demócrata tiene mucho trabajo por hacer.

Potter se encuentra entre los votantes que académicos como John Green, de la Universidad de Akron, han identificado como "evangelistas de estilo libre": "en su mayoría blancos, que viven en suburbios del Sur, Medio Oeste y Noroeste, asisten a mega iglesias y envían a sus hijos a escuelas públicas". Son teológicamente conservadores, pero políticamente independientes, interesados en el bienestar social y el medio ambiente y maduros para ser conquistados por un demócrata que revele cómo su fe informa sus decisiones políticas.

En elecciones presidenciales pasadas, este voto osciló entre Jimmy Carter y Ronald Reagan, de ahí a Bill Clinton y de ahí a George W. Bush. Además, dice Amy Sullivan en *The Washington Monthly*, estos "fieles indecisos" también podrían unirse con otros moderados religiosos desilusionados con Bush. Sullivan, candidata a doctora en sociología en la Universidad de Princeton, identifica, por ejemplo:

- Los árabes estadounidenses cuya aprobación de Bush ha caído drásticamente debido a sus políticas de inmigración más estrictas.
- Los católicos hispanos que apoyan abrumadoramente a los demócratas.
- Los "católicos liberales" cuyas raíces urbanas, apoyo a los sindicatos, actitudes proelección y defensa de la contracepción los inclinan hacia posiciones políticas demócratas.
- Los judíos religiosos no ortodoxos, que están insatisfechos con sus políticas sociales.
- "Cristianos nocionales": aquellos que se describen como cristianos, pero no son ni evangélicos ni "nacidos de nuevo". Barna Research informa que sólo el 34% de este grupo religioso aprueba la actuación del presidente.

USA TODAY informó recientemente que, en la elección presidencial de 2000, el 87% de quienes asisten a la iglesia una vez por semana apoyaron a Bush. Encuestas anteriores de Gallup y Pew refuerzan la suposición errónea de que una "brecha con Dios" favorece al Partido Republicano.

En una conferencia sobre el papel de la religión en la elección de este año, la suposición de la brecha con Dios fue refutada por Green y Mark Silk, director del Centro Leonard E. Greenberg para el Estudio de la Religión en la Vida Pública en el Trinity College en Hartford, Connecticut. Sí, es cierto que quienes practican el culto semanal tienden a votar por los republicanos por un amplio margen. Pero Green y Silk señalan que cuando se miden otros indicadores de religiosidad –como asistir a los servicios religiosos unas cuantas veces al mes, la fe, la oración y la lectura de la Biblia– la brecha se reduce significativamente e incluso se invierte. "Así que es una diferencia en el culto semanal", explica Green, "pero no una gran brecha en cuanto a Dios basada en otros factores".

Con cierta justificación, incluso los demócratas han aceptado el mito de que son el partido de los secularistas y los republicanos son el partido de los creyentes. Green dice que debido a que el paraguas demócrata debe ser lo suficientemente amplio como para incluir tanto a quienes desconfían de la religión organizada como a los diversos grupos religiosos, es más sencillo hablar en

lenguaje no religioso. En el último mes, Kerry lo ha hecho mejor, utilizando términos como "valores estadounidenses tradicionales", expresando así una especie de "religión civil". Pero incluso esas referencias son demasiado vagas para los votantes religiosos.

La timidez de los demócratas con respecto a la fe no está en sintonía con gran parte del electorado y se basa en un modelo obsoleto. De hecho, una encuesta de Fox News encontró que el 69% de los estadounidenses piensa que la religión juega un papel demasiado pequeño en la vida de las personas.

Si los demócratas continúan atendiendo al componente secular del partido, malinterpretarán la postura de una buena parte del electorado.

En estas elecciones predominan cuestiones morales y religiosas importantes para los indecisos. Por ejemplo, la obtención de una atención sanitaria universal (apoyada por el 72% de los estadounidenses) cumple el mandato bíblico de cuidar de los más débiles.

Enviar a los estadounidenses a la muerte en una guerra librada sobre una premisa falsa, aunque no sea intencional, podría interpretarse como una violación del mandamiento “No matarás”.

Como muchos de los indecisos viven en sectores electorales clave en el Medio Oeste, la frontera sur y los suburbios de las ciudades, su voto podría desempeñar un papel decisivo en una elección reñida. Los demócratas pueden captar ese voto, y tal vez tender un puente sobre una división política, rompiendo los lazos con paradigmas obsoletos y hablando con un acento de fe más audaz.

Por Gerald L. Zelizer, USA Today, 14/07/04

LOS ADOLESCENTES HOY ... QUE DIFERENCIA HACE UNA DÉCADA

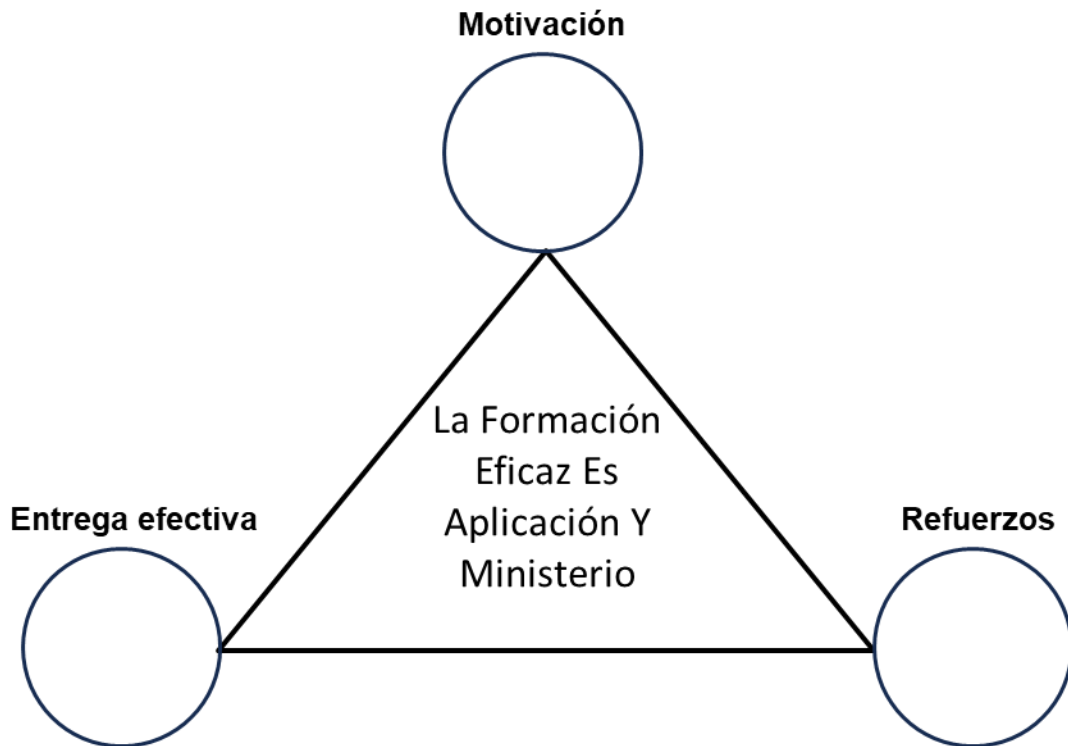
Según la mayoría de las opiniones, los años 80 serán considerados una de las décadas de mayor cambio en la historia de la humanidad, ya que se produjeron cambios sísmicos a nivel global, nacional, organizacional e individual. Si bien los años de la adolescencia siempre han sido tiempos de transición y “difíciles” para los adolescentes (¡y los padres!), la década pasada fue una de cambios significativos en los adolescentes. Un grupo de expertos nacional de trabajadores juveniles identificó los siguientes 12 cambios (en orden aleatorio) en los adolescentes de hoy en comparación con hace una década.

1. UNA CAPACIDAD DE ATENCIÓN DISMINUIDA... hay una creciente incapacidad de los adolescentes para concentrarse en algo que no sea lo inmediato.
2. UNA DISMINUCIÓN DEL RESPETO POR LA AUTORIDAD... ya sea en la escuela, el hogar, la iglesia o la sociedad en general.
3. UN RITMO DE VIDA FRENÉTICO... sus días diurnos están llenos de actividades y eventos.
4. UNA GRAVEDAD DE SITUACIONES DE CRISIS... ha habido un aumento significativo en la cantidad de adolescentes que enfrentan situaciones de crisis... abuso (tanto sexual como de sustancias), familia, etc.
5. SON MÁS SOFISTICADOS, PERO INMADUROS... están expuestos con mayor frecuencia a presiones y responsabilidades de adultos, pero a pesar de toda su sofisticación siguen siendo emocionalmente inmaduros.
6. SE HAN CONVERTIDO EN UN SEGMENTO ECONÓMICO IMPORTANTE... desde los minoristas hasta los compradores de medios, los adolescentes de hoy son un mercado multimillonario.
7. LA INFLUENCIA DE LAS PANDILLAS Y LA VIOLENCIA... están en riesgo más que nunca.
8. LOS PROBLEMAS SEXUALES SE ESTÁN DILUYENDO... hay menos unanimidad en los consejos de los adultos sobre temas sexuales y la aceptación cultural de la diversidad en la identidad y el comportamiento sexuales solo aumenta las tensiones normales sobre el sexo que están presentes en la adolescencia.
9. MÁS AUTONOMÍA Y MENOS PARTICIPACIÓN DE LOS PADRES... los padres parecen estar pasando menos tiempo con los adolescentes y, como resultado, los adolescentes tienen más control que nunca de sus horarios y vidas.
10. HAY UNA POLARIZACIÓN CRECIENTE ENTRE LOS ESTUDIANTES... basada en la raza, la ideología, la música... parece haber cada vez menos puntos de conexión comunes.
11. SON MÁS CONSCIENTES DE SUS DERECHOS LEGALES Y DESAFÍAN MÁS RÁPIDAMENTE A LA AUTORIDAD... no tienen miedo de iniciar litigios contra los maestros y otras figuras de autoridad... utilizan el sistema legal en su beneficio.
12. ALQUILAR UNA RELIGIÓN... en una era de pluralidad religiosa, la pregunta clave es “entonces, ¿qué tiene tu religión para ofrecermela?” Pocos están en busca de la verdad última.

17

Motivar y Movilizar Voluntarios

MOTIVAR A LOS LAICOS PARA EL MINISTERIO



Motivación	Entrega Efectiva	Refuerzo
¿Por qué la persona motivada está involucrada o está considerando involucrarse? • Sermones • Enseñanza sobre los dones espirituales • Ánimo	El motivador debe destacarse aquí. • Estímulo • Explicar el panorama general • Evaluar	El motivado debe tener un buen desempeño al regresar a su entorno. El motivado necesita herramientas y apoyo. • Ánimo • Afirmación • Supervisión del ministerio

COMPRENDER LA MOTIVACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS

Marlene Wilson, consultora de relaciones
Autora de "Cómo movilizar voluntarios de la iglesia"

Los Voluntarios De La Iglesia Están Motivados Por Una De Tres Asuntos:

1. Tareas

- * Quieren lograr algo
- * Les gusta los resultados tangibles
- * Les gusta tener un principio y un final

2. Relaciones afiliativas

- * Les gusta agradar
- * Harán cualquier cosa para agradar
- * No pueden decir "no"

3. Poder

A. Poder Personal

- * Ellos quieren influir y controlar
- * Les gusta ser "jefes de iglesia"
- * La cuestión no es la eficacia ni los frutos, sino el control.

B. Poder Socializado

- * Les encanta impulsar y empoderar a otros
- * Se sienten satisfechos cuando el ministerio tiene éxito sin importarles el mérito
- * Están motivados por Efesios 4:11-12

Ella continúa y dice:

1. Las iglesias más INEFICACES son aquellas que tienen un pastor con una fuerte necesidad de afiliación y un jefe de iglesia con un espíritu cruel lleno de "poder personal".
2. Los pastores fuertes no permiten que los jefes de iglesia se salgan con la suya.

UTILIZAR LOS RECURSOS

Introducción:

I. Cinco Recursos A Cultivar

A. Oración

1. Experiencia con reuniones de la junta
2. Estrategia: “Estamos trabajando con Dios para determinar el futuro. Ciertas cosas sucederán en la historia si oramos correctamente”.
Celebration of Discipline (Celebración de la disciplina), por Richard Foster.
3. Intencional: “Es debido a la oración que (nuestra iglesia) ha estado creciendo fenomenalmente. La gente de nuestra iglesia ora sin cesar. Cada fin de semana... alrededor de 10,000 se reúnen para interceder en oración para que las almas sean traídas al Reino...” Prayer: Key to Revival (La oración: clave para el avivamiento), Paul Cho.
4. Desarrollar un equipo de apoyo personal en oración
5. El descubrimiento de Peter Wagner sobre el tiempo dedicado a la oración:
28% 0 minutos
33% 10-19 minutos
13% 20-29 minutos
14% 30-39 minutos
6% 40-59 minutos
9% 60+ minutos

B. Personas

1. “Yo te haré pescador de hombres”
2. “...a fin de perfeccionar a los santos para la obra del ministerio.”
3. En las iglesias tradicionales, el 80% de los miembros no tienen un ministerio dentro de la iglesia. El 90% no ha sido discipulado ni equipado para este objetivo. Tradicionalmente, dependemos de la organización o el programa para hacer ministerio. Las encuestas indican que la principal razón por la que las personas no se involucran es que nadie se lo pidió.
4. Estimular el conocimiento de los dones
 - * predicación y enseñanza
 - * filosofía del ministerio
 - * nuevos miembros
 - * membresía anual renovable por un año
 - * red de dones
 - * capacitar, asignar, supervisar y reconocer

C. Tiempo

1. El 33% de las personas dijeron que dedicarían menos tiempo a las actividades de la iglesia que hace un año; el 20% dijo que más; el 47% dijo aproximadamente lo mismo". Barna Research Group, 1992
2. Asuma que las personas le darán dos bloques de dos horas de tiempo para la iglesia cada semana. Esto incluye el domingo por la mañana.
3. ¿Qué comunica nuestra organización de iglesia a las personas en relación con la forma en que cuidamos de ellas y de su tiempo?
 - * comités
 - * culpa

D. Dinero

1. En qué invierte la gente y por qué:
 - * Primero... La gente da a la gente
 - * Segundo... La gente da a propósitos y causas
 - * Tercero... La gente da a programas
 - * Cuarto... La gente da al papel
2. "El dinero sigue a la misión, no al revés." Kenyon Callahan, Twelve Keys, página 111.
3. Cómo pedir dinero
 - * Creer y luego pedir
 - * Prestar atención a cómo se pide
 - * Quién pide es muy importante
4. Conocer las realidades de los tiempos
 - * Treinta denominaciones protestantes estudiadas muestran:
 - 1968 – dio 3% después de impuestos
 - 1990 – dio 2.5% después de impuestos
 - 2000 – dio 2% después de impuestos
 - * Lyle Schaller – "En las congregaciones saludables, aproximadamente la mitad de los miembros aporta 2/3 del dinero donado por los miembros. En muchas congregaciones, 1/4 da 3/4, una base financiera estrecha. Cuando 1/5 da 80% hay motivo de alarma; la pregunta es más importante que la administración.
5. Promover mayordomía
 - * La administración es más que dinero... incluye tiempo y el uso de las donaciones.
 - * Programas especiales
 - * Tarifas de usuario
 - * Listas de necesidades

6. Campañas de recaudación de fondos de capital
 - * Estas campañas generalmente recaudan entre 1 y 3 veces el presupuesto anual que se entregará durante un período de dos años. La tasa de recaudación es del 80 al 90 % del total prometido.

E. Instalaciones

1. Centro de adoración y alabanza
 - * Limpio
 - * Cómodo
 - * Acogedor para el recién llegado
2. Espacio de confraternidad
 - * Espacio para recibir visitas después de los servicios
3. Guardería
 - * Limpio
 - * Seguro
 - * Personal amable
 - * Confiable
4. Estacionamiento
 - * Visitantes
 - * Necesidades especiales
5. Baños
 - * Disponibilidad
 - * Limpieza
 - * Accesibilidad
6. Señalética
 - * Entrada principal
 - * Oficinas
 - * Guardería
 - * Baños

MOTIVAR, MOVILIZAR Y GESTIONAR LÍDERES VOLUNTARIOS

El ministerio de la iglesia de Jesucristo se ha basado en el reclutamiento y entrenamiento de líderes desde sus inicios. Las palabras iniciales de Jesús a sus seguidores potenciales fueron: “Vengan, síganme, y los haré pescadores de hombres”. Él no tenía la intención de hacer la obra del ministerio por sí solo, sino más bien capacitar a otros para que la hicieran. El apóstol Pablo enseñó el mismo principio en Efesios 4 cuando describió el ministerio de los siervos talentosos como el de equipar a los santos.

El desafío para el pastor es saber cómo tomar este principio de empoderamiento y traducirlo en un plan de juego que conduzca a un ministerio saludable, dinámico, eficaz y espiritual. A continuación, se presentan algunos aspectos importantes para los pastores que evalúan este aspecto de su ministerio.

PROYECTAR LA VISIÓN: El pastor debe tener una visión clara, definible, enérgica e impulsada por el Espíritu para el ministerio de su iglesia. Esta visión debe ser tan fuerte y convincente que el pastor exude entusiasmo, pasión y compromiso con ella. Solo entonces otros se sentirán motivados por cómo Dios quiere moverse a través del ministerio de esa iglesia. Las siguientes citas lo dicen bien:

- Theodore Friend III dijo: *“El liderazgo es ir contra el viento con tal conocimiento de uno mismo y tal fuerza de colaboración como para mover a las personas a querer seguirlo”*.
- Richard Nixon dijo: *“Un gran liderazgo requiere una gran visión, una que inspire al líder y lo inspire a inspirar a la nación. Las personas aman y odian al gran líder; rara vez son indiferentes hacia él”*.
- Richard Baxter dijo: *“Las personas no desecharán sus placeres más preciados por una petición somnolienta de alguien que no parece querer decir lo que dice”*.
- Henrietta Mears dijo: *“Los pequeños sueños nunca encienden las mentes de los hombres”*.

CUMPLIR LA VISIÓN: Ser un líder visionario va más allá de la capacidad de ver lo que pueda pasar en el futuro. El líder visionario tiene la capacidad de ver lo que se necesita hacer, tiene la habilidad de hacer lo que se necesita hacer, tiene la convicción de que está exactamente donde Dios quiere que esté, y es capaz de admitir sus incompetencias para hacer lo que se necesita hacer... y por lo tanto crece en su dependencia de Dios.

