

Capacitación Ministerial

Tutoría Individual por Internet

Liderazgo de Servicio para una Comunidad de Servicio

Sesión 3: El Propósito del Liderazgo de Servicio



<http://eytec.org/services.html>

Instructor
José Pacheco

jospacheco@aol.com

816-719-0962

NOTA: Este material fue adaptado de los cursos para pastores y ministros de la Iglesia del Nazareno. Usados con permiso. <http://www.nazarenosuscan.org/Modulos.html>

Sesión 3: EL PROPÓSITO del Liderazgo de Servicio

Al final de la lección, los participantes

- entenderán que el propósito de liderazgo es preparar a otros para el ministerio
- citarán los pasajes bíblicos claves que apoyan el Tema 3
- describirán el modelo para enseñar a otros a vivir como cristiano

El PROPÓSITO del Liderazgo de Servicio está enfocado en preparar de forma efectiva el Cuerpo de Cristo —el Pueblo de Dios— para misión y ministerio.

“Debemos ser capturados por esta visión que trasciende el ministerio a las personas, y ministerio en las personas; y pasa a ministerio con y ministerio por las personas”.

—Ross Kinsler

Espiritualidad de Desierto

Abba Arsenius, un muy bien educado tutor en la casa real en Roma durante el siglo IV, respondió al llamado de Dios quien le dijo: “aléjate, quédate en silencio, y ora siempre.” Él fue el líder de un grupo de monjes en el siglo 4to y 5to, en desierto de Egipto que honraron el llamado de Dios. El desierto les proveyó un espacio geográfico de intenso aislamiento.

Dr. LeBron Fairbanks nos cuenta de sus propias impresiones mientras viajaba en el desierto en Jordania.

Yo tuve la experiencia de este mismo sentido de aislamiento mientras viajaba por el desierto de Jordania cuando iba con mi esposa a visitar a nuestro hijo. Los elementos de soledad del desierto me dieron un vistazo de cuán extremo puede ser el calor y la soledad en el desierto.

La soledad es una cualidad del corazón, una disposición interna, y no siempre un lugar físico. Un silencio tan profundo no es siempre fácil de encontrar para nosotros; y para muchos de nosotros verdaderamente incluye apartarnos en el desierto. En medio de mucho ruido y de mucha gente, sin embargo, tenemos la necesidad de encontrar en nuestro interior un lugar de silencio—un lugar donde estar en silencio delante de Dios.

Este tiempo de soledad es imperativo para discípulos porque tienen la oportunidad de gozarse una experiencia larga de silencio en el desierto u otra parte. Tenemos la necesidad de descubrir la esencia de estas experiencias en nosotros mismos. Este aislamiento es una manera de facilitar la paz internas y el aislamiento delante de Dios. Durante mi sabático, estuve convencido de Dios acerca de mi “ocupada” agenda; y de cuán poco tiempo le daba a retirarme en soledad delante de Dios. Él parecía decirme, “Si planeas un año por adelantado las fechas y el tiempo para tus administradores, ¿por qué no planear con igual diligencia un corto tiempo de aislamiento conmigo?”

Durante el semestre de clase que comienza en enero, un profesor de psicología en MVNU enseñó una clase acerca de “La Psicología de una Vida Contemplativa.” El curso incluía cinco días en el Monasterio de Trappist, en Kentucky. Yo animaría a todos a visitar un centro de retiro en la búsqueda por solitud. Es en ese aislamiento que encontramos un espacio para Dios. Ora, “Háblame, Señor, acerca de mi necesidad por un tiempo de aislamiento contigo.”

Muy pocos de nosotros, en estos días “iríamos al desierto en Egipto” para encontrar solitud. Sin embargo, en nuestro ocupado mundo con una constante y ininterrumpida corriente de información, necesitamos soledad para poder buscar la faz de Dios. ¿Cuáles son algunas de las formas que podemos alcanