

# Iniciando un Ministerio Próspero

**Por el Dr. Michael Brodeur**

**Desarrollado y editado por Jordan Miller-Piche**

**Pastor's Coach**



Estas notas son de la serie de videos "*Iniciando un Ministerio Próspero*" de Michael Brodeur.

Las notas están diseñadas para ser utilizadas electrónicamente en un programa de procesamiento de texto como Microsoft Word, o para ser impresas y perforadas con tres agujeros y colocadas en una carpeta.

**Copyright 2016 Pastor's Coach**

Página web: [www.PastorsCoach.com](http://www.PastorsCoach.com)

Correo electrónico: [info@pastorscoach.com](mailto:info@pastorscoach.com)

Todos los derechos reservados, no puede ser copiado en ninguna forma, electrónica o no electrónica,  
sin el consentimiento escrito de Pastor's Coach.

## **Contenido**

6.1 Iniciando un Ministerio Próspero: Identificar .....	3
6.2 Iniciando un Ministerio Próspero: Reclutamiento .....	7
6.3 Iniciando un Ministerio Próspero: Entrenar .....	11
6.4 Iniciando un Ministerio Próspero: Inicio .....	15
6.5 Iniciando un Ministerio Próspero: Apoyo (Monitoreo y Nutrición).....	19

# 6.1 Iniciando un Ministerio Próspero: Identificar

## Identificación de los Líderes del Ministerio

En esta sección, examinaremos los principales retos que afrontas como iglesia y te ayudaremos a empezar a desarrollar una cultura de soluciones. En última instancia, cualquier desafío que tengas puede ser abordado por las Escrituras adecuadas, los principios, la pasión de tu gente, y el plan correcto para seguir adelante. Cada uno de nuestros desafíos es sólo una oportunidad para crecer.

Una de las principales cosas que queremos hacer es ayudarte a empezar a construir un plan concreto para proporcionar soluciones a la cuestión que estás enfrentando.

Mira los videos que corresponden a tus tres áreas de crecimiento más importantes. Verás exactamente dónde están esos videos en el contenido que te estamos enviando, y podrás acceder específicamente a esos videos. Para que entiendas un poco más, cada uno de los videos que verás encaja bajo un tema. Cada tema tiene un video introductorio seguido de cinco videos específicos. Si puedes, ve el conjunto completo de videos que corresponden a las áreas de crecimiento, porque te dará una visión general de cómo comenzar a resolver los problemas que estás enfrentando en esa área en particular.

Te proporcionaremos una hoja de trabajo escrita que te ayudará a empezar a esbozar una propuesta de ministerio.

Aquí hay algunos ejemplos de cómo funciona esto:

Ejemplo 1:

Digamos que realmente te está costando mucho trabajo conectar con tus familias. Tal vez necesites levantar un pastor de familias. ¿Cómo empezarías a hacer eso?

Ejemplo 2:

Digamos que no has hecho muchos bautismos este último año, y estás preocupado por ello. Necesitas fortalecer tu ministerio de evangelismo.

Ejemplo 3:

Tienes todos estos increíbles y talentosos líderes en tu entono, pero puede que no los estés recibiendo o reclutando para servir en tu iglesia de una manera poderosa. ¿Cómo podrías remediar ese problema?

En cada problema, la solución comienza con una propuesta. Escribe una propuesta según la plantilla que te vamos a dar. Esto te ayudará a empezar.

Una vez que tengas tu propuesta en mente y hayas completado nuestra herramienta de planificación estratégica, el siguiente paso es empezar a pensar en términos del equipo o el líder que quieres nombrar para ayudar a resolver este problema.

Vamos a pasar por una serie de pasos para localizar y entrenar a ese líder. Esto se basa en un sistema de entendimiento que John Wimber, antiguo líder del movimiento "Vineyard Church", reunió. Usaba un simple acróstico llamado "I.R.E.E.M.N." Aunque lo ajustamos un poco, estos son los mismos pasos básicos:

1. Identificar
2. Reclutar
3. Entrenar
4. Enviar
5. Monitorear
6. Nutrir

Cada uno de estos pasos es crucial para liberar al equipo que quieres liberar.

De lo primero de lo que vamos a hablar es del asunto de *identificar*. Como pastor, esperemos que conozcas a prácticamente todos en tu iglesia o que los estés conociendo de una manera más profunda. Mira el problema que buscas abordar, y hazlo localizando a la persona adecuada para solucionarlo. *Identificar* es el paso inicial: cómo identificar al líder que Dios quiere que encuentres.

## 1. Oración

El primer paso en la identificación es la oración. Pregúntale a Dios: "Padre, ¿hay alguien en Tu corazón que sientas que es el más adecuado para esto?" Permite que el Señor te hable en el proceso de oración.

## 2. Disponibilidad

La segunda cosa que quieres hacer es ir a esa persona y medir, o al menos tener una idea de su disponibilidad.

Quieres atraer a la gente F. D. E. Estas son personas que son *fieles, disponibles y enseñables*. Esas son las tres cualidades mínimas de cualquier posición de liderazgo.

- a. Fieles: ¿Son fieles? ¿Han demostrado en el pasado que pueden cumplir con cualquier compromiso que asuman? Si no, va a ser difícil trabajar con ellos.
- b. Disponible: ¿Están disponibles? Algunas personas están agotadas, a pesar de que son increíblemente dotadas o talentosas. No puedes reclutarlos porque están ocupados en muchas otras áreas.
- c. Enseñable: ¿Son enseñables? ¿Puedes interactuar con ellos? Esta es una de las preguntas clave que quieres hacer a cualquiera cuando empieces el proceso de reclutamiento: "¿Tengo permiso para hablar de tu vida?" Si no lo haces, es un choque de trenes esperando a suceder. Aunque estén entusiasmados, sean fieles y estén disponibles, y lleguen a la posición y empiecen a trabajar duro, si alguna vez llegan a un desacuerdo, no se podrá construir el tipo de relación con ellos que hará que se vean influenciados por tu decisión como líder primario.

