
Proceso Hechos 2

Sesión para el pastor y su cónyuge

El desarrollo de las personas

Al responder la pregunta sobre el mayor desafío, o incluso frustración, en el liderazgo ministerial, cada vez son más los pastores que hablan de incluir personas en el ministerio que en cualquier otra tarea del liderazgo. Dado que este ha sido el caso durante muchos años, parece evidente que este desafío aún no se ha resuelto.

Según los estudios de Proceso Hechos 2, la mayoría de las iglesias informan que aproximadamente 30 % de las personas sirven actualmente en diversos ministerios de la iglesia local. Eso deja por lo menos dos tercios de la congregación que aún no está incluida en servir, y en la mayoría de las iglesias ciertamente hay muchos que podrían participar activamente.

La mayoría de los pastores reconocen que un cierto porcentaje de la congregación puede estar en una etapa de “consumo” en su relación con Cristo y su iglesia local. En verdad, todos venimos inicialmente a Jesús con necesidades que satisfacer, búsqueda de milagros y corazones que sanar. Reconocer nuestra necesidad de Dios es el primer paso necesario para sentirnos atraídos a la multitud de Jesús (Mateo 5:3).

Sin embargo, aunque se espera cierto comportamiento del consumidor, cualquier esfuerzo verdadero para seguir a Cristo exige que sirvamos. Después de todo, *¡no se puede seguir a un Siervo si no se está sirviendo!*

El anhelo de un pastor de conectar a las personas con un servicio significativo no nace solamente por la necesidad de ayuda o incluso por las demandas de los programas de ministerio de la iglesia. Las personas necesitan servir porque tal esfuerzo es esencial para su propia vida como discípulos. Crecer en la relación con Cristo no puede ocurrir únicamente por sentarse y escuchar la enseñanza bíblica y ni siquiera por expresar sinceramente palabras de adoración. Por cierto, hay muchos pasos en la fe cristiana que solo podemos dar cuando atendemos las necesidades de los demás, como lo hacemos entre nuestros amigos en el cuerpo de Cristo.

Generar una cultura para el desarrollo de las personas

Una razón importante que mueve a los pastores a esforzarse para que las personas participen en el servicio es ciertamente cultural. En cualquier entorno, a medida que crece el grupo, también las personas rápidamente se distancian hasta convertirse solo en espectadores y consumidores. Con el modelo actual de crecimiento de la iglesia por atracción, tales tendencias podrían acentuarse si las personas ven la iglesia local como un programa al cual asisten en lugar de lo que define quiénes son.

Dado el todavía gran desafío de procurar la participación de las personas en el servicio ministerial, es poco probable que una nueva estrategia de reclutamiento o programa ministerial cambie las cosas. Lo que necesitamos es un cambio en la cultura de la iglesia local, una donde el desarrollo de personas y discípulos verdaderos reemplace las prioridades que tenemos hoy.

En el Proceso Hechos 2, sabemos que se necesita una cultura de desarrollo de las personas para que cualquier iglesia local maximice su capacidad de impactar a su comunidad y más allá. Dicha cultura estaría compuesta por cinco componentes clave:

- EXPECTATIVA
- OBSERVACIÓN
- OPORTUNIDAD
- CAPACITACIÓN
- INVERSIÓN CONTINUA

EXPECTATIVA

Así como nuestro cuerpo tiene muchas partes y cada parte tiene una función específica, el cuerpo de Cristo también. Nosotros somos las diversas partes de un solo cuerpo y nos pertenecemos unos a otros (Romanos 12:4-5 NTV).

Una verdadera cultura de desarrollo de las personas debe comenzar por establecer un _____ de expectativa. La participación se vuelve más natural cuando las personas sienten que servir es “algo que todos hacen aquí”, en lugar de pensar que solo unos pocos participan, o solo “los de adentro”, o que “para eso le que pagamos a nuestros pastores”. Lamentablemente, muchas iglesias a nivel local transmiten un sentido muy limitado de expectativa cuando se trata de servir.

Muchas iglesias requieren que los nuevos asistan a la iglesia algunos meses antes de participar activamente en cualquier área del ministerio. La idea aquí es que *queremos conocerle y que nos conozca antes de participar activamente*. Sin lugar a dudas, esta es una medida sabia cuando estamos considerando áreas de servicio ministerial, como trabajar con niños o estudiantes donde primero se debe verificar adecuadamente el carácter. Pero, ciertamente tales precauciones no son necesarias en todas las áreas posibles de servicio. Ayudar con un esfuerzo de alcance, ayudar con la hospitalidad y muchas otras oportunidades de servicio no deberían requerir que la persona asista a la iglesia una considerable cantidad de meses antes de participar activamente.

Los estudios han mostrado que a menos que las personas participen activamente o hagan un _____ dentro de sus primeras semanas entre nosotros, muchos dejarán de asistir del todo.

Si permitimos que las personas se queden sentadas durante unos meses y vean a otros servir, no debería sorprendernos ver que ese hábito se arraiga y es difícil de superar.

PREGUNTA: ¿Cuáles son algunas maneras en que podemos permitir la participación activa de las personas en el servicio durante sus primeras semanas entre nosotros?

1. **Ministerio de hospitality** _____
2. **Eventos de alcance** _____
3. _____
4. _____

Consideremos también las áreas donde las personas pueden trabajar juntas. Las iglesias que piden a los padres que ayuden una vez al mes (o un horario similar) en las áreas de guardería o ministerios a los niños más pequeños fomentan un sentido de comunidad entre esos padres y un sentimiento de responsabilidad compartida. Obviamente, los procesos adecuados de verificación de antecedentes siguen siendo esenciales, pero tratar las áreas de ministerio de nuestra propia familia como una “cooperativa” o asociación impacta la cultura de nuestra iglesia de muchas maneras positivas.

PREGUNTA: ¿Cuáles son algunas áreas de ministerio en nuestra iglesia donde se podría usar un enfoque “cooperativo” para permitir la participación activa de las personas en el servicio?

1. Ministerio de cuidado a los bebés
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Hay muchos pasos estratégicos potenciales que ayudan a crear expectativas. El objetivo es crear un ambiente donde “servir sea algo que todos hacemos” y no el área de unos pocos.

ATENCIÓN: Nunca use la culpa como motivador para crear una cultura de expectativa. Siempre comunique sus expectativas con términos positivos y afirmativos que resalten los beneficios de la participación. Jesús dijo claramente que la mejor motivación para servir a los demás es nuestro amor por Él. Por cierto, nuestro amor por Cristo es el único motivo verdaderamente duradero para cualquiera de nuestros esfuerzos en el ministerio.

Jesús repitió la pregunta: Simón, hijo de Juan, ¿me amas? Sí, Señor, dijo Pedro, tú sabes que te quiero. Entonces, cuida de mis ovejas, dijo Jesús. Juan 21:16

PREGUNTA: ¿Qué pasos podemos dar para crear Expectativa en la cultura de ministerio de nuestra iglesia local?

1. Dar mayor visibilidad a nuestras oportunidades de ministerio.
2. Dar mayor énfasis al servicio como una parte esencial del discipulado.
3. _____
4. _____
5. _____

OBSERVACIÓN

La siguiente componente de una cultura de desarrollo de personas se centra en nuestros esfuerzos para evaluar a nuestra gente y considerar qué tipos de oportunidades de servicio podrían adaptarse mejor. Aquí, la “observación” es nuestra idea clave y se centra en observar a nuestra gente.

Para desarrollar eficazmente a las personas debemos observar sus _____, _____ y _____.

Con mucha frecuencia, los líderes de la iglesia local pueden estar más enfocados en los “_____” en lugar de las personas a las que podemos discipular de mejor manera por la participación.

Por ejemplo, podemos detectar fácilmente a personas que parecen ser naturalmente amigables y que establecen vínculos sociales con facilidad. Seguramente estas personas se adaptarían bien en nuestros esfuerzos de fomentar una atmósfera hospitalaria. Otras sienten una pasión genuina por cuidar a los que sufren y podrían encontrar un ministerio significativo en esa área.

Las herramientas de evaluación también están disponibles para ayudarnos a aprender más sobre las personas. Estas herramientas ayudan a revelar intereses, valores y habilidades que pueden fortalecer nuestros esfuerzos por conocer a nuestra gente y descubrir lo que ellas anhelan hacer.

En una cultura de Observación, los líderes actuales comienzan a escrutar a aquellos que lideran a través de los lentes de la conexión con otros en nuestra comunidad y su potencial de participación en el servicio, en lugar de simplemente verlos como concurrentes a los servicios. Los observamos para aprender quiénes son y descubrir aquello para lo cual Dios ya los ha capacitado. Las herramientas de evaluación pueden resultar útiles, especialmente en entornos más grandes donde las personas tal vez llegan a la iglesia local más rápido que nuestra capacidad de conocerlas. No obstante, recuerde que la Iglesia primitiva logró sus esfuerzos de “observación” principalmente a través de la relación.

Entonces, ¿qué estamos buscando? **Nuestro verdadero objetivo es ayudar a las personas a descubrir lo que Dios está haciendo o quiere hacer a través de ellas.** Si bien las habilidades naturales pueden ser útiles para servir a Dios, recuerde que Él generalmente busca hacernos crecer “comenzando con nuestro corazón, siguiendo con nuestras manos y nuestros pies” y no a la inversa. Procure descubrir las pasiones y los valores que Dios está formando en el corazón de aquellos que observa.

Recuerde que los _____ y las _____ no son lo mismo. Por ejemplo, solo porque alguien sea maestro de escuela primaria durante la semana no significa necesariamente que su mejor lugar de servicio sea en el ministerio a nuestros hijos. El Espíritu Santo es el que reparte los dones espirituales y con frecuencia no los tenemos sino después de recibirlos de Él. Sin duda que, para saber lo que Dios está haciendo en la vida de las personas, debemos observarlas al relacionarnos con ellas.

PREGUNTA: ¿Qué pasos podemos dar para observar con más eficacia en la cultura de ministerio de nuestra iglesia local?

1. Hacer una lista maestra con todas las personas y comenzar a identificar las habilidades que ha visto en ellas.
2. Ayudar a los miembros del equipo a enfocarse en observar a las personas que pueden ser aptas para los diversos ministerios.
3. _____

OPORTUNIDAD

A medida que observamos las pasiones, los valores y las habilidades de las personas, podremos imaginar los lugares de servicio que podrían ser más adecuados para ellos. Nuestro siguiente paso es presentar la oportunidad para que ellas puedan participar activamente. Este paso a veces lo llamamos “reclutamiento”, pero esta palabra puede poner más énfasis en la asignación en vez de priorizar a la persona y el desarrollo de su potencial como discípulo a través del nuevo paso que da al servicio.

Antes de considerar las mejores prácticas para conectar a las personas con el ministerio, necesitamos algunas pautas que nos ayuden a identificar las mejores oportunidades para cada persona:

1. Recuerde que Dios nos guía a través del _____ que está moldeando en nosotros.

Los mejores lugares para servir serán aquellos que se conectan con la pasión evidente de la persona o el amor que Dios está produciendo en ellos. Cuando las personas realmente se preocupan por una necesidad, a menudo eso indica que son aptas para participar en satisfacer esa necesidad.

2. Las personas deben aprender primero a _____ antes de comenzar a aprender a _____.

Los puntos iniciales de participación de cada persona deben centrarse en ayudar a los demás, el trabajo en equipo y el aporte a las necesidades de los demás. Independientemente de la experiencia en el ministerio que se halla tenido en otro lugar, cada persona debe aprender a servir y demostrar el corazón de un siervo dentro del contexto de nuestra iglesia local antes de que se le pida servir como líder. Como dijo un pastor: ***“En nuestra iglesia, la primera asignación a las personas al ministerio no implica un micrófono o podio, sin importar quiénes sean o lo que hayan hecho anteriormente en otro lugar”.***

3. Algunos ministerios requieren _____ y _____ entre nosotros.

La participación en el ministerio a nuestros hijos y estudiantes ciertamente encaja en esta categoría. Obviamente, ciertas funciones de liderazgo, como diácono, anciano o maestro de aula, también requieren una vida comprobada. Lamentablemente, muchas iglesias han creado situaciones poco saludables porque se han apresurado a llenar vacantes en tales funciones con personas no probadas o aquellos que aún no habían demostrado tener un corazón servicial. Como dijo una vez un líder sabio: ***“Recuerde, usted contrata todos los problemas de su personal”.*** En otras palabras, las buenas decisiones al principio valen cualquier tiempo extra que requiera tomarlas.

4. Aprenda a ampliar las oportunidades _____.

Recuerde que estamos observando a las personas y buscando maneras en que puedan participar activamente en servir. No estamos buscando una lista de puestos para llenar. Por lo tanto, no tenemos ninguna razón para esperar hasta que se produzca una vacante antes de invitarlas a participar en las oportunidades disponibles. ¡Cada día es una oportunidad de que se una a nuestro equipo de ministerio!

Tal vez la mejor manera de crear tal ambiente es a través del desarrollo de equipos de ministerio en lugar de identificar posiciones de ministerio específicas. Cuando una persona se une al equipo de guardería, se le puede asignar una tarea específica, pero siempre se la puede agregar en el horario de servicio. Incluso si cada espacio en el horario de servicio actual está lleno, ¡siempre hay espacio para uno más!

Ofrecer oportunidades antes de que surja la necesidad lo ayudará a formar un equipo de voluntarios que pueda mantenerse saludable cuando otros miembros del equipo se alejen por un tiempo. Si esperamos para buscar ayudantes de guardería cuando ocurren tales vacantes, es más probable que extendamos las oportunidades a las personas equivocadas.

5. La única motivación legítima y duradera de servir es nuestro _____.

Siempre debemos mantener la motivación adecuada ante aquellos que sirven. La verdad es que las personas sirven por una diversidad de razones:

- a. _____ – Alguien tiene que hacerlo.
- b. _____ – Todos necesitan estar haciendo algo.
- c. _____ – Hay que hacer algo.
- d. Amor por el _____ – “¡Cómo amo a estos niños!” (una buena motivación, pero conduce al agotamiento)
- e. Amor a Cristo – “Amo a _____ al amarlos a _____” (el amor a Cristo es la motivación que nunca se agota)

Otros errores a evitar

1. _____ las expectativas para incluir a las personas.
2. Reclutar desde el púlpito.
3. Presentar oportunidades de manera _____.
 - a. Usar la _____ – rogar o regañar a las personas desde el púlpito.
 - b. Anuncios públicos en que se piden _____ en lugar de hacer un esfuerzo intencional para encontrar las personas adecuadas para ocupar puestos clave.
 - c. Actuar por _____.

- d. _____ a las personas para desempeñar funciones de servicio.
4. Reclutar a aquellos que ya están _____.
5. Ubicar a las personas en posiciones de perfil _____ de lo que su _____ apoyará.

Mejores prácticas para conectar las personas con el ministerio

1. _____ a la personas.

Todo comienza con la relación. Cuando dedica tiempo para observar y conocer a las personas de su congregación, estará mejor preparado para ayudarlas a encontrar un área de ministerio que se adapte a sus pasiones, valores y habilidades.

2. Ubique a las _____; no llene cargos solamente.

Agregar una persona a un equipo que ya está “completo” puede parecer contradictorio, especialmente cuando puede haber necesidades más urgentes, pero ayudar a las personas a encontrar el área de servicio que mejor se adapta a lo que Dios ha estado desarrollando en ellas producirá resultados mejores y más duraderos.