MOTIVAR PARA LA VISIÓN: La capacidad de motivar a las personas no es suficiente para el líder de primer nivel. Él/ella debe ser capaz de movilizar a otros para que se comprometan con la visión. Peter Drucker dice: *“La primera tarea del líder es asegurarse de que todos vean la misión, la escuchen y la vivan”*.

EDIFICAR A LAS PERSONAS EN LA VISIÓN: El pastor que motiva y moviliza a los líderes voluntarios entiende el arte, el valor y la realidad de administrar con el tacto. Administrar no es el arte del control; es el arte de hacer historias de éxito de las personas mientras se les ayuda a crecer en su caminar con Cristo. Los líderes son “tocados” por el pastor que habla positivamente sobre su ministerio en sermones,

presentaciones y en conversaciones informales. Las personas no necesitan ser llamados por su nombre; pero el ministerio que están haciendo debe ser legitimado, honrado y elogiado.

ANIMAR A LAS PERSONAS EN LA VISIÓN: El pastor que administra bien sabe cómo y cuándo dar palabras de aliento en privado y en público, a través de postales o notas de agradecimiento.

Justo hoy, un líder voluntario de la iglesia describió a otro líder de esta manera: “Es más fácil que _____ sea crítico que recibir un elogio de él”. Las personas no trabajan para y con este hombre porque quieran, sino porque tienen que hacerlo. Él no refleja a Cristo en cómo trata a su gente; ni ellos crecen en Cristo por él.

RECONOCER LOS OBSTÁCULOS DE LA VISIÓN: El líder que está comprometido con el estilo de liderazgo holístico de motivación, movilización y gestión sabe que los líderes voluntarios siempre encontrarán obstáculos. En lugar de ignorar la realidad de esos obstáculos o decirle a la gente que los supere, anticipé a los obstáculos, cree estrategias para lidiar con ellos y proteja al líder voluntario de ser criticado o herido innecesariamente en el proceso.

MANEJO DE CONFLICTOS CAUSADOS POR LA VISIÓN: El pastor es capaz de manejar conflictos y no sucumbir a ellos cuando acepta que el conflicto es inevitable y no siempre malo. El conflicto también se maneja cuando el pastor entiende la cultura (y las subculturas) de la iglesia, la denominación y la comunidad. Esto permite que las innovaciones se presenten con sensibilidad a esos matices culturales. Conozco a un pastor bastante sofisticado que se está mudando a una iglesia donde su gente es sencilla, no es sofisticada. Él entiende la subcultura allí; Él dirigirá, proyectará visión, motivará y movilizará de una manera comprensible para la gente de esa iglesia, y de una manera diferente de cómo dirigiría y se relacionaría con una iglesia con gente más sofisticada.

PROTECCIÓN DE LOS VOLUNTARIOS COMPROMETIDOS CON LA VISIÓN: Un conflicto manejado protege a los líderes voluntarios porque se explica el potencial de conflicto antes de la llegada de la misión. Además, el pastor ayuda a los líderes a anticipar las respuestas al conflicto. Esto permite seguir el principio de “tratar de entender antes de ser malentendido”, modelar la redención y mantener un compromiso inquebrantable con la agenda. Un pastor exitoso se sentó con todos los voluntarios laicos involucrados en un ministerio nuevo e innovador; les recordó cómo Dios los había guiado para traer el nuevo ministerio, anticipó los tipos de críticas que vendrían y alentó a los líderes a ser amables frente a esas críticas. El resultado fue poca reacción a la crítica, respuestas amables que hicieron crecer las relaciones y un gran movimiento hacia adelante por el bien del reino de Dios.

El pastor exitoso no ve el éxito del ministerio en un vacío de ignorancia; el pastor exitoso ve el éxito porque piensa en lo que Dios querría que sucediera en su ministerio; motiva, moviliza y maneja a sus líderes; y confían en que Dios será glorificado en todo lo que hagan en Su nombre.

CULTIVAR LOS DONES

Introducción

I. Reclutar a personas con dones

- A. Definir la visión
- B. Aclarar la visión
- C. Proyectar la visión

II. Nutrir a las personas con dones

- A. Principio: Los líderes atraen líderes
- B. No le de esta responsabilidad a nadie más.
- C. Conozca lo que motiva a la gente
- D. Desarrolle personas de acuerdo a sus dones
- E. Aprecie estilos diferentes
- F. Haga de ellos historias de éxito

MAXIMIZAR LOS DONES

Introducción

Conózcase a usted mismo

- Cociente de visión: ¿cuál es el tuyo?
- Valoración de sus dones

I. ¿Quién, Qué, Cuándo, Por qué, Donde?

¿Jugador o posición?

Sea explícito

- Nivel de madurez necesario
- Combinación de dones necesaria
- Demandas de tiempo

No desperdicie el tiempo de las personas

Programa/administración

Cuidado pastoral/discipulado

No asuma demasiado

II. Principios Importantes

Ser claro con:

- Los objetivos del ministerio
- El propósito del ministerio
- El resultado final

Comunicar las expectativas

Impartir autoridad clara

Roles, reglas y relaciones

Ofrecer supervisión apropiada

- Dirección a través de ellos
- Entrenamiento con ellos
- Apoyo anímelos
- Delegar ellos hacen y son responsables

Evaluar el rendimiento

Celebrar los logros

- Notas
- Boletines informativos
- Afirmación pública
- El principio de repetición
- Palabras personales

MOTIVACIÓN

A. El Ejemplo de Jesús

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| A. Intencional | Yo les haré pescadores |
| B. Liderazgo | El lideró |
| C. Convicción | |
| D. Resolución | Voltear hacia Jerusalén |
| E. Dios Glorificado | |

B. Actitudes

- A. Regla de oro
- B. No usar a las personas
- C. Ser apasionado
- D. Los líderes atraen líderes

C. Conciencia

- A. Conozca su estilo
- B. Conozca el estilo de ellos
- C. La historia y ministerio de ellos

D. Enfoque

- A. Edificar la fe
- B. Futuro: construirlo mejor y hacerlo crecer
- C. Desarrollarlos para que miren hacia el futuro
- D. Tener una visión, un enfoque y una misión absolutamente claros

E. Personas

- A. Tocar la vida de las personas
- B. Ser firme

INCREMENTAR EL PODER DE LOS VOLUNTARIOS DE SU IGLESIA

La mayoría de los pastores de hoy están convencidos de la necesidad de empoderar a sus líderes laicos. Esta idea de liberar a la iglesia, como lo expresó Frank Tillapaugh en el título de uno de sus libros, es fundamental para la práctica del Nuevo Testamento, desde el objetivo de Jesús de formar a sus discípulos para que sean “pescadores de hombres” (Mt. 4:18) hasta la enseñanza de Pablo de que los pastores deben “equipar a los santos para la obra del ministerio” (Efesios 4:12).

La pregunta urgente para la mayoría de los pastores en la década de 1990 no es tanto el *qué* o el *por qué*, sino el *cómo*. Mientras usted busca motivar, movilizar y gestionar a los líderes voluntarios en la iglesia a la que sirve, aquí hay una lista de verificación de cinco posibles obstáculos para el empoderamiento y cómo podría abordarlos.

De las siguientes etapas, ¿en qué es fuerte? ¿En qué necesita mejorar? Para cada tema, pregúntese: “¿Estoy...?”

- **¿Proyectando la visión?** De acuerdo con Richard Baxter, un famoso predicador puritano, “la gente no dejará de lado sus placeres más preciados por una petición adormecida de alguien que no parece querer decir lo que dice”. Henrietta Mears, pionera de la educación cristiana, dijo que “los sueños pequeños nunca encienden las mentes de los hombres”.

En resumen, un pastor debe comunicar una imagen clara, definible, enérgica e impulsada por el Espíritu del futuro, y mostrar cómo se aplica a lo que Dios quiere hacer en esta iglesia. Si los laicos no están entusiasmados con la idea de participar, puede deberse a la ausencia de una pasión fuerte, convincente y devota por parte del pastor.

- **¿Especificando los pasos de acción?** Un líder visionario es más que una persona que ve lo que pueda pasar en el futuro. Un líder así sabrá lo que se necesita hacer para llegar allí y tendrá la capacidad de guiar a la iglesia en esa dirección. Este plan de acción dependerá de Dios y especificará los pasos específicos que la iglesia necesita dar.

- **¿Asegurando el compromiso?** Como dice Peter Drucker, padre del movimiento de la ciencia de la gestión moderna: “La primera tarea del líder es asegurarse de que todos vean la misión, la escuchen y la vivan”.

Por lo tanto, un líder tendrá que ir más allá de su capacidad para crear un sentido general de motivación o entusiasmo. Más bien, debe movilizar a otros para que se comprometan con la visión específica de esa iglesia en particular.

Una forma de hacerlo es “gestionar con el tacto”, como por ejemplo alardear de los líderes voluntarios de la iglesia durante sermones, presentaciones y charlas informales. Estas historias de éxito se pueden comunicar con o sin mencionar a personas específicas por su nombre. De la misma manera, los cumplidos y los elogios sinceros y positivos son de gran ayuda.

Gestionar una visión no es cuestión de control; es el arte de hacer que las personas sean historias de éxito y, al mismo tiempo, ayudarlas a crecer en su caminar con Cristo y ser más eficaces para él.

La clave es legitimar, honrar y elogiar, convirtiendo en héroes y modelos a seguir a aquellos ministerios que contribuyen a la visión de manera ejemplar.

- **¿Superando obstáculos que se oponen a la visión?** Todo líder, ya sea clérigo remunerado o voluntario laico, encuentra obstáculos. Cuanto más pueda anticipar esas barreras, crear estrategias para enfrentarlas y proteger al líder voluntario del desánimo innecesario, más probabilidades tendrá de lograr en última instancia la visión que persiga.
- **¿Gestionando los conflictos provocados por la visión?** Los conflictos, aunque inevitables, no son necesariamente malos. Sin embargo, se pueden gestionar con éxito sin sucumbir a ellos. El líder visionario puede reducir y gestionar mejor los conflictos, al presentar ideas que implican innovación y cambio, mostrando una gran sensibilidad hacia los matices culturales de una iglesia, denominación y comunidad. La gestión de conflictos también sigue el principio de “tratar de comprender antes de ser malentendido”, por ejemplo, hablando de los posibles conflictos antes del inicio de la misión y orientando a los líderes voluntarios sobre cómo ser amables ante las críticas.

El cumplimiento de una visión no ocurre por accidente. Cuando un pastor está convencido de lo que Dios quiere que suceda, el éxito de esa visión será directamente proporcional a cómo se motive, movilice y gestione a los líderes voluntarios en cada etapa del proceso.

*Autor desconocido

AUTOEVALUACIÓN PARA MINISTROS LAICOS

Ministrar a los demás en el nombre de Jesucristo y en el poder del Espíritu Santo es una de las mayores alegrías de la vida. Quienes tienen la responsabilidad de liderar un ministerio se esfuerzan por glorificar a Dios, no a sí mismos.

**El ministerio no es un derecho;
es un privilegio que da alegría.**

Esta motivación exige un compromiso con la excelencia y el uso de los dones propios. Como ministros del Rey de Reyes, representamos su gobierno en nuestras vidas ante la comunidad de su pueblo y ante la comunidad más amplia en la que está plantada la iglesia. Para asegurarnos de que nuestra representación del Reino sea atractiva en todos los sentidos, nos evaluamos a nosotros mismos de acuerdo con estos criterios.

Checklist

1. Un creyente

Una persona en el ministerio tiene, en primer lugar, una relación personal con Jesucristo.

“Vengan, síganme —dijo Jesús—, y los haré pescadores de hombres.” (Mateo 4:19).

Si somos atractivos para la comunidad a la que servimos, es porque conocemos y seguimos a Jesús.

2. Un servidor

Esta cualidad se refleja en nuestra actitud hacia los demás. Exige que tengamos un espíritu sensible y dispuesto. *“Porque ni aun el Hijo del hombre vino para que le sirvan, sino para servir y para dar su vida en rescate por muchos.”* (Marcos 10:45).

Un siervo está a disposición del Maestro. Responde a las necesidades de los demás sin esperar recibir amabilidad a cambio.

3. Humildad

Un líder tiene un corazón de siervo. *“No hagan nada por egoísmo o vanidad; más bien, con humildad consideren a los demás como superiores a ustedes mismos.”*

(Filipenses 2:3). Esta cualidad significa que nuestra suficiencia viene de Dios.

Somos rápidos para orar, somos enseñables y permitimos que el Espíritu Santo obre en nosotros y a través de nosotros.

4. Fidelidad

Dios espera que seamos fieles tanto en las cosas pequeñas de la vida como en las grandes. *“El que es fiel en lo poco también lo será en lo mucho; y el que no es honrado en lo poco tampoco lo será en lo mucho. Por eso, si ustedes no han sido fieles en el uso de las riquezas deshonestas, ¿quién les confiará las verdaderas? Y, si con lo ajeno no han sido fieles, ¿quién les dará a ustedes lo que les pertenece?”* (Lucas 16:10-12).

5. Una vasija limpia

Ser un vaso limpio significa decidir no dejar que la cultura mundana nos aplaste dentro de su molde, esforzarnos por mantener una conciencia limpia y ser rápidos para confesar el pecado conocido. *“En una casa grande no solo hay vasos de oro y de plata, sino también de madera y de barro, unos para usos especiales y otros para fines ordinarios. Si alguien se mantiene limpio, llegará a ser un vaso noble, santificado, útil para el Señor y preparado para toda obra buena.”* (2 Timoteo 2:20-21). Sólo los vasos limpios están preparados para hacer cualquier buena obra. Nuestra utilidad en el ministerio es directamente proporcional a nuestra pureza.

6. Una buena reputación

“Los hermanos de Listra y de Iconio hablaban bien de Timoteo” (Hechos 16:2). En este pasaje, vemos que Timoteo tenía buena reputación, tanto en su ciudad natal como en una ciudad vecina. A medida que otras personas nos conocen, descubren que somos personas íntegras con un testimonio claro en nuestra vida diaria. Lo que ellos y otros han visto en el exterior coincide con lo que hay en el interior.

7. Agradecimiento

Esta cualidad significa que reconocemos a Dios en todas las cosas. El líder tiene una actitud positiva, buscando la mano de Dios en todas las circunstancias. *“Estén siempre alegres, oren sin cesar, den gracias a Dios en toda situación, porque esta es su voluntad para ustedes en Cristo Jesús.”* (1 Tesalonicenses 5:16-18).

8. Mantener la comunión

Un líder permanece en Él. *“Pero si vivimos en la luz, así como él está en la luz, tenemos comunión unos con otros y la sangre de su Hijo Jesucristo nos limpia de todo pecado.”* (1 Juan 1:7). Nos mantenemos en sintonía unos con otros al mantenernos en sintonía con el Espíritu. Cuando no estamos en sintonía unos con otros, debemos ir directamente a nuestro hermano y resolver la dificultad de una manera bíblica. *“Si tu hermano peca contra ti, ve a solas con él y hazle ver su falta. Si te hace caso, has ganado a tu hermano.”* (Mateo 18:15).

9. Espíritu protector

Esta cualidad se refiere a nuestra actitud hacia los demás. La reputación de los ausentes está a salvo con nosotros; no murmuramos de ellos ni permitimos que otros compartan murmuraciones con nosotros. Cuando nos mordemos y devoramos unos a otros, el cuerpo de Cristo sufre y nuestro testimonio ante la comunidad se empaña. “Por lo tanto, como pueblo escogido de Dios, santo y amado, revístanse de afecto entrañable y de bondad, humildad, amabilidad y paciencia, de modo que se toleren unos a otros y se perdonen si alguno tiene queja contra otro. Así como el Señor los perdonó, perdonen también ustedes.” (Colosenses 3:12-13).

10. Dar

Nuestra generosidad es un buen indicador de dónde se encuentra nuestro corazón en relación con el Reino. *“No acumulen para sí tesoros en la tierra, donde la polilla y el óxido destruyen, y donde los ladrones se meten a robar. Más bien, acumulen para sí tesoros en el cielo, donde ni la polilla ni el óxido carcomen, ni los ladrones se*

meten a robar. Porque donde esté tu tesoro, allí estará también tu corazón.” (Mateo 6:19-21) Dar es más que una cuestión de nuestra obediencia; es una medida de nuestro amor por Cristo y la obra que Él nos ha dejado para hacer. Debemos ser buenos administradores de nuestros recursos.

“Hagan lo que hagan, trabajen de buena gana, como para el Señor y no como para nadie en este mundo, ²⁴ conscientes de que el Señor los recompensará con la herencia. Ustedes sirven a Cristo el Señor.”

Colosenses 3:23-24

Una Palabra de Aliento*

Por supuesto, la autoevaluación puede ser difícil. Algunos son demasiado exigentes consigo mismos; otros no se miran al espejo lo suficiente como para ver alguna imperfección. Al mirarnos, debemos recordar que cuando estamos creciendo y aprendiendo en estas áreas, no tenemos por qué alarmarnos. Todos estamos creciendo y aprendiendo dentro del Reino de Dios. De hecho, la mayoría de nosotros experimentamos más días de “crecimiento y aprendizaje” que días “grandes y fantásticos”.

Sin embargo, si nosotros, como líderes, nos encontramos con deficiencias graves en una o más áreas, nos retiramos del ámbito público. Nos excusamos para permitirle a Dios la oportunidad de tratar con nosotros en esta área de nuestra vida.

Dios busca desarrollar estas características en todos los santos. Pero nosotros, que dirigimos a otros en el ministerio, somos especialmente responsables de modelar estas actitudes, para no causar daño a aquellos a quienes buscamos servir. Los líderes, por encima de todos los demás, son cuidadosos de ver que no haya nada en nuestras vidas que haga tropezar al hermano más débil.

Para ello, nuestro reto es poner ante nuestras vidas el espejo de la Palabra de Dios y juzgarnos correctamente. Que nuestro Señor y Salvador Jesucristo nos ayude a “vernors” a nosotros mismos a su luz para atraer a otros hacia Él.