Evalúa estas tres cosas: ¿Es la persona fiel, disponible y enseñable?

## 3. Diseño del Destino

Asegúrate de que las cosas que les pides que hagan son cosas que los hacen avivarse.

Después de hacer todas estas preguntas, si tienes una buena idea de que son las personas adecuadas, el siguiente paso es ir a reclutarlas.

Identificarlos es lo primero y esencial. Empezamos con oración, seguida de una evaluación de dónde se encuentran. También evaluamos su mezcla de dones y pasiones. ¿Son las personas adecuadas? Entonces comenzamos el proceso de reclutamiento.

# PREGUNTAS DE LA HOJA DE TRABAJO

Tómate tu tiempo con las siguientes preguntas y escribe tus respuestas en una hoja de papel aparte.

## 1. Creencias

¿Qué piensas del modelo I.R.E.E.M.N. de John Wimber?

¿Qué tan valiosa es la oración durante el proceso de identificación de personas para reclutar para el ministerio? ¿Crees que identificar a las personas según el método F.D.E. es la mejor manera de reclutar, o tienes más que añadir a ese proceso?

¿Deben siempre las cosas que las personas hacen en el ministerio avivarlas, o está bien que las personas se sientan neutrales o que tengan dificultades con las tareas que se les han dado?

## 2. Comportamiento

¿Cuál es tu estrategia actual para identificar a los líderes de tu iglesia?

Cuando colocaste líderes para llenar posiciones en la iglesia en el pasado, ¿cuánto tiempo pasaste preguntando al Señor sobre ello? ¿Tiene el plan de oración un papel activo en el proceso de toma de decisiones?

¿Tus líderes tienen las cualidades de una persona F.D.E.? En una escala del uno al diez, ¿dónde están tus líderes en sus cualidades F.D.E.? ¿Tus líderes actuales son fieles? ¿Están disponibles? ¿Son enseñables?

¿Identifica a los líderes que se avivan cuando hacen las cosas que les pides?

## 3. Aplicación

**Esta semana crea una lista que identifique a los principales líderes potenciales de tu ministerio. Sigue estos pasos:**

1. Enumera a todos los líderes potenciales.
2. Ora sobre la lista, teniendo en cuenta las cualidades F.D.E. y tu conocimiento de estas personas, su carácter y el perfil de sus destinos.
3. Haz una lista de las cinco personas que crees que más se ajustan a los requisitos del segundo paso y que crees que Dios puede estar enfatizando en este momento.

## 6.2 Iniciando un Ministerio Próspero: Reclutamiento

### Reclutar a los líderes del Ministerio

El reclutamiento es una habilidad importante que todo pastor debe tener.

#### 1. Oración

El primer paso en el proceso de reclutamiento es la oración. Asegúrate de que estás orando por tu equipo. La oración es esencial.

Salmo 127:1, *"Si el Señor no edifica la casa, en vano trabajan los que la edifican."*

1 Pedro 2:5: *"también ustedes, como piedras vivas, sean edificados como casa espiritual para un sacerdocio santo, para ofrecer sacrificios espirituales aceptables a Dios por medio de Jesucristo."*

Efesios 2:20-22, *"...Están edificados sobre el fundamento de los apóstoles y profetas, siendo Cristo Jesús mismo la piedra angular, 21 en quien todo el edificio, bien ajustado, va creciendo para ser un templo santo en el Señor. 22 En Cristo también ustedes son juntamente edificados para morada de Dios en el Espíritu."*

Quieres que tu proceso de reclutamiento esté cubierto por oración.

#### 2. Reclutar de acuerdo con el diseño y el gozo dado por Dios

Asegúrate de no estar usando herramientas de manipulación para reclutar a alguien. El deber es algo bueno, pero no es una herramienta de motivación a largo plazo. No funciona a largo plazo. Puedes hacer que alguien se ponga en marcha diciendo: "Oye, eres miembro de esta iglesia. Es hora que des un paso adelante y hagas tu parte". Eso te dará un poco de servicio, pero se quemará bastante rápido.

La **clave** para reclutar personas es reclutarlas de acuerdo a los **diseños y destinos que Dios les ha dado**. Esto requiere que tengas esa discusión sobre el destino con ellos. Pon eso al principio de cada encuentro que tengas con las personas de tu iglesia. "¿Quién eres? ¿A dónde vas? ¿Y cómo puedo ayudarte a llegar allí?" Esas son las tres preguntas esenciales. Veámoslas un poco más profundamente:

- a. ¿Quién eres? Cuéntame tu historia. Quiero entender quién eres.
- b. ¿A dónde vas? ¿Cómo ves tu destino a largo plazo?
- c. ¿Cómo puedo ayudarte a llegar allí? Mi esperanza es enviarte más lejos de lo que alguna vez yo pudiera ir. La paternidad espiritual no dice: "Dios te trajo aquí para cumplir mi destino como madre o padre." Pero, "Dios te trajo aquí para que pueda ayudar a catapultar te al futuro que Dios tiene para ti."

Salmo 127:4-5, *"Como flechas en la mano del guerrero, así son los hijos tenidos en la juventud".  
Bienaventurado [feliz] el hombre que de ellos tiene llena su aljaba."*

Los niños de tu juventud son como flechas en tu mano, y los disparas hacia adelante más allá de donde podrías ir. Tu gozo como padre o madre espiritual es ayudar a la gente a superarte. Si tienes eso realmente en tu corazón, cada vez que reclutas gente no es principalmente para tu beneficio. Es para su beneficio.

Ya sea que le pidas a alguien que te ayude en la iglesia de los niños, que dirija un grupo en casa, que dirija una clase de discipulado, que dirija el evangelismo en un área en particular, o que ayude en eventos—cada una de estas cosas es un papel importante y una responsabilidad en la iglesia. Tienes que ser capaz de mostrarle a la persona cómo su servicio en esta área es un paso más en el panorama más amplio del cumplimiento del destino. Si puedes hacer esto, estás cumpliendo lo que se dijo sobre Jesús en Hebreos 12.

*Hebreos 12:2, "Mirando a Jesús, el autor y consumidor de la fe, que por el gozo puesto delante de él soportó la cruz..."*

Queremos poner gozo ante las personas que estamos reclutando. No los estamos reclutando con la pesadez de: "Hay una terrible necesidad y necesitamos que te esfuerces." Estamos diciendo, "Tienes un destino increíble, y queremos ayudarte en tu viaje dándote la oportunidad de servir en esta área, donde vas a aprender ciertas cosas que serán un paso hacia el futuro."

Una vez que tengas eso firmemente establecido en tu corazón, acércate al individuo. Sobre todo no lo hagas a través del correo electrónico o de las redes sociales, hazlo cara a cara.

Después de un servicio Dominical, de una reunión entre semana, o de algún otro tipo de reunión de liderazgo o de servidores, acércate a ellos y diles: "Oye, ¿sabes qué? Me ha impresionado mucho la calidad de todo lo que has estado haciendo. Estamos muy agradecidos y lo apreciamos. Quisiera que oraras acerca de esta oportunidad. Necesitamos a alguien en esta área. Al hablarte de tu destino, me he dado cuenta de que vas aproximadamente en la misma dirección. Sientes que vas a ser pastor algún día o quieres hacer sanidad interior con las personas. Bueno, una gran oportunidad para aprender eso sería empezar aquí en esta área en particular. Podrías ayudar en la iglesia con los niños. ¡Si pudieras pastorear niños, podrías pastorear a cualquiera! O si quieres servir como administrador en nuestro ministerio de sanidad, ese sería un gran lugar para que empieces a familiarizarte con ese ámbito."

### **3. Definir el rol**

En el proceso de reclutamiento, el tercer paso es ser específico con ellos y dar definición a sus papeles. Lo que quieres decir es: "Esta es la propuesta en la que estaba pensando. Me gustaría que interactuaras acerca de esto conmigo porque quiero que contribuyas. No quiero que sólo construyas algo que te estoy proponiendo—quiero que sea una sociedad. Quiero crear un proyecto para este ministerio te venga bien tanto a ti como a mí". Combinas. Propones y ellos responden. Ellos llenan los huecos, y luego empiezan a hacer un plan que se comparte por igual entre ustedes dos.

Una vez que se establece esa conexión, empiezan a responder a estas preguntas:

- ¿Cuáles son para ti algunos de los beneficios?
- ¿Cuáles son para mí algunos de los beneficios?
- ¿Cuál es la expectativa de tiempo?
- ¿Cuál es la expectativa de energía o de experiencia?
- ¿Qué tipo de entrenamiento necesitarás para atravesarlo?



Esas cosas deberían explicarse muy específicamente en el proceso de reclutamiento, pero una vez que lo están y la persona se compromete, el reclutamiento ha tenido lugar.

# PREGUNTAS DE LA HOJA DE TRABAJO

Tómate tu tiempo con las siguientes preguntas y escribe tus respuestas en una hoja de papel aparte.

## 1. Creencias

¿Cuál es tu valor para la oración y la dirección de Dios al reclutar nuevos líderes? ¿Crees que alguien debería servir en la iglesia sólo porque es miembro, o porque sería mutuamente beneficioso para ambas partes? ¿Crees que tu objetivo como líder clave es ayudar a las personas a cumplir con el futuro que Dios tiene para ellos? ¿Debería ser el cumplimiento del destino y el gozo el principal motivador de los líderes que estás reclutando?

¿Crees que el reclutamiento cara a cara es lo mejor? ¿Crees que definir el papel y tus expectativas al respecto debería ser algo en lo que trabajes con el nuevo líder?

## 2. Comportamiento

Cuando reclutaste líderes en el pasado, ¿estabas orando? ¿Cuál es tu proceso actual para reclutar nuevos líderes? ¿Es para satisfacer una necesidad sin importar la alineación del destino ni el gozo? ¿O siempre buscas reclutar al líder sembrando en él gozo y el cumplimiento de su destino?

¿Preguntas constantemente a los individuos de tu iglesia cuál creen que sea su destino?

¿Cómo le has pedido en el pasado a los líderes que se unan a tu equipo de liderazgo? ¿Utilizas el correo electrónico o las redes sociales, o te reúnes con ellos cara a cara?

¿Cuál es tu proceso actual de definición de roles y expectativas al reclutar líderes? ¿Das lugar a la colaboración y a la definición mutuas? ¿Suelen estar ambas partes contentas con el acuerdo? ¿Suele haber una dinámica de ganar-ganar?

## 3. Aplicación

**Esta semana sigue este proceso para reclutar al nuevo líder(es) que ya has identificado:**

1. Pasa tiempo cada mañana en oración acerca del reclutamiento del nuevo(s) líder(es). Asegúrate de que estás siguiendo la guía del Espíritu Santo en el proceso.
2. ¿Sabe la respuesta a las tres preguntas esenciales para los candidatos? (¿Quién eres? ¿A dónde vas? Y, ¿cómo puedo ayudarte a llegar allí?)
3. ¿Esta posición será un escalón hacia el futuro del candidato? Si la respuesta es afirmativa, procede al siguiente paso.
4. Acércate al candidato cara a cara y ofrécele la oportunidad. Dale tiempo para orar por ello y luego programa una reunión con ellos.
5. Aporta una definición clara de su papel y de las expectativas de cada uno. Recuerda, ambos deberían definir este papel. Sigue las directrices de la sección tres, "Definir el rol" en estas notas.

## 6.3 Iniciando un Ministerio Próspero: Entrenar

### Entrenamiento de los Líderes de Ministerio

El entrenamiento es una parte crucial del proceso. A menudo sólo le damos a alguien una escoba y le decimos: "A trabajar." No nos tomamos el tiempo de repasar lo que esperamos de ellos. Así que podemos decepcionarnos, o pueden estar temerosos de decepcionarnos, porque no trajimos definición. No aclaramos el proceso exacto que buscamos.

#### 1. Los cuatro pasos del entrenamiento

En un escenario ideal, así es como se realiza el entrenamiento:

1. Pasas tiempo conmigo mientras hago lo que te estoy entrenando a hacer. Miras cómo lo hago.
2. Lo hacemos juntos. Lo estás haciendo junto a mí y conmigo. Te estoy dejando hacer un poco, y yo estoy haciendo un poco.
3. Te dejo haciéndolo mientras observo.
4. Me retiro por completo y tengo retroalimentación contigo periódicamente.

La transferencia de un entrenamiento cuidadoso no *se enseña* tanto como *se capta*. Normalmente hay dos lados en el entrenamiento: Está el lado de la enseñanza y el lado de la captura. Asegúrate de estar haciendo las dos cosas. Les estás enseñando cosas específicas que son relevantes para el ministerio que van a realizar.

Digamos que van a hacerse cargo del jardín de niños de la iglesia. Considera lo que esto implica: el conjunto de planes de estudio que están usando, ciertos tableros de franela (o lo que estés usando en tu iglesia en este momento), ciertos videos que quieres mostrar, ciertos estilos de interacción que quieres, una cierta cultura. Los entrenas en eso. Probablemente será mejor que vengan como observadores y sirvan durante una temporada junto a un maestro existente mientras aprenden.

Enséñales y ofrécles una clara descripción del trabajo. Escribe los detalles de la descripción del trabajo. Asegúrate de que asistan lo suficiente para tener la sensación de "Oh, así es como lo hacen." De manera que puedan entrar directamente y servir en ese proceso.

Digamos que es un ministerio completamente nuevo. Eso va a requerir un poco más de trabajo. Vas a tener que pensar de antemano cuáles serán sus responsabilidades y crear escenarios de entrenamiento para ellos, para que puedan estar bien entrenados y con confianza.

Una de las peores cosas que un líder puede hacer es soltar a alguien para que realice un ministerio y cumpla con las expectativas que no definió completamente para este. Esto causa mucha ambigüedad y frustración potencial, y habrá una tasa de agotamiento más rápida, lo cual no quieres.

En el proceso de entrenamiento, involucra a la persona. Enséñales lo que necesitan saber desde un nivel conceptual, y camina con ellos a través de los pasos de la actividad. De hecho, haz esos pasos con ellos para que puedan aprender.

En muchos casos, no serás tú, como líder principal, quien realmente guíe este proceso; será uno de tus líderes o miembros del personal. Si eres una iglesia más pequeña con sólo líderes voluntarios, tal vez necesites enfocarte en otros elementos de liderazgo y delegar el entrenamiento a alguien más.

Esta es una de las cuestiones clave del discipulado. Jesús dijo en Mateo 4:19, *"Sígueme y los haré pescadores de hombres."*

Encontramos esas dos cosas en este pasaje:

- a. "Sígueme": Hay una conexión relacional en el proceso de entrenamiento.
- b. "Los haré pescadores de hombres": Hay una aplicación práctica de esa relación personal.

La clave aquí es que no queremos darle a un hombre un pescado—queremos enseñarle *cómo* pescar.

***En realidad queremos enseñarles a pescar Y enseñar a otros a hacer lo mismo - es la multiplicación no la suma.***

Queremos entrenar a la gente en el ministerio de Cristo. Ese es realmente nuestro objetivo. La entrega de responsabilidad y el entrenamiento son el mejor contexto para cualquier tipo de relación de discipulado. Nadie puede hacer discípulos en un aula o en el vacío. No funciona porque no estamos tratando con el mundo real de la vida de una persona. Puedes enseñar los principios del discipulado en un aula, pero el verdadero entrenamiento del discipulado tiene lugar en la vida real.

Adopta una relación de vida real, de vida-en-vida, con las personas que estás entrenando, y en el proceso, libéralos en el ministerio al que los has llamado. Antes de que los dejes haciéndolo, asegúrate de tener claro cuáles son tus expectativas.

- ¿Cómo quieres que sea la cultura de sus ministerios?
- ¿Cómo corregirían a alguien que pudiera estar fuera de orden?
- ¿Qué clase de amor, gracia y propósito traen a la ecuación?
- ¿Qué tipo de oportunidad aportan a la ecuación? ¿Quieres que sean diligentes cuando hacen un compromiso?

Ese es el tipo de cosas que hay que especificar y engendrar en nuestros equipos de ministerio.

## **2. Eficaz, Eficiente y Excelente**

Eres responsable de tres aspectos primarios:

Quieres ser EFICAZ, EFICIENTE y EXCELENTE.

Trae esos tres elementos a cada proceso de entrenamiento.

- a. **Eficaz:** Quiero ser efectivo. Quiero asegurarme de que empiezo cada ministerio con el final en mente. ¿Cuál es el resultado que esperamos producir? Ya sea que se trate de un ministerio de evangelismo, la situación del líder de alabanza, un ministerio de oración intercesora—cada uno de estos ministerios importa. ¿Cuál es el resultado que espero como pastor principal?
- b. **Eficiencia:** Quiero asegurarme de que están llegando a esos objetivos con el menor gasto de tiempo, energía y dinero. No quiero ver a las personas quemarse. Quiero que las personas sirvan más fuertemente dentro de veinte años que como lo están haciendo este año. Para

ello, quiero conservar y seguir multiplicando el recurso humano que tengo en mi entorno. Quiero volver a plantar en ellos la pasión, el deseo, el amor y la consistencia. Así que estoy construyendo el ministerio con esa cultura, pero quiero especificar esa cultura en todo lo que hacemos.

- c. **Excelencia:** Quiero asegurarme de que todo lo que hacemos es hecho con la más alta excelencia que podamos alcanzar.

# CUESTIONARIO DE LA HOJA DE TRABAJO:

Tómate tu tiempo con las siguientes preguntas y escribe tus respuestas en una hoja de papel aparte.

## 1. Creencias

¿Cuál es tu valor para entrenar bien a los nuevos líderes? ¿Cuánto valoras el hecho de dar a tus líderes en formación un proceso claramente definido y expectativas específicas?

¿Qué opinas del proceso de entrenamiento de cuatro pasos del que hablamos en esta sección? ¿Crees que es el mejor método para entrenar a los nuevos líderes? ¿Crees que siempre es necesario un proceso de entrenamiento de vida-en-vida? ¿Son esos tres elementos -eficacia, eficiencia y excelencia- valores fundamentales en tu proceso de entrenamiento? ¿Podrías verte a tí mismo haciendo que crezcan o adoptándolos en tu proceso de entrenamiento?

## 2. Comportamiento

¿Cómo actualmente levantas nuevos líderes? ¿Traes expectativas claramente definidas al proceso de entrenamiento? ¿Entrenas tu personalmente a los nuevos líderes o delegas esta tarea a otros?

¿Entrenas a las personas involucrándote directamente según el proceso de entrenamiento de cuatro pasos? ¿Levantas líderes con estos tres valores fundamentales en mente: eficacia, eficiencia y excelencia?

¿Estás satisfecho con la cultura de tus ministerios? ¿Se parecen a como los visualizaste cuando entrenaste a los líderes para estos ministerios?

## 3. Aplicación

**Esta semana aclarará el proceso de cómo tu nuevo líder cumple el papel que se le ha dado. Empieza a entrenarlos esta semana siguiendo los siguientes pasos:**

1. Comienza el proceso de entrenamiento haciendo referencia a estos tres aspectos primarios: Eficacia, Eficiencia y Excelencia. Revisa la sección dos de estas notas llamada "Eficaz, Eficiente y Excelente". Evalúa cada uno de estos próximos pasos usando estos valores como punto de referencia.
2. Ten una definición clara de lo que tu nuevo líder estará haciendo.
3. Sigue los cuatro pasos de entrenamiento en la sección uno de estas notas llamadas "Los cuatro pasos de entrenamiento." ¿Serán entrenados observando a un líder actual o tendrás que crear escenarios de entrenamiento para ellos porque ese cierto ministerio aún no se implementa en tu iglesia? Responde a esa pregunta y avanza en el proceso de entrenamiento de cuatro pasos.
4. Antes de dejarlos operando en su nuevo rol asegúrate de tener claras tus expectativas.

## 6.4 Iniciando un Ministerio Próspero: Inicio

### Iniciando un Ministerio

¿Qué significa *iniciar*?

- Has pasado por el proceso de identificación y has descubierto a la persona adecuada para el trabajo.
- Los has traído y los has reclutado para el trabajo.
- Has sido muy específico con ellos sobre tus expectativas y las responsabilidades específicas que van a cumplir.
- Has pasado por un proceso de entrenamiento para asegurarte de que están completamente equipados para hacer lo que les pides.
- Está listo para que inicien.

#### 1. Perfeccionar el plan

¿Qué es lo primero que haces para iniciar tu ministerio? Lo primero que haces es repasar el plan de nuevo.

En última instancia, todo ministerio necesita nacer en el Cielo para tener éxito en la tierra. Como líder, enséñales a acceder a la presencia y al corazón de Dios. Esto es crucial. Si pueden ver el propósito cumplido desde una perspectiva celestial en la oración, tienen muchas más posibilidades que antes de construir ese ministerio en la tierra. Acceder al corazón de Dios en este proceso. Empieza a tomar las cosas que Dios les está mostrando y añádelas al plan que ya les has dado.

En Hechos 29:19, el apóstol Pablo dice: *"Por lo tanto, rey Agripa, no fui desobediente a la visión celestial."* Pablo tuvo una visión de cómo se suponía que debía ser la Iglesia. Por eso tenemos tantos libros asombrosos en el Nuevo Testamento que hablan de cómo se supone que funciona la iglesia—Pablo recibió una visión celestial. Primero vio a Jesús, y a lo largo de su vida tuvo otras transmisiones sobre cómo se suponía que funcionaba la Iglesia. Esto es lo mismo que te pedimos que hagas y que impartas al líder que estás levantando.