3. El _____ y los _____ son más importantes que el talento.

Las personas más talentosas generalmente son las menos dóciles. Aunque el carácter y los valores ciertamente pueden ser transformados, estos son más difíciles de cambiar “en el trabajo” y las deficiencias en estas áreas serán más complicadas que las deficiencias en el talento. Recuerde que la habilidad tiende a desarrollarse más fácilmente con el tiempo que el carácter.

4. Reúnase _____ con cada persona.

No crea la mentira de que “usted no tiene tiempo” para reunirse con las personas. El tiempo dedicado a la observación y la invitación personal a un área de servicio serán los mejores minutos que usted invertirá en la salud de su cultura de desarrollo de personas.

5. Ofrezca la oportunidad en base a lo que ha _____ en las personas.

Cuando usted pueda hablar con certeza de lo que una persona siente (“percibo tu preocupación por los estudiantes de secundaria...), entonces podrá explicar fácilmente por qué está invitando a esa persona a este equipo de ministerio en particular (... y creo que serías una gran adición a nuestro equipo de ministerio a los estudiantes”).

6. Siempre considere el _____ de la oportunidad en asuntos del corazón.

Recuerde que Dios nos guía por lo que sentimos de corazón, a través de lo que Él nos enseña a amar. Al decidir que una persona es la más adecuada para esta área del ministerio por lo que siente de corazón, establecemos sus valores como la prioridad para servir eficazmente y afirmamos la importancia de ver tales esfuerzos como una forma de mostrar nuestro amor por Cristo.

7. Comunicar claramente las _____.

Considerando las limitaciones de su disponibilidad, las personas generalmente quieren hacer cosas que importen. No subestime lo que necesita, mas bien explique clara y completamente el camino al éxito de tal esfuerzo. Las altas expectativas comunican la importancia de tal oportunidad y puede afirmar la razón de que se necesite a alguien con su corazón que ame hacer este trabajo. Las bajas expectativas dicen que cualquier otro podría desempeñar esa función, dejando a la persona con la duda de si realmente se la necesita.

8. Revise la _____ y los _____ fundamentales de su iglesia.

Si bien hacemos participar a las personas en función de los valores que vemos en ellas, debemos presentar claramente la visión y los valores de nuestra iglesia, ya que estos guían todo nuestro esfuerzo en el ministerio. Al presentar cada uno de estos, dedique tiempo a explicar también por qué son tan importantes para nosotros y cómo se relacionan con la oportunidad que tenemos ante nosotros.

9. Identifique un sistema para _____ y explique los procesos de capacitación disponibles.

En este punto debe identificar a los líderes de equipo (y luego presentarlos). También es importante que las personas sepan el tipo de apoyo y capacitación que recibirán a medida que aprovechan esta oportunidad (diremos más sobre la capacitación en nuestra próxima sección).

10. Prometa su apoyo e inversión _____.

Según el tamaño y la forma de la estructura de su equipo de ministerio, su participación con cada persona podría variar, pero cada persona debe estar segura que recibirá su gratitud y apoyo por el esfuerzo prestado. En pocas palabras, si ellas se unen a nuestro equipo, debemos hacer lo que podamos para ayudarlas a sentir que son parte del equipo.

Como líder, puede encontrar formas creativas de invertir en aquellos que sirven. Enviar por correo electrónico un artículo significativo a todo el equipo, enviar un mensaje de texto ocasional o una nota de aliento a las personas, enviar un saludo de cumpleaños en las redes sociales o dedicar tiempo para una conversación personal en el pasillo de la iglesia puede ayudar a cada miembro del equipo a sentirse valorado por sus esfuerzos. Después de todo, si Jesús dice “bien hecho” a sus siervos fieles, ¿no deberíamos encontrar una manera de agregar nuestra voz a eso también?

CAPACITACIÓN

Si bien la capacitación de las personas para el ministerio puede tomar muchas formas, los mejores enfoques generalmente incluirán estas dos acciones...

1. _____ - la comunicación de información esencial del “cómo hacer”.
2. _____ - el apoyo personal y continuo necesario para el éxito duradero.

Esta combinación de capacitación y relación puede describirse mejor como mentoría. La mentoría se enfoca principalmente en las necesidades de la persona que se está desarrollando para el ministerio, no en la(s) tarea(s) específica(s) que se van a realizar. Muchos líderes de la iglesia fracasan en su esfuerzo por capacitar porque se centran únicamente en instruir a los obreros en lugar de desarrollar a las personas.

Mentoría a futuros líderes

“Luego nombró a doce de ellos y los llamó sus apóstoles. Ellos lo acompañarían, y él los enviaría a predicar.”
Marcos 3:14

Jesús recibió a las personas que acudieron a Él para recibir su mentoría. Jesús fue y es el Mentor por excelencia. Él desarrolló humanos imperfectos y los transformó en líderes eficaces. Jesús hizo todo lo que un mentor puede hacer para permitir que los discípulos se desarrollen a nivel personal y en el ministerio.

En Mateo 11:28–30, Jesús dijo: “Vengan a mí todos los que están cansados y llevan cargas pesadas, y yo les daré descanso. Pónganse mi yugo. Déjenme enseñarles, porque yo soy humilde y tierno de corazón, y encontrarán descanso para el alma. Pues mi yugo es fácil de llevar y la carga que les doy es liviana”. En aquellos días, se usaba un yugo para los bueyes mientras trabajaban en el campo. El yugo del que Jesús habló fue diseñado para unir dos bueyes, uno fuerte con otro débil. El más débil de los dos estaba presente para aprender la importancia de trabajar en el campo a través del adiestramiento “en el trabajo” del buey más fuerte. La mayor parte del peso fue llevado por el buey fuerte hasta que se completó el proceso de desarrollo. Qué imagen tan realista del proceso de mentoría.

Una definición de mentoría:

Una experiencia de relación donde una persona otorga poder a otra al compartir recursos dados por Dios

Una definición de empoderamiento:

El acto de otorgar a otro el poder, para que pueda servir de manera eficaz.

Liderazgo y compromiso

1. Debemos estar comprometidos con una _____.

Nuestros alumnos deben percibir nuestro compromiso con ellos como personas, no como proyecto. Debemos amarlos y tener en mente sus mejores intereses. Los líderes no se desarrollan en medio de la multitud. Ellos se desarrollan individualmente a través de la mentoría uno a uno.

PREGUNTA: ¿A quién usted podría guiar o capacitar para el ministerio? _____

2. Debemos estar comprometidos con un _____.

Habrán altibajos durante el tiempo en que se reúna con su discípulo. Debemos distanciarnos y considerar objetivamente el proceso en el que se encuentra la persona y los pasos necesarios para el crecimiento, es decir, comprender el panorama general de su vida. Debemos ser observadores sabios.

PREGUNTA: ¿Qué pasos debe dar para capacitarlos? _____

RECUERDE: ¡No puede esperar que se produzca lo que no ha enseñado!

Lamentablemente, algunos pastores se frustran cuando las personas bajo su cuidado no actúan de acuerdo con sus deseos o expectativas, sin darse cuenta de que estas mismas personas nunca han sido formadas para cumplir con esas expectativas. Las personas tenderán a actuar de acuerdo con sus propios valores o ideas a menos que el pastor les muestre una dirección apropiada.

Si bien las personas pueden tener expectativas poco realistas de sus pastores, los pastores que esperan lo que no han enseñado están haciendo lo mismo.

3. Debemos estar comprometidos con un _____.

Nuestro compromiso principal debe ser con el resultado que esperamos. Debemos determinar que los guiaremos del punto donde se encuentran hasta llegar a la meta que se ha establecido por acuerdo mutuo. Así como Dios continuará y terminará la buena obra que ha comenzado en nosotros (Filipenses 1:9), debemos ver el producto terminado en nuestros aprendices y cumplir nuestro compromiso con ellos. Debemos ser diligentes.

PREGUNTA: ¿Qué propósitos quiere usted cumplir? _____

“Ya no los llamo esclavos, porque el amo no confía sus asuntos a los esclavos. Ustedes ahora son mis amigos, porque les he contado todo lo que el Padre me dijo”. Juan 15:15

Jesús se acercó y dijo a sus discípulos: «Se me ha dado toda autoridad en el cielo y en la tierra. Por lo tanto, vayan y hagan discípulos de todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre y del Hijo y del Espíritu Santo. Enseñen a los nuevos discípulos a obedecer todos los mandatos que les he dado. Y tengan por seguro esto: que estoy con ustedes siempre, hasta el fin de los tiempos”. Mateo 28:18-20

El proceso de mentoría de líderes

PASO 1: Modelar

El proceso comienza con el mentor cumpliendo las tareas mientras el aprendiz observa. Asegúrese de que el aprendiz tenga oportunidad de ver todo el proceso. Con mucha frecuencia, el mentor comienza en medio de la tarea y confunde al aprendiz. Su esfuerzo para ayudar al aprendiz a ver la tarea realizada correctamente y completamente, demostrará el proceso que debe imitar.

PASO 2: Mentoría

Durante este siguiente paso, el mentor continuará realizando la tarea, pero esta vez el aprendiz también participa en el proceso. Dedique tiempo a explicar no solo el cómo, sino también la razón de cada paso. En esta etapa debe haber mucha comunicación.

PASO 3: Monitorear

En este punto, el mentor y el aprendiz intercambian lugares. El aprendiz realiza la tarea y el mentor ayuda y corrige. Es especialmente importante durante esta fase ser positivo y animar al aprendiz. El aprendiz querrá seguir intentando y mejorando en lugar de darse por vencido. Trabajen juntos para desarrollar constancia. Una vez que el aprendiz entienda el proceso, pídale que se lo explique al mentor. La explicación reforzará el proceso en la memoria del aprendiz.

PASO 4: Motivar

En este punto, el mentor saldrá de la tarea y renunciará a la responsabilidad ante el aprendiz. La tarea del mentor es asegurarse de que el aprendiz tenga el conocimiento para hacer la tarea y el estímulo para continuar mejorando. Es importante que el mentor permanezca con el aprendiz hasta que se logre el éxito. Esto motivará al aprendiz a realizar mejoras en el proceso.