18

Construyendo una Junta Directiva Madura

Los Diez Elementos Esenciales Para Una Junta Directiva Sana y Piadosa

1. Semejanza a Cristo
2. Fe en Dios
3. Honestidad e integridad
4. Humildad
5. Unidad del Espíritu
6. Autoconciencia
7. Personas con visión del Reino... que ven el panorama general
8. Líderes pastores
9. Roles claramente definidos
10. Comunicación, comunicación, comunicación

Doce Debilidades De La Junta Directiva

1. Junta #1 - La Junta sin estándares bíblicos
2. Junta #2 - La Junta del pastor dominante
3. Junta #3 - La Junta sin límites de mandato
4. Junta #4 - La Junta del pastor intocable
5. Junta #5 - La Junta del pastor que enseña con firmeza
6. Junta #6 - La Junta pasiva e ineficaz
7. Junta #7 - La Junta de las voces dominantes
8. Junta #8 - La Junta sin unidad
9. Junta #9 - La Junta centrada en los detalles
10. Junta #10 - La Junta del postconflicto
11. Junta #11 - La Junta desconectada
12. Junta #12 - La Junta individualista

Los materiales de la junta directiva están disponibles en *Church Board Training Manual*, *Churches in Transition*, Book 1; *Unhealthy Church Boards, Bringing Health to Unhealthy Ministries*, Book 2; y *Transforming Church Boards, Churches in Transition*, Book 3. Disponible para comprar en <https://interimpastors.com/training-materials/> o para descargar gratis en <http://www.johnvawter.com/publications.html>

DESARROLLO DEL RECLUTAMIENTO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Qué hacer antes de que alguien se convierta en miembro de la junta directiva

1. Bajo el liderazgo del pastor, los miembros de la junta y el personal crearán una lista de personas con potencial para ser parte de la junta de la iglesia.
2. El personal y los miembros de la junta deben hablar sobre cada persona mencionada. Pero la discusión es solo una discusión de "sí" o "no". No hay discusión, politiquería ni divulgación de información confidencial. Por ejemplo, supongamos que "Joe" viene al pastor Jack para pedirle consejo sobre un matrimonio en problemas. Nadie más que el pastor Jack lo sabe. Entonces, cuando se menciona el nombre de "Joe" y el pastor Jack dice "No", eso termina la discusión sobre "Joe". Los ancianos y los pastores deben confiar unos en otros en esta situación.
3. Debe entenderse en este momento que no se está asumiendo ningún compromiso por parte de nadie. Los nombres de las personas simplemente se están presentando y considerando. No debe haber una conversación individual con los posibles miembros de la junta. Esta es una dinámica de grupo en este punto.
4. Una vez que se ha completado la discusión, se asignan personas para reunirse individualmente con los candidatos potenciales. Se sugiere que el miembro de la junta o el pastor lleven una carta (todos reciben la misma) que explique lo que está sucediendo, el proceso, la necesidad de que la persona considere y ore sobre el tema y se tome una cantidad de tiempo prescrita para tomar una decisión. La carta (de la cual hay una copia en la página siguiente) explicará:
 - a. El proceso.
 - b. La buena noticia y elogio de que la gente piense que esta persona podría ser un miembro positivo de la junta.
 - c. Habrá 3 o 4 sesiones de "enseñanza" para los posibles miembros de la junta con el pastor, donde dará una descripción general de lo que dice la Biblia sobre el liderazgo de la junta, lo que significa ser parte de la junta de esta iglesia y el proceso para elegir a los miembros de la junta. Se anima a las personas a asistir a las 3 o 4 reuniones; pero, si por alguna razón durante el proceso una persona se da cuenta de que no está interesada o no tiene potencial para ser miembro de la junta o no tiene interés, entonces se retira del proceso.
 - d. Los candidatos potenciales se sentarán en reuniones de la junta durante 3 a 6 meses. Todo es confidencial. Al final del período de 3 a 6 meses, cada persona tendrá que decidir ante Dios si desea ser considerada como candidata a la membresía de la junta.
5. Este proceso no debería ocurrir sólo cuando se necesitan miembros de la junta directiva, sino que debería realizarse con regularidad para que siempre haya un buen grupo de candidatos potenciales listos y se difunda la idea de que ser miembro de la junta directiva de esta iglesia es un asunto muy serio, que las personas deben ser seleccionadas, capacitadas y calificadas y que es una responsabilidad muy humilde, creciente y santa.

CARTA DE RECLUTAMIENTO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Estimado _____ :

Usted es muy respetado en nuestra iglesia. Mientras la junta y los miembros del personal han estado discutiendo sobre posibles miembros de la junta, su nombre ha surgido. De hecho, su nombre ha sido propuesto como alguien con quien deberíamos hablar y para que pueda considerar si Dios tiene Su mano sobre usted como miembro de la junta. Este es un gran y sincero cumplido para usted.

Permítame explicarle el proceso:

Voy a tener 3 o 4 sesiones de enseñanza sobre lo que dice la Biblia acerca de los miembros de la junta y lo que nuestra iglesia espera de ellos.

Está usted invitado a asistir a estas sesiones de enseñanza.

Si en algún momento tiene la sensación de que no tiene interés en convertirse en miembro de la junta, puede retirarse sin obligación.

Al final de las sesiones de enseñanza, si está interesado en ser considerado como miembro de la junta, se le pedirá que asista a las reuniones de la junta durante 3 a 6 meses.

Al final de este tiempo, si tiene interés en ser miembro de la junta, puede presentar su nombre para ser considerado cuando haya una vacante en la junta.

No hay presión. Este es un asunto entre Dios y usted. Por favor, reflexione un poco y ore y déjeme saber si está interesado en estar con nosotros cuando comience el tiempo de enseñanza. Comenzaremos el _____.

Sinceramente en Cristo,

Nombre Del Pastor Interino

CONVERSACIÓN CON DEAN JOHNSON

Superintendente de distrito, Iglesia Evangélica Libre

- **ANIMOSIDAD ENTRE LA JUNTA DIRECTIVA Y EL PASTOR**

- Con frecuencia esto es ocasionado por una necesidad de autoestima:
 1. Por parte del pastor: la iglesia debe tener éxito para que él se sienta bien consigo mismo.
 2. Por parte del anciano laico: tiene autoestima en la iglesia sólo si la gente lo honra.
- Las juntas directivas se reúnen a menudo sin conocerse a sí mismos ni a los demás, por lo que les resulta difícil integrarse como equipo.
- Las juntas directivas tienen dos “conversaciones”:
 1. La necesidad de incrementar las finanzas
 2. La falta de tiempo
Hoy en día, tenemos poco concepto del tiempo... no pensamos en épocas ni estaciones... pensamos en el hoy y en lo que me puede beneficiar hoy. Por lo tanto, no hay personas disponibles para hacer la “obra del ministerio”.

- **¿POR QUÉ NO CRECEN MÁS IGLESIAS, NI ESPIRITUAL NI NUMÉRICAMENTE?**

1. El miedo a lo desconocido
 - Pérdida de control
 - Nuevas personas cambiarán los patrones de pensamiento y comportamiento
 - El crecimiento y fe llevan a la iglesia a aguas desconocidas
2. El pecado de estar incómodo
3. Sectarismo – demasiado parecido con la sociedad
4. La falta de un estilo de vida genuino
5. La falta de fe
6. Juzgamiento de visionarios en la iglesia

- **POR LO TANTO, INDEPENDIENTEMENTE DE CUALQUIER DISCUSIÓN ANTERIOR QUE ESTEMOS TENIENDO, LA “VERDAD” DEBE SER PREEMINENTE Y TODO DEBE SER EXAMINADO POR ELLA.**

LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA HABLAN

- Los miembros de la junta directiva también son personas.
 - No somos enemigos
 - No siempre tenemos horarios flexibles
 - Tenemos negocios, familias e hijos
 - Somos llamados; somos parte de un equipo
 - Queremos que la iglesia tenga éxito
 - No nos gustan las sorpresas
 - Queremos derribar barreras entre el personal y los ancianos laicos
 - Queremos que se nos trate con integridad
 - No tenemos tiempo para desarrollar ideas como lo hace el personal
 - No te adelantes a tus bloqueadores
- El personal puede ser creativo y eludir los sistemas, lo que niega el respeto mutuo.
- Considerar a las juntas directivas como proactivas, no como impedimentos
 - La junta directiva asume las consecuencias de los despidos
 - La junta escolar y las juntas de la iglesia cuando despiden a personas; los despedidos pueden hablar todo lo que quieran; las juntas deben permanecer calladas
- Los pastores deben ser reales y honestos con lo que hacen mal
- Los pastores deben tener integridad en todas las áreas
- Sea creíble; no venda lo que no puede producir
- Insista en la evaluación del personal y los miembros de la junta
- Sea un buen oyente; los pastores están orientados a hablar
- Esté contento con el salario que tiene
- Cuide de su dinero y de su familia
- Conózcase a sí mismo como un catalizador
- Recuerde: el terreno en la cruz de Jesús es nivelado

Miembro De La Junta “C”

- El llamado más alto para ser anciano para C
- Bendito sea que Dios lo encuentre útil
- Quiere que el pastor lo ayude a ser el mejor anciano que pueda ser.
 - Escudriñarme
 - Compartir conmigo
 - Respetarme por lo que soy.
 - Tiene habilidades para beneficiarme.
- C establece la agenda
- Quiere que el pastor tenga un compromiso principal con la iglesia local... no un trampolín.
- Quiere que el pastor se afirme en el desarrollo de líderes más jóvenes, que lo supervise... no lo delegue. No descuide su capacitación.
-
- Quiero que sepa que lo protegeré de:
 - Tomar decisiones imprudentes
 - Críticas

- Quiero que sea valiente al confrontar, después de que los ancianos lo discutan.
- Quiero ser su amigo.
- Quiero que sea nuestro visionario. Esto significa paciencia y arbitraje ... pero visionario.

Miembro De La Junta “D”

- Ser anciano no es el trabajo más fácil del mundo
- La mayoría de los momentos de crisis los he vivido como anciano. Quiere ver que el pastor modele a Cristo tanto en la sala de juntas como en los sermones. Los pastores no pueden ser hipócritas.
- Los pastores no son el papa. No tienen toda la visión.
- D ve muchas finanzas deficientes en las vidas de los pastores. Los pastores tienen tres cosas en común cuando fallan:
 - Rendición de cuentas
 - No hay tiempo personal a solas
 - Desastres financieros: muy endeudado
- Quiero ser un mentor del pastor y que él sea mi mentor.

Miembro Del Junta “R”

- Los pastores deben ser enseñables. ¿Puede un anciano sentarse con el pastor y hablar abiertamente con él sobre su ministerio?
- Los pastores deben estar en una estructura de rendición de cuentas.
- No dé una disertación por cualquier cosa.
- La junta directiva es una línea ofensiva o una línea defensiva según el contexto.
- Los momentos más agradables siguen a los más difíciles.
- Tómese un tiempo para orar. No es posible hacerlo demasiado.
- Las sesiones maratónicas tardías pueden reflejar una mala presidencia.
- Siga capacitando a nuevos líderes.
- Si los ancianos no dejan la junta directiva en mejores condiciones de las que la encontraron, ese miembro de la junta no ha hecho un buen trabajo.

COMPRENDER EL ROL DE LA JUNTA DIRECTIVA

Dr. Steve McCoy, disertación

John F. Schlegel enumera ocho responsabilidades básicas en su artículo de *Association Management* titulado "Understanding the Role of the Board"¹⁰¹ (Comprender el rol de la junta directiva). La segunda responsabilidad es establecer una asociación con el director ejecutivo. La junta directiva establece las directrices para la autoridad, la responsabilidad y la rendición de cuentas del director ejecutivo, los funcionarios y la junta directiva. Schlegel señala que las organizaciones exitosas operan con una fuerte asociación entre estos tres. La junta directiva tiene la función de establecer el marco en el que el director ejecutivo puede dirigir y operar.

Entre 1996 y 1998 se han publicado cuatro libros clave sobre los consejos directivos de las organizaciones sin fines de lucro. Son (1) *Governing Boards* (Consejos directivos) de Cyril O. Houle, (2) *Boards That Make a Difference: A New Design for Leadership in Nonprofit and Public Organizations* (Juntas directivas que marcan la diferencia: un nuevo diseño para el liderazgo en organizaciones sin fines de lucro y públicas) de John Carver, (3) *Perfect Nonprofit Boards: Myths, Paradoxes, and Paradigms* (Juntas directivas perfectas para organizaciones sin fines de lucro: mitos, paradojas y paradigmas) de Stephen R. Block, y (4) *Nonprofit Boards: Roles, Responsibilities, and Performance* (Juntas Directivas para organizaciones sin fines de lucro: funciones, responsabilidades y desempeño) de Diane J. Duca. Kathleen Fletcher revisó estas cuatro obras clave en su artículo, "Four Books on Nonprofit Boards and Governance" (Cuatro libros sobre juntas directivas y gobernanza de organizaciones sin fines de lucro) publicado en *Nonprofit Management and Leadership*.¹⁰²

Boards That Make a Difference: A New Design for Leadership in Nonprofit and Public Organizations (Juntas directivas que marcan la diferencia: un nuevo diseño para el liderazgo en organizaciones sin fines de lucro y públicas) de John Carver cree que las juntas directivas no funcionan bien porque se involucran demasiado en la gestión. En el modelo de Carver, el deber de la junta directiva es establecer políticas en cuatro áreas: (1) fines (resultados), (2) limitaciones ejecutivas, (3) relaciones entre la junta directiva y el ejecutivo y (4) proceso de la junta. La relación entre la junta directiva y el ejecutivo gira en torno a la rendición de cuentas del director ejecutivo ante la junta directiva. El director ejecutivo opera dentro de los parámetros establecidos por la junta directiva. Este trabajo se analizará en mayor profundidad en esta disertación, pero muchos utilizan ideas de Carver sin adoptar todo el modelo. Fletcher parece apreciar algunas ideas nuevas sobre la gobernanza de las juntas directivas, pero es escéptico respecto de lo que se conoce como "caverismo puro".

El libro *Perfect Nonprofit Boards: Myths, Paradoxes, and Paradigms* (Juntas directivas perfectas para organizaciones sin fines de lucro: mitos, paradojas y paradigmas), escrito por Stephen R. Block, es diferente a los dos anteriores. El director ejecutivo tiene la función principal de desarrollar y mantener el directorio y es la clave para el éxito del directorio. Se trata de una dirección conjunta entre el director ejecutivo y el directorio. Fletcher duda de la viabilidad de este modelo debido a las limitaciones de tiempo.

¹⁰¹ John F. Schlegel, "Understanding the Role of the Board", *Association Management*, 49 Enero 1997, págs 72-74.

¹⁰² Kathleen Fletcher, "Four Books on Nonprofit Boards and Governance", *Nonprofit Management and Leadership*, 9 Summer 1999, 435-441.

Nonprofit Boards: Roles, Responsibilities and Performance (Juntas Directivas para organizaciones sin fines de lucro: funciones, responsabilidades y desempeño) de Diane J. Duca es el libro favorito de Kathleen Fletcher por su enfoque equilibrado y combinado. En el capítulo sobre las relaciones entre la junta directiva y los ejecutivos, Duca dice lo siguiente: “Durante los últimos veinte a treinta años, han prevalecido diferentes escuelas de pensamiento con respecto a la relación entre la junta directiva y los ejecutivos de las organizaciones sin fines de lucro. Algunos afirmaban que el ejecutivo debería tener el control de la junta, mientras que otros decían que la junta debería ser dominante y que el papel adecuado del ejecutivo debería ser gestionar la organización, demostrando ser eficaz a lo largo del tiempo”.¹⁰³

La revisión de Fletcher afirma que Diane Duca describe tres formas diferentes de abordar la relación entre la junta directiva y los ejecutivos que cree que son apropiadas para las complejas organizaciones sin fines de lucro de la actualidad: enfoque ejecutivo, asociación equilibrada y junta directiva fuerte, ejecutivo fuerte.

La revisión de Kathleen Fletcher de la literatura actual demuestra la naturaleza del cambio dentro de la relación entre la junta directiva y los ejecutivos. Esta disertación difiere de la evaluación de Fletcher, ya que sostiene que una estructura dirigida por el personal en lugar de una estructura dirigida por la junta permite al pastor principal de una iglesia implementar los cambios necesarios de manera rápida y eficiente para cumplir la misión y la visión de la iglesia.

Como se indica en la revisión del artículo anterior de Kathleen Fletcher, John Carver y sus juntas directivas que marcan la diferencia desarrolla un modelo distintivo de gobernanza de políticas para las juntas directivas de organizaciones sin fines de lucro. Aboga por que las juntas directivas establezcan políticas en cuatro áreas generales: (1) fines (resultados), (2) limitaciones ejecutivas, (3) relaciones entre la junta directiva y el ejecutivo y (4) proceso de la junta.¹⁰⁴ Su libro ha generado otros libros. Uno de ellos es *The Policy Governance Fieldbook*, que ayuda a implementar el modelo de gobernanza de políticas. Al principio hay una revisión abreviada de los principios de gobernanza de políticas en diez declaraciones con explicaciones. Son las siguientes con el resumen de este autor:

1. La confianza en la tutela

La junta directiva actúa como fiduciario en nombre de la “propiedad moral”. Identifica claramente a ese grupo y se asegura de que logre su objetivo.

2. La junta habla con una sola voz o no habla

La decisión del grupo del directorio debe quedar registrada en la política y ser apoyada por todos los miembros del directorio como si hubiera sido una decisión tomada individualmente por cada uno. Las políticas de la junta son la voz del directorio.

3. Las decisiones de la junta deben ser decisiones políticas

Dado que la voz de la junta se expresa en sus políticas, la toma de decisiones del directorio es siempre una modificación o un agregado a la política existente.

¹⁰³ Diane J. Duca, *Nonprofit Boards: Roles, Responsibilities, and Performance* (New York: Wiley, 1996), 89-90 en Kathleen Fletcher, “Four Books on Nonprofit Boards and Governance,” *Nonprofit Management and Leadership*, 9 Verano 1999, 435-441.

¹⁰⁴ John Carver, *Boards that Make a Difference: A New Design for Leadership in Nonprofit and Public Organizations* (San Francisco: Jossey-Bass, 1997).

4. Los directorios deben formular políticas determinando los valores más amplios antes de avanzar hacia los más específicos.

Al “anidar” políticas, los directorios pueden delegar detalles y concentrarse en por qué esos detalles son importantes. Por ejemplo, en lugar de decidir que los miembros del personal deben recibir una cierta cantidad de días de vacaciones cada año, el directorio podría decidir que el trato justo y competitivo al personal es un valor del directorio. Los miembros del directorio pueden entonces dejar que el director ejecutivo (CEO) interprete sus palabras, o pueden pasar al siguiente nivel de especificidad.

5. La junta directiva debe definir y delegar en lugar de reaccionar y ratificar

Si la junta realmente elige gobernar, entonces no debe ser dirigido por miembros del personal o por sus propios comités. La junta directiva debe trabajar incesante, continua y obsesivamente para definir los resultados que la organización debe producir (políticas de fines) y para definir los “límites aceptables” (políticas de limitaciones ejecutivas) dentro de los cuales puede delegar el logro de esos resultados al CEO. Si realmente gobierna, el directorio no debe simplemente reaccionar y ratificar las ideas del personal o del comité.

6. La determinación de los fines es el deber fundamental de la gobernanza

En nombre de la propiedad moral, la junta directiva debe trazar el objetivo hacia el cual el personal debe apuntar en términos de los beneficios que se producirán, las personas a las que se servirá y el costo de alcanzar estos objetivos. No hay mayor tarea de gobernanza que esta, y no se puede delegar.

7. La junta directiva puede controlar mejor los medios del personal poniendo un límite, no prescribiendo

Aunque los directorios a menudo intentan desarrollar listas completas de “cosas por hacer” para los directores ejecutivos, para otros miembros del personal o para los comités, las juntas directivas no pueden supervisar todos los detalles involucrados. Es más fácil, y de hecho más completo, que una junta le diga al director ejecutivo qué se debe lograr en nombre de la propiedad moral (en políticas de fines) y luego permitir que el director ejecutivo use su experiencia y conocimientos para determinar la mejor manera de llegar allí dentro de los límites de la ley, la prudencia y la ética (políticas de limitaciones ejecutivas).

8. Una junta directiva debe diseñar explícitamente sus propios productos y procesos

Dado que la función de gobernanza de la junta es distinta de la función de gestión del personal, la junta debe determinar su propia definición de gobernanza y luego decidir cómo gobernará realmente. Todos los miembros de la junta administrativa deben comprender claramente por qué existe este organismo; el propósito no es supervisar al personal sino más bien definir el futuro en nombre de la propiedad moral y garantizar que el futuro se logre de manera legal, ética y prudente.

9. La junta debe formar un vínculo seguro y empoderador con la gerencia

La claridad de roles significa que la junta administrativa conoce claramente su propio rol y el rol del personal y que el personal tiene una comprensión similar. Si ambos entienden los roles del otro, si estos roles no se superponen y si ambas partes acuerdan adherirse a estos roles, entonces los miembros del personal pueden funcionar libremente, pero

siendo plenamente conscientes de sus limitaciones. Los miembros de la junta básicamente le dicen al personal: "No interferiremos si pueden lograr los fines sin violar las limitaciones ejecutivas".

10. El desempeño del CEO debe ser monitoreado rigurosamente pero solo en relación con los criterios de política

En un concurso justo, los concursantes solo son juzgados si conocen las reglas. De manera similar, en la gobernanza de políticas, la junta directiva juzga al personal solo de acuerdo con las propias reglas del organismo, y el personal conocerá esas reglas porque se han establecido en las políticas ¹⁰⁵

¹⁰⁵ Caroline Oliver, ed., *The Policy Governance Fieldbook: Practical Lessons, Tips, and Tools from the Experience of Real-World Boards* (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1999), 1-3.

El modelo de gobernanza de políticas de Carver se ha adaptado a numerosas situaciones. La Dra. Cindra J. Smith, consultora de la Asociación de Colegios Comunitarios y Fideicomisos, ha tomado este modelo y lo ha adaptado a la junta directiva de colegios comunitarios ¹⁰⁶

Este modelo de gobernanza de políticas está diseñado para directorios en muchos ámbitos diferentes sin referencia particular a las juntas de iglesias. Algunos lo han tomado y lo han adaptado al mundo de las juntas de iglesias. El Dr. Paul Borden, consultor de iglesias, explica en detalle cinco áreas básicas que una junta de iglesia debería preocuparse por supervisar: (1) fines, que establecen la misión de la iglesia en términos de resultados y no de actividades; (2) limitaciones pastorales, los principios prudentes y éticos que limitan cómo actuarán el pastor y el personal para cumplir la misión de la iglesia; (3) relación entre la junta directiva y el pastor, la manera en que se le da al pastor la responsabilidad y la rendición de cuentas para liderar a la iglesia en el cumplimiento de la misión de la iglesia; (4) proceso de la junta directiva, el proceso justo es la posición de la junta; y (5) finanzas, la junta es en última instancia responsable de la salud financiera de la iglesia ¹⁰⁷

El Dr. John Kaiser, consultor de la Iglesia de las Iglesias Bautistas Americanas del Oeste, ha tomado este modelo de junta secular sin fines de lucro con el aporte del Dr. Paul Borden, y lo ha adaptado de manera efectiva a la junta de la iglesia. ¹⁰⁸ Cambiando la “política” de trabajo por “principio”, el Dr. Kaiser identifica siete beneficios de la gobernanza basada en principios: (1) proactividad, (2) información manejable, (3) apalancamiento y eficiencia, (4) rendición de cuentas del personal, (5) perspectiva a largo plazo, (6) claridad del papel de la junta directiva y (7) empoderamiento del personal para problemas de principios en el proceso típico de la junta.

Bandy está totalmente de acuerdo con el concepto de que las iglesias necesitan “dar permiso”. En lugar de componer largas listas de lo que el pastor principal debería estar haciendo (prescriptivo), deberían estar componiendo listas de lo que el pastor no puede hacer (proscriptivo). ¹⁰⁹ Al hacer esto, establecen límites y un campo de juego en el que se puede llevar a cabo el ministerio. Esto proporciona máxima libertad para la creatividad, la individualidad y la expresión de los dones espirituales.

Al adoptar este modelo de gobierno de política/principio, el pastor y la junta son más libres para cumplir con sus funciones. En particular, el pastor principal está facultado para implementar los cambios necesarios para cumplir la misión y la visión de la iglesia.

Donald E. Miller, profesor de religión en la Universidad del Sur de California, estaba abatido en el mundo de la fe hasta que comenzó a investigar las nuevas iglesias paradigmáticas que estaban surgiendo en el sur de California y otras partes del país. Entre muchas otras lecciones aprendió que estas iglesias han reestructurado el carácter organizativo de la religión institucional y han marcado el comienzo de una nueva era de cristianismo post denominacional en Estados Unidos ¹¹⁰.

En su investigación de cinco años de estas “nuevas” iglesias, se sorprendió por numerosas observaciones. Una observación notable fue el factor de liderazgo del pastor principal y su personal.

¹⁰⁶ Cindra J. Smith, *Trusteeship in Community Colleges: A Guide for Effective Governance* (Washington D.C.: Association of Community College Trustees, 2000)

¹⁰⁷ Paul Borden, “The Twenty-First Century Church”, Unpublished Notes n.d.

¹⁰⁸ John Kaiser, “Safe and Effective Church Board Strategy”, Unpublished Training Material n.d.

¹⁰⁹ Bandy, 16.

¹¹⁰ Donald E. Miller, *Reinventing American Protestantism: Christianity in the New Millenium* (Berkley: University of California Press, 1997), 1.

Estos pastores del nuevo paradigma desarrollaron una estructura organizativa descentralizada, orientada a los laicos, que elimina los estratos jerárquicos.¹¹¹ Al adoptar un estilo de liderazgo carismático, estos pastores tienden a ser autoritarios e incluso autocráticos, y tienen el poder de veto final sobre el programa individual. El pastor principal está rodeado de un consejo de individuos espiritualmente maduros y sabios. Estas iglesias no se gestionan democráticamente ni por voto popular de los miembros de la congregación.¹¹² Miller señala: “En términos más generales, las iglesias del nuevo paradigma se ajustan a varias de las tendencias posmodernas que enfatizan la descentralización, la flexibilidad y la creación de redes, en lugar de la gestión centralizada”.¹¹³ Peter Drucker escribe que “la sociedad post capitalista tiene que ser descentralizada. Sus organizaciones deben ser capaces de tomar decisiones rápidas, basadas en la cercanía al desempeño, cercanía al mercado, cercanía a la tecnología, cercanía a los cambios en la sociedad, el medio ambiente y la demografía, todo lo cual debe ser visto y aprovechado como oportunidades para la innovación”.¹¹⁴

Al describir a estos nuevos pastores, Donald Miller observó que eran extremadamente creativos, innovadores y tomadores de riesgos. Además, estos pastores se rodeaban de personal que era como ellos. En su análisis, Miller plantea una pregunta clave y luego publica una respuesta: “Pero ¿por qué las denominaciones principales no están creando líderes con las mismas cualidades? Una posibilidad es que su proceso de selección y aculturación elimine a las personas con capacidad innata de liderazgo. Los niveles sucesivos de educación superior pueden domesticar el liderazgo, recompensando a quienes piensan y escriben bien, pero no son tomadores de riesgos ni innovadores emprendedores”.¹¹⁵

Para convertir una iglesia en decadencia en una que crece, el pastor principal necesita liderazgo y habilidades empresariales. Cuando el pastor principal está capacitado para implementar los cambios necesarios, la misión y la visión tienen una mayor probabilidad de lograrse.

Algunos críticos son escépticos con respecto a la iglesia dirigida por el personal, creyendo que reducirá la participación de las personas reales de la iglesia. El resultado real es lo opuesto. Una estructura dirigida por el personal en realidad maximiza el ministerio de los laicos en la iglesia local, mientras que una estructura de comité tiende a estar más centrada en el interior. Lyle Schaller, en *Center City Churches*, cuenta las historias de varias iglesias del centro de la ciudad que pasaron por una revitalización. Robert O. Douglas, rector de la iglesia episcopal St. Philip's in the Hills, ubicada en Tucson, Arizona, es un pastor que observó que a medida que crecían, se produjo un cambio gradual en el gobierno de la iglesia; pudieron alentar a los miembros ocupados a centrarse en el ministerio, en lugar de asumir deberes administrativos.¹¹⁶

La estructura dirigida por el personal libera a los laicos para la tarea mundana del trabajo en comité y los lleva al trabajo real de tratar con las personas y satisfacer sus necesidades. Esto inicia equipos para el ministerio real en lugar de la gestión”.¹¹⁷

¹¹¹ Ibid., 146-47.

¹¹² Ibid., 149.

¹¹³ Ibid., 154.

¹¹⁴ Peter F. Drucker, *Post-Capitalist Society* (New York: HarperBusiness, 1993), 59.

¹¹⁵ Miller, *Reinventing American Protestantism*, 170

¹¹⁶ Lyle E. Schaller, *Center City Churches*, 135-36.

¹¹⁷ Kennon L. Callahan, *Effective Church Leadership*, 203-42.

ENTRENAMIENTO DE LA JUNTA DIRECTIVA

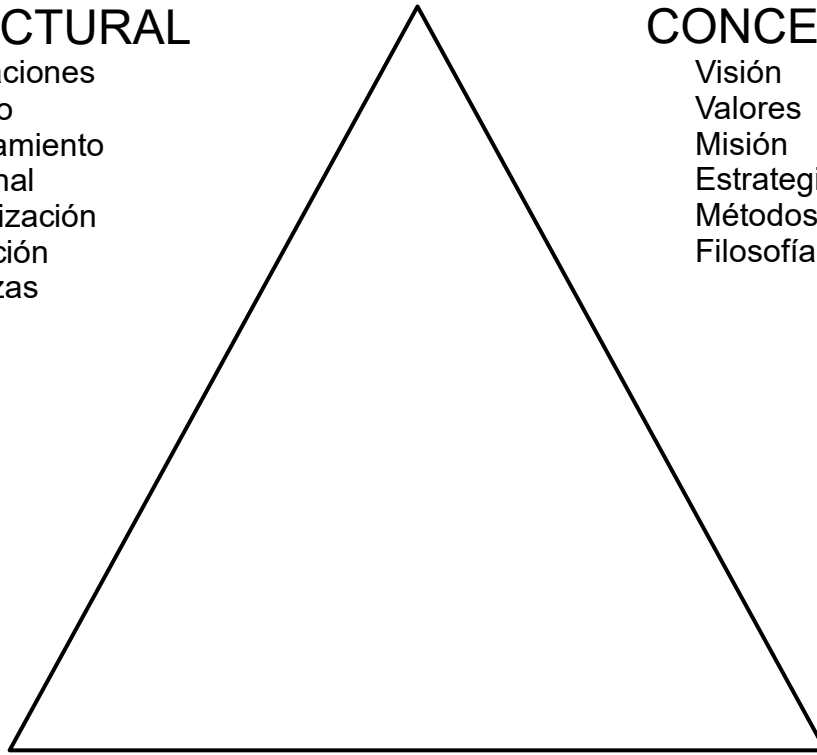
El pastor es responsable de capacitar a la junta.

ESTRUCTURAL

- Instalaciones
- Horario
- Equipamiento
- Personal
- Organización
- Ubicación
- Finanzas

CONCEPTUAL

- Visión
- Valores
- Misión
- Estrategia
- Métodos
- Filosofía de Ministerio



ESPIRITUAL

- Fundamentos espirituales personales
- Libertad espiritual personal
- Permanecer en Cristo
- Oración estratégica
- Utilizar la armadura espiritual
- El liderazgo de Jesucristo
- Establecido en la iglesia
- Libertad espiritual corporativa
- Función de la iglesia en el mundo
- Prioridades bíblicas

Algunas observaciones del libro de los Hechos que han moldeado mi filosofía del ministerio*

1. La Biblia es la autoridad. Todas las metas, deseos y estrategias deben ser formadas continuamente bajo el escrutinio de las Escrituras.
2. La Biblia enuncia principios perdurables y registra cómo se han aplicado en un grado u otro en la vida. También registra cómo se han aplicado principios erróneos en la vida. El resultado de ambos casos está ahí para nuestro aprendizaje.
3. Lo que aprendemos de las situaciones de la vida, ya sea personalmente o en Hechos, debe estar alineado con las declaraciones de las porciones de enseñanza de las Escrituras.
4. En los Evangelios tenemos un registro tanto de lo que Jesús hizo como de lo que declaró. En los Hechos tenemos lo que se hizo en la iglesia primitiva. En las epístolas tenemos autores inspirados que buscan guiar a las iglesias y a los pastores en la elaboración de la verdad y los subsiguientes principios perdurables de la vida.
5. Debido a que los Hechos son principalmente una situación de la vida, el registro del establecimiento y la expansión de la iglesia en el mundo por personas llamadas y enseñadas por Jesús mismo es un buen lugar para comenzar a desarrollar una filosofía de ministerio.
6. En las Epístolas aprendemos por qué una iglesia saludable es tan crítica para la realización de las últimas órdenes dadas a los discípulos por el Señor y por qué Pedro y Pablo hicieron lo que hicieron en Hechos.

I. Hechos 1:6-7 Jesús es el fundamento, la autoridad y el punto de apoyo para toda la vida y el ministerio. Pablo lo afirma en 1 Corintios 3:10. Ellos esperaron en el Señor. Isaías 40:30-31

Hechos 6:7 Y la palabra de Dios crecía, y el número de los discípulos se multiplicaba en gran manera en Jerusalén, y muchos de los sacerdotes obedecían a la fe.

II. Hechos 6:8-9:31 Dios establece su iglesia por medio de su Espíritu. El Espíritu Santo es el agente principal y activo.

Hechos 9:31 Entretanto la iglesia gozaba de paz por toda Judea, Galilea y Samaria, y era edificada; y andando en el temor del Señor y en la fortaleza del Espíritu Santo, seguía creciendo.

III. Hechos 9:32-12:24 Dios obra a través de la diversidad y la adversidad. Reconocer a cada cristiano como aquel en quien está el fundamento, Jesucristo. 2 Cor. 5:17 Dios usa todas las cosas que le son sometidas para su gloria y nuestro bienestar. Romanos 8:28.

Hechos 12:24 Pero la palabra del Señor crecía y se multiplicaba.

IV. Hechos 12:25-16:5 Construir sobre una base establecida con líderes capacitados y probados.

Según pasaban por las ciudades, entregaban los acuerdos tomados por los apóstoles y los ancianos que estaban en Jerusalén, para que los observaran. Así que las iglesias eran confirmadas en la fe, y diariamente crecían en número.

V. Hechos 16-19:20 Vidas cambiadas a través de la Palabra, la oración y la comunión son el testimonio más convincente de la veracidad del Señor Jesús.

Hechos 19:20 Así crecía poderosamente y prevalecía la palabra del Señor

VI. Hechos 19:21-28:31 El tiempo y las circunstancias no son factores determinantes en el ministerio eficaz de la Palabra. 2 Tim. 2:9 “pero la palabra de Dios no está prisionera.”

Hechos 28:30-31 *Pablo* se quedó por dos años enteros en la habitación que alquilaba, y recibía a todos los que iban a verlo, predicando el reino de Dios y enseñando todo lo concerniente al Señor Jesucristo con toda libertad, sin estorbo.

* 31 de mayo de 1994 – Integridad espiritual – Estudio bíblico – Hechos – Phil. OfMin (org. 4/91)

19

Construyendo un Presupuesto

DIRECTRICES DE PRESUPUESTO PARA IGLESIAS

Basado en la investigación de miles de iglesias
Bill Sisterson

1. Gastos De Personal Como Porcentaje Del Presupuesto

Mínimo del 45%

Menos del 45% y las iglesias decaen constantemente

Máximo del 60%

Más del 60% y las iglesias decaen constantemente

En un rango del 45% al 60%, existe una correlación directa con la efectividad

El porcentaje de personal depende de una serie de variables para ser efectivo

2. Servicio De Deuda

No debe superar el 20%

Después del 20%, se produce un grave impacto en el equilibrio y la eficacia del ministerio.

Hay un cierto impacto negativo cuando una iglesia se acerca al 20%

3. Apoyo Externo y Misionero

Algunos dicen que cuanto más dinero da una iglesia a las misiones, más darán los miembros de la iglesia a otros ministerios de la iglesia. Pero este estudio demostró que cuando el 14% del presupuesto se destina a misiones, existe una correlación negativa directa entre la pérdida de apoyo y la pérdida de eficacia.

Además, el estudio demostró que no existe correlación con las donaciones cuando las donaciones a misiones son inferiores al 14% del presupuesto total de la iglesia. No existe una correlación significativa.

4. Relación De Personal Del Programa

Un miembro del personal (pastor o director) por cada 125 asistentes al culto, más uno para hacer crecer la iglesia.