#### 2. Construir un equipo

A medida que reclutan a su equipo, pasan por el mismo proceso que tú acabas de pasar con ellos para identificar, reclutar, entrenar e iniciar. Pero los guiarás a través de este en lo que concierne a los miembros de su equipo. Cada ministerio debe tener al menos un par de personas, porque no es razonable que una persona cargue con toda la responsabilidad y se espere que tenga todos los dones necesarios para ejecutar un ministerio. El Reino sucede en equipo.

Mateo 18:20: *"Porque donde están dos o tres reunidos en Mi nombre, allí estoy yo en medio de ellos"*.

**El equipo** es la primera cosa. El equipo nos da la posibilidad de unidad en la diversidad, y eso produce sinergia, que produce un resultado mayor que el que podría producir cualquier miembro sumado individualmente. Lo hace así de una manera que da una gran vida a todo el equipo.

### **3. Ejecutar el ministerio**

Tu equipo está construido. Han tenido unas cuantas sesiones juntos. Has comenzado a delinear el verdadero ministerio que van a hacer, ya sea dirigir una clase para niños en la iglesia, traer sanidad interior, convertirse en un nuevo equipo de alabanza, o realizar algún tipo de evento Cristiano. Cada una de esas cosas requiere de un equipo. A medida que construyan su equipo, comiencen a planear la ejecución de su tarea. Ponerlo en tu calendario, y gráficar lo que va a pasar cuando hagan el ministerio.

Aquí hay un ejemplo de cómo podría ser esto:

- Vamos a salir a servir a los pobres. ¿Qué vamos a hacer? Vamos a comprar cien pares de calcetines, y vamos a salir a dárselos a los indigentes.
- ¿Quién va a hacer qué? Fulano de Tal va a comprar los calcetines. El líder principal va a sacar el dinero del presupuesto de la iglesia. Los demás van a doblar los calcetines y a ponerlos juntos. Vamos a llenar los calcetines con una nota que diga cuánto los ama Jesús.
- Vamos a salir a la calle. Vamos a saludarlos y a darles un par de calcetines. Vamos a orar por ellos y a ejecutar el ministerio. Vamos a salir de dos en dos.

Ese es el plan. A medida que ponemos en marcha ese plan, avanzamos para ejecutarlo, y en última instancia, estamos llevando a cabo el ministerio. Estamos iniciando el ministerio.

### **4. Evaluar**

¿Cómo lo hicimos? Podemos empezar a hacer correcciones de rumbo. Muchas veces cuando hacemos ministerio no siempre nos tomamos el tiempo para evaluar. Como grupo, necesitamos hacernos estas preguntas:

- ¿Fue efectivo?
- ¿Cumplió el objetivo que nos propusimos?
- ¿Falló el objetivo de alguna manera?

Ese tipo de retroalimentación es súper crucial, pero se necesita un líder seguro para permitir que el equipo retroalimente. A veces nos tomamos la corrección como algo personal y sentimos que todo se trata de nosotros.

Como pastor, necesitas levantar individuos seguros que conozcan su identidad en Cristo, para que puedan empezar a mejorar el ministerio sin asustarse, sin tener miedo a las aportaciones o a cualquier tipo de corrección o crítica.

### **5. Perpetuar el ministerio**

Finalmente, seguir perpetuando el ministerio. El ministerio viene y mejora a largo plazo cuando empiezas a comprometerte, regresas y evalúas, vuelves a comprometerte y vuelves a evaluar, y vuelves a comprometerte. Empiezas a crear un ciclo—una cultura—de ministerio que mejora a medida que avanza.

1. Perfeccionar el plan.
2. Construir un equipo.
3. Ejecutar el ministerio.
4. Evaluar cómo lo estás haciendo.
5. Hacerlo una y otra vez y otra vez hasta que se convierta en algo eficaz, eficiente y excelente.



# CUESTIONARIO DE LA HOJA DE TRABAJO:

Tómate tu tiempo con las siguientes preguntas y escribe tus respuestas en una hoja de papel aparte.

## 1. Creencias

¿Hasta qué punto crees que el plan de tu ministerio debe estar enraizado en la perspectiva de Dios y la visión celestial? ¿Crees que un nuevo y próximo líder debería tener la libertad de añadir o introducir cambios en el plan?

¿Debería el próximo líder tener la libertad de construir su propio equipo según el modelo de I.R.E.E.M.N.? ¿Crees que todos los nuevos y futuros líderes deberían tener un equipo?

¿Qué tan importante es tener un plan con gráficas al ejecutar el ministerio? ¿Es importante para ti planear, o es más importante ser espontáneo?

¿Qué importancia tiene la cultura de la retroalimentación y la evaluación en tu ministerio? ¿Crees que la retroalimentación es importante en todos los niveles de tu ministerio, incluso cuando proviene de aquellos que no tienen tanta responsabilidad?

## 2. Comportamiento

¿Permites que los nuevos y futuros líderes añadan o cambien un plan de ministerio?

¿Enseñas a tus próximos líderes a orar mientras toman decisiones y hacen planes en el ministerio?  
¿Los anima a cultivar un estilo de vida de oración?

¿Cómo formas equipos en tu iglesia? ¿Tus líderes sustitutos forman equipos? ¿Hay algún ministerio en tu iglesia con un solo líder?

Cuando sirves en el ministerio, ¿sueles seguir un plan de gráficas? ¿Te cuestionas con tu equipo después de las funciones del ministerio para permitir un tiempo de retroalimentación y evaluación?