PASO 5: Multiplicar

Una vez que el aprendiz hace bien el trabajo, el siguiente paso es que el aprendiz se convierta en mentor. Como saben los maestros, la mejor manera de aprender es enseñando. La belleza del proceso de mentoría es que le permite al mentor pasar a otras importantes tareas de desarrollo, mientras que el nuevo líder ahora es capaz de cumplir diversas tareas y liderar a otros.

Una vela nada pierde cuando enciende otra; sino que, duplica su brillo. Así sucede con la mentoría. Los líderes invierten tiempo y conocimiento en un líder emergente y multiplican su esfuerzo. Si bien las obras parecen lentas al principio, ¡crecerán a un ritmo exponencial!

Regalos que dan los buenos mentores

1. PINTAN CUADROS

La mente humana piensa en imágenes. Somos personas visuales que vivimos en una era visual. Las historias, analogías y metáforas nos ayudan a retener información importante. Cuando los mentores pintan cuadros con sus palabras, los aprendices tendrán una mejor comprensión de los conceptos que se les enseñan. Los mentores pintan imágenes a través de historias, analogías, ilustraciones verbales y parábolas.

2. PROPORCIONAN MANIJAS

Todos poseemos algún conocimiento de la verdad. Sin embargo, la mayoría de las personas, están decididas a entenderlo tan bien que pueden usarlo en la vida cotidiana. En pocas palabras, las “manijas” son asideros que nos dan estabilidad. Damos a las personas manijas cuando resumimos las verdades de una manera “fácil de usar”. La verdad se convierte entonces en un principio por el cual se puede vivir. Cuando alguien tiene una “manija” de algo, significa que “lo posee” y que puede practicarlo, así como comunicarlo a otros. Un buen mentor puede extraer o revelar la verdad para que lo complejo se vuelva sencillo.

3. OFRECEN MAPAS

Los mapas son herramientas que nos muestran una dirección y una visión general. Cuando damos a alguien un mapa u “hoja de ruta” le entregamos una “brújula de vida”. Ese mapa nos ayuda a viajar por carreteras desconocidas. En estos “mapas” espirituales las personas no solo ven el camino correcto, sino también su relación con todos los demás caminos. Los mapas proporcionan una perspectiva panorámica. Esto generalmente sucede solo cuando nos comunicamos intencionalmente, no de forma accidental.

4. PROVEEN LABORATORIOS

Cuando proveemos “laboratorios” a nuestros alumnos, les estamos dando un lugar donde practicar la verdad que hemos discutido con ellos. Por definición, los laboratorios son lugares seguros en los que experimentar. Todos necesitamos un “laboratorio” para acompañar todo el conocimiento y la enseñanza que recibimos. En estos laboratorios, aprendemos las preguntas correctas que debemos hacer, los ejercicios apropiados que debemos practicar, la comprensión de los problemas y el conocimiento experimental de cuál debe ser nuestra agenda en la vida. Los buenos ejercicios de laboratorios son medibles y pueden evaluarse conjuntamente.

5. APORTAN RAÍCES

Uno de los objetivos más cruciales que un mentor debe tener para su estudiante es darle “raíces y alas”. Esta frase popular describe la necesidad que tiene todo el mundo de sentar bases, así como la libertad para elevarse y ampliar sus horizontes. Los cimientos que debemos ayudar a sentar en nuestro estudiante implican la construcción de una “vida basada en el carácter” frente a una “vida basada en las emociones”. Al final de su tiempo juntos, el estudiante debe poseer convicciones fuertes por las que pueda vivir, así como la autoestima para respaldar esas convicciones. Cuanto más profundas sean las raíces, más alto crecerá el árbol y más duradero será durante la tormenta.

6. DAN ALAS

La última imagen con palabras que describe lo que un mentor proporciona a un estudiante es “alas”. Damos alas a los demás cuando les permitimos pensar a lo grande y esperar grandes cosas de Dios y de sí mismos. Cuando las personas tienen alas, son libres de explorar y sondear las profundidades de su propio potencial. Cuando los mentores dan alas, ayudan a sus alumnos a alcanzar nuevas alturas en sus vidas. En consecuencia, es igual de importante enseñar a los estudiantes cómo plantear preguntas tanto como lo es el obtener respuestas.

Pregunta: ¿Cuál de estos “regalos” le das a los demás?

El ejemplo de Jesús como mentor

Jesús enfrentó la tarea de cambiar las vidas de las personas miles de años después de Él, y lo logró. Lo hizo sin escribir ningún libro, sin construir escuelas ni fundar ninguna institución. Entonces, si Jesús decidió depositar Su legado en las personas, debemos aprender Su método y practicarlo lo mejor que podamos. En la Biblia encontramos el modelo ideal de mentor a seguir, Jesús, el Señor-Maestro. Lo que sigue es cómo lo hizo.

1. _____ en un contexto relacionado con la vida. (Les enseñó e instruyó verbalmente.)

Jesús enseñó constantemente, la mayoría de las veces con parábolas, y discutió cientos de temas con los doce. Cuando los discípulos le preguntaban el significado de una parábola, Él la explicaba, revelando una percepción de la verdad envuelta en una historia. Si bien su tutoría fue mucho más que “palabras”, siempre les brindó instrucciones y enseñanzas cuidadosas y claras.