¿Puedes ver un patrón de mejora a medida que perpetúas los diferentes ministerios en tu iglesia?

## 3. Aplicación

**Esta semana pasa un tiempo en oración con tu(s) nuevo(s) líder(es) mientras sigues estos pasos:**

1. **Perfeccionar el plan:** Pasar tiempo en oración con tu nuevo(s) líder(es) perfeccionando el plan. ¿Hay algún cambio que alguno de ustedes quiera hacer?
2. **Construir un equipo:** Seguir los pasos: Identificar, Reclutar, Entrenar, Iniciar, con tu(s) nuevo(s) líder(es). Usarán estos pasos para formar un equipo para su nuevo ministerio. Este equipo debería ser al menos de unas pocas personas.
3. **Ejecutar el ministerio:** Poner una fecha en el calendario para ejecutar una tarea del ministerio. Planificar y graficar exactamente como será el tiempo de ministerio, quién está a cargo de qué y cómo va a suceder.
4. **Evaluar:** Tome 30 minutos después de terminar la tarea del ministerio para cuestionarse con tu líder clave y el equipo secundario. **Hacer este tipo de preguntas en la reunión:**
  - ¿Fue efectivo?

- ¿Cumplió el objetivo que nos propusimos?
- ¿Falló el objetivo de alguna manera?

Usar la retroalimentación de este tipo de preguntas para implementar cambios positivos en el ministerio.

5. **Perpetuar el ministerio:** A medida que continúen operando en este nuevo ministerio traigan continuamente las mejoras necesarias mientras evalúan y se comprometen de nuevo. Revisar los pasos 1-4 periódicamente y cambiar y/o implementar cualquier cosa que se necesite en el ministerio.

## 6.5 Iniciando un Ministerio Próspero: Apoyo (Monitoreo y Nutrición)

### Apoyando a los Líderes de Ministerio

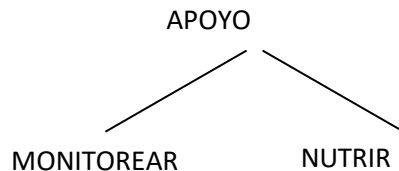
#### 1. Evitar el descuido

Uno de los grandes errores que muchos pastores cometen es que sueltan a alguien para hacer un trabajo y luego se olvidan de ellos; los descuidan. Tu gente es tu principal recurso. Esto es con lo que estamos construyendo. Estas son las piedras vivas. Estas son las partes del cuerpo que hacen todas las funciones del cuerpo. Estos son los hijos e hijas del destino que enviarás en el futuro a sus roles que cambiarán al mundo. Así que son ellos a los que quieres alimentar, preservar, formar y empoderar. No sólo los dejes haciendo un trabajo y los descuides. Eso no está bien a ningún nivel.

¿Cómo das apoyo? ¿Cuál es el tipo de apoyo que quieres dar?

He reducido la palabra **apoyo** a dos cosas:

- Monitorear a la gente.
- Nutrirlos.



#### 2. Monitorear

La monitorización significa hacer un seguimiento de cómo lo están haciendo:

- ¿Están ejecutando el ministerio de manera efectiva?
- ¿Están produciendo los resultados que esperabas?
- ¿Durante el proceso de servicio los miembros de sus equipos están bien cuidados?

Asegúrate de que están creando un ministerio continuo de salud en tu movimiento. Es súper importante que los retroalimenes y los monitorees.

¿Cómo lo haces? Es fácil —hablas con ellos sobre cómo están y cómo sienten que van las cosas. Pero no sólo hables con los líderes, también habla con algunos de los miembros de sus equipos. Pregúntales: "Hola, ¿cómo está fulano de tal? ¿Cómo va el ministerio? ¿Qué es lo que te emociona de este? Dime dos cosas que realmente funcionaron esta semana. Dime una cosa que creas que necesita mejorar." Este tipo de preguntas te dan la habilidad como líder principal de estar en contacto con donde se encuentra tu gente y hacia donde van los ministerios de tu iglesia.

Evita ser el pastor "fuera de contacto/desconectado". Ese tipo de pastor piensa que todo está bien, pero las personas están sufriendo, dolidos y quemándose y no se da cuenta. Dios no lo quiera y seas ese líder. Asegúrate de que estás sintonizado y conectado, que tus "terminaciones nerviosas" salen a las extremidades, de manera que si están dolidos, lo sientas.

En tu iglesia tengan una retroalimentación en tiempo real. Pregúntale a tu líder cómo están. Habla con algunas de las personas que están dirigiendo y algunas de las personas que están siendo impactadas por sus ministerios. Pregunta: "¿Cómo va todo?" Esta información te dará mucha claridad.

### **3. Nutrir**

El nutrir es donde realmente alimentamos a las personas que están sirviendo bajo nosotros. Como líder, el desarrollo es más importante que el delegar. La mayoría de los líderes son bastante buenos delegando, pero no son muy buenos desarrollando. La prioridad no es el delegar sino el desarrollar. Jesús dijo: "Vayan y hagan discípulos."

Mateo 28:19: *"Vayan, pues, y hagan discípulos de todas las naciones."*

Si tradujeras eso a la lengua vulgar moderna, Jesús está diciendo, "Ve y desarrolla a las personas." Desarrollalos en la plenitud de sus diseños dados por Dios para que sean fructíferos en la vida y sean plenos ante el Señor. Esa es nuestra principal tarea como líderes de las iglesias. Estamos construyendo iglesias que se convierten en incubadoras de destino, donde cada miembro descubre su llamado en Cristo y se le da la oportunidad de seguir un camino de desarrollo para convertirse en el increíble hombre o mujer de Dios que están llamados a ser.