“...Jesús subió a la ladera de la montaña y se sentó. Sus discípulos se juntaron a su alrededor...” Mateo 5:1

2. _____ en un contexto relacionado con la vida. (Él modeló verdades para que los discípulos las observaran.)

La filosofía educativa actual se basa demasiado en la instrucción. Si Jesús hubiera enseñado a los discípulos y no hubiera hecho nada más, nunca habrían continuado su legado. Pero Jesús compartió Su vida con ellos. Deliberadamente dio a los discípulos Su vida como un ejemplo a seguir. Él sabía que ellos aprenderían más rápido si Él les mostraba, no sólo les decía. Jesús enseñó con su vida.

“Les di mi ejemplo para que lo sigan. Hagan lo mismo que yo he hecho con ustedes.”
Juan 13:15

3. _____ en un contexto relacionado con la vida. (Permitió que los discípulos participaran y aplicaran ellos mismos la verdad.)

Aún cuando Jesús había modelado un buen liderazgo y enseñado verdades espirituales, no soltó a sus discípulos y siguió adelante. Poco a poco los fue formando en posiciones de liderazgo independiente, dándoles una valiosa experiencia. Jesús transfirió la responsabilidad que sentía por el avance del Reino de Dios a sus discípulos. Jesús dio a sus seguidores la oportunidad de practicar lo que Él había enseñado y también de practicar el liderazgo. Les dio toda la propiedad del ministerio a través de la delegación y la autoridad.

“Reunió a sus doce discípulos, comenzó a enviarlos de dos en dos y les dio autoridad para expulsar espíritus malignos.” Marcos 6:7

4. _____ en un contexto relacionado con la vida. (Jesús hizo preguntas para informar sobre su experiencia compartida y evaluó el crecimiento de los discípulos.)

Jesús evaluó repetidamente el progreso de sus discípulos. Tras el regreso de los setenta, les informó, les dio instrucciones sobre las prioridades y celebró con ellos (Lucas 10:17–24). También evaluó individualmente a Sus discípulos, incluyendo comentarios específicos sobre su carácter y sus capacidades. Una vez que les confió tareas, sabía que ellos necesitarían rendir cuentas de su desempeño.

“Pero no se alegren de que los espíritus malignos los obedezcan; alégrense porque sus nombres están escritos en el cielo.” Lucas 10:20

Lo mejor de estos principios es que todos podemos aplicarlos. Son conceptos transferibles, que cualquiera, en cualquier generación, en cualquier lugar puede practicar. Si quieres dejar un legado, debes buscar personas que lo sostengan por ti. Encuentra a las personas adecuadas, y utiliza el proceso de preparación adecuado para cada una de ellas. Sólo en la medida en que tú te viertas en ellas, ellas podrán verterse en los demás. Nadie puede dar lo que no tiene.

Cómo comenzar

1. Ore para que Dios le ayude a apropiarse de la visión de servir de mentor a otros líderes.
2. Seleccione a un posible alumno o grupo de alumnos de su círculo de influencia.
3. Dedique dos reuniones iniciales para discutir las expectativas y metas de ambos.
4. Transmítales la visión buscando la reproducción espiritual y la multiplicación del liderazgo.
5. Determine qué herramienta o recurso estudiarán juntos.
6. Pida compromiso.
7. Determine cuánto tiempo y con qué frecuencia se reunirán.
8. Prepárese y establezcan metas.
9. Discutan y apliquen las verdades juntos.
10. Evalúe sus progresos con regularidad.
11. Ayúdeles a encontrar un líder potencial para que sea su mentor.
12. Ore por la unción del Espíritu Santo y ¡láncenlos a multiplicarse!

Recuerde que el proceso de mentoría le parecerá lento al principio. Se trata de un movimiento, no de un programa. Los programas suelen empezar a lo grande y, con el tiempo, pierden impulso y se vuelven muy pequeños. Los movimientos son justo lo contrario. Suelen empezar muy pequeños y llegan a crecer mucho.

El Hijo de Dios seleccionó a doce hombres, no a mil doscientos. Dijo que el Reino crece como un grano de mostaza. Al principio es la más pequeña de las semillas, pero con el tiempo crece tanto que los pájaros pueden construir nidos en sus ramas. Lo que hacemos tiene que ver con un movimiento mientras formamos líderes.

Cuando se reúnan, ofrezca estos recursos

Incluso si nunca antes ha sido realmente mentor de otros líderes, usted tiene la capacidad de ofrecerles algún recurso inmediatamente. Los siguientes ocho recursos no requieren que aprenda ni una sola verdad nueva para ofrecérselos a un líder potencial. ¿Por qué no empezar a ofrecérselos a un pequeño grupo de líderes emergentes a medida que los vaya encontrando?

1. _____: Haga preguntas difíciles; ayúdeles a cumplir sus compromisos.
2. _____: Ofrezca palabras de ánimo y apoyo; afirme sus fortalezas.
3. _____: Evalúe su estado objetivamente; ayúdeles a ganar perspectiva.
4. _____: Bríndeles amor incondicional y gracia incluso cuando fracasen.
5. _____: Pronuncie palabras de consejo sabio y ofrezca opciones para sus decisiones.
6. _____: Ofrezca palabras de precaución y advertencia para que puedan evitar las trampas.
7. _____: Dé regalos y recursos tangibles: un libro, un contacto personal....
8. _____: Indíqueles cómo pueden poner en práctica lo que han aprendido.

INVERSIÓN CONTINUA

En la literatura sobre liderazgo se habla a menudo de la delegación cuando se describe la formación de las personas para diversas responsabilidades, pero la mentoría no conduce a la delegación pura en el sentido de que uno "suelta" al discípulo para que actúe totalmente por su cuenta. Por el contrario, la mentoría exige una relación continua de responsabilidad e inversión.

1. _____: el reconocimiento de la responsabilidad.

En el contexto del servicio ministerial, la rendición de cuentas reconoce que debo dar cuenta de mis acciones y esfuerzos a aquellos a quienes sirvo. En la vida cristiana, todo líder es primero un seguidor de Cristo. De hecho, la eficacia de uno como líder en el reino de Cristo está determinada en gran medida por su "calidad de seguidor".

Cada asignación de servicio ministerial puede reforzar este concepto de "calidad de seguidor" a través de una clara rendición de cuentas. Así como somos responsables ante Cristo, somos responsables ante aquellos que tienen autoridad sobre nosotros. Y así como Cristo camina con nosotros e invierte su amor, dirección y autoridad en nosotros, así nosotros debemos invertir nuestro amor, dirección y autoridad en aquellos que son responsables ante nosotros.

Una rendición de cuentas sana requiere de:

- a. Una comunicación clara de _____ y _____.
- b. _____ del comportamiento en relación con esas responsabilidades y expectativas. (Una rendición de cuentas sana ofrece la información necesaria antes de que sea requerida).
- c. Retroalimentación positiva y _____ hacia los objetivos establecidos.
- d. Dotación _____ y recursos necesarios para cumplir con esas responsabilidades y expectativas. Se felicita en público; se corrige en privado.
- e. _____: "Debes ser más leal al equipo en el que estás que al equipo que diriges".
- f. **C** _____ compartida del impacto del ministerio y del desarrollo personal.

Las opciones disminuyen a medida que aumentan las responsabilidades



2. _____: proporcionar las herramientas y relaciones necesarias para el éxito continuo.

Al sugerir que una cultura de desarrollo de las personas nunca busca la pura delegación, hacemos hincapié en la necesidad de una inversión y estímulo continuos. La mentoría difiere de la simple formación en que la relación debe ser continua, incluso después de que la formación haya concluido.

La dotación continua de recursos a los líderes desarrollados incluye:

- a. **Proporcionar _____ adicionales y de recién desarrollados.** En una cultura de desarrollo de personas, el líder continúa “haciendo depósitos” en aquellos que ha equipado, proporcionando acceso a recursos que beneficiarán a los individuos mientras sirven en sus diversas asignaciones ministeriales. Cada “depósito” fortalece la conexión entre estos líderes y hace crecer la influencia del mentor en las vidas de aquellos a quienes dirige.
- b. _____ **y proporcionar pruebas claras de apoyo.** Wise mentors keep lines of communication open and “check-in” on those they have equipped.
- c. _____. El desarrollo eficaz de las personas requiere que el líder escuche las necesidades y los retos de aquellos a los que ha equipado. Las interacciones continuas proporcionan un medio para escuchar, comprender y abordar los retos a los que se enfrentarán las personas a las que hemos equipado.
- d. _____. A través de momentos regulares de evaluación, aquellos a los que hemos equipado pueden reorientarse y reforzar sus esfuerzos.
- e. **C** _____ los avances significativos de nuestros esfuerzos ministeriales. ¿Quién mejor para dirigir la celebración de victorias y momentos de éxito que los líderes que nos han equipado?

DESARROLLO DE PERSONAS		
PASTOREAR	EQUIPAR	DESARROLLAR
Cuidado	Formación para el ministerio	Formación para el desarrollo personal
Enfoque en la necesidad inmediata	Enfoque en la tarea	Enfoque en la persona
Relacional	Transaccional	Transformacional
Centrarse en nutrir	Centrarse en un ministerio específico	Centrarse en un líder específico
Orientado a las necesidades	Orientado a las habilidades	Orientado al carácter

CÓMO COMENZAR

Crear una cultura de desarrollo de las personas lleva tiempo y el líder tendrá que mantener su compromiso y constancia en tales esfuerzos, pero el resultado de los mismos tendrá un impacto significativo en la iglesia local de muchas maneras.

Para comenzar...

1. Identifique cuál de las cinco áreas necesita el enfoque _____ de su equipo.
 - a. ¿Expectativas?
 - b. ¿Observación?
 - c. ¿Oportunidad?
 - d. ¿Equipamiento?
 - e. ¿Inversión continua?

2. Identifica **DOS** o **TRES** pasos que puede dar para establecer o fortalecer esa área.
 - a. _____
 - b. _____
 - c. _____

3. **COMIENCE.**

4. Evalúe sus progresos en un plazo de _____ meses.

5. Identifique la siguiente área que necesite la atención de su equipo y _____ los pasos 2-5.

Recuerde, trabaje en equipo. Cuantas más personas participen en la creación de una cultura de desarrollo de las personas, más eficaz y firmemente establecida será dicha cultura. Además, su esfuerzo por involucrar a otros en la creación de esta cultura le dará la oportunidad de desarrollar a aquellos a los que involucra.