Como líder principal, tú eres la clave para que eso suceda, pero no sucederá a menos que te intereses por el desarrollo de las personas. No sólo monitoreas a a las personas para asegurarte de que estás produciendo excelencia en tus ministerios, sino que también nutres a esas personas proporcionando apoyo bíblico, esperanza, soluciones y respuestas a los desafíos que enfrentan, así como opciones de reconciliación cuando se encuentran en conflicto con otros. Todo lo que haces para enseñarles a ser hijos e hijas piadosos en tu iglesia los nutrirá para que sean los hombres y mujeres de Dios que están llamados a ser. Este apoyo, al final de la ecuación, es probablemente una de las cosas más importantes que proporcionamos.

- Identificamos a esos líderes.
- Los reclutamos.
- Los entrenamos.
- Hacemos que inicien.
- Y también los apoyamos.

Nosotros servimos lo que vendemos. Esa es la clave. Si vamos a levantar a las personas, no lo hacemos sólo para que alimenten el horno de nuestra iglesia. Lo hacemos para que puedan crecer y convertirse en los increíbles hombres y mujeres de Dios que Él creó para que fueran. Ese es nuestro corazón. Esa es nuestra pasión. Y eso es en lo que queremos apoyarte a hacer.

A medida que aborden esto juntos y que trabajen con tu equipo para producir los ministerios que proporcionarán las soluciones a los desafíos que enfrentan, no sólo estarán construyendo la calidad de la iglesia que cambiará su ciudad, sino que también estarán construyendo la calidad de las personas que transformarán el ámbito secular en su mundo.

# PREGUNTAS DE LA HOJA DE TRABAJO

Tómate tu tiempo con las siguientes preguntas y escribe tus respuestas en una hoja de papel aparte.

## 1. Creencias

¿Qué valor le das al apoyo a tus líderes, incluso al de los menos conocidos o activos? ¿Crees que debes apoyar constantemente a tus líderes o que deben alimentarse a sí mismos espiritualmente? ¿Crees que deberías preguntar regularmente a tus líderes y a los que les siguen cómo les está yendo?

¿Crees que monitorear a los líderes puede cultivar salud en tu iglesia? ¿Por qué o por qué no? ¿Crees en la retroalimentación constante? ¿El nutrir a un líder es tu responsabilidad como líder clave?

¿Qué crees que es más importante para tus líderes: el delegar o el desarrollo? ¿Apoyar a los demás es una de las cosas más importantes que haces como líder?

## 2. Comportamiento

- ¿Prestas la misma atención a lo que hacen los líderes de tu iglesia como a cómo lo hacen?
- ¿Cuál es tu proceso de monitoreo? ¿Te sientes "fuera de contacto" con tus líderes y tu congregación? ¿Preguntas a tus líderes, líderes suplentes y congregación cómo están y qué están experimentando con tu ministerio?
- ¿Cuál es tu proceso de retroalimentación? ¿Sientes que sabes cómo está tu gente?
- ¿Cuál es tu proceso al nutrir?
- ¿Cómo estás desarrollando a tus líderes? ¿Y cómo estás desarrollando a las personas de acuerdo con sus diseños y destinos dados por Dios?
- ¿Cómo estás mentoreando a tus líderes a través del ministerio y los desafíos de la vida?

## 3. Aplicación

**Esta semana, tomar estas medidas para apoyar a tus líderes:**

1. Preguntar a tu(s) líder(es) clave de ministerio cómo están y cómo sienten que van las cosas.
2. Hacer algunas citas para obtener retroalimentación sobre tus líderes. Hacer esto preguntándole al equipo del líder clave las siguientes preguntas:
  - ¿Cómo va el líder?
  - ¿Cómo va el ministerio?
  - ¿Qué es lo que te emociona del ministerio?
  - ¿Dime dos cosas que realmente funcionaron esta semana?
  - Dime una cosa que creas que necesita mejorar.
3. Preguntarle a las personas que reciben del ministerio ¿cómo les va?
4. Establecer una reunión regular con tu(s) líder(es) clave específicamente para nutrirlos - quizás semanalmente o cada dos semanas en las primeras etapas de la implementación de estos principios. Hablar de cualquier desafío, responder a cualquier pregunta sobre el ministerio o la vida personal, y preguntarles qué puedes hacer para ayudarlos a llegar más lejos en su destino y vocación personales.

5. Si aún no lo has hecho, empieza a poner a cada uno de tus líderes claves en una vía de desarrollo basado en sus llamados en el ministerio.
6. Organizar una reunión regular con el grupo más grande de líderes que no sean los líderes "clave" de tu equipo, pero que estén dirigiendo cualquier tipo de ministerio o esfuerzo, una vez al mes al principio, y quizás una vez al trimestre a medida que vayan creciendo. Esto es para apoyarlos y celebrarlos.

Lo importante es reunir a algunas personas y empezar algo. No será perfecto la primera vez (o la segunda). Si esperas el mejor momento, las mejores personas y la situación perfecta no iniciarás nada. Reúnir un equipo, hacer que avancen, conseguir algunas victorias, producir algunos frutos y generar impulso. Después mejorarlo.

Otras ideas para considerar en el futuro:

- Considerar un día o un retiro o taller de varios días para el personal, así como algo similar para ustedes, los que son líderes pero no son parte del personal.
- Llevar a todos los líderes que puedas contigo en los viajes del ministerio.
- Llevar a tu equipo principal y a los líderes clave a conferencias especiales y a visitar otros ministerios.
- Incorporar a coaches para ayudar a tu equipo a crecer y avanzar.

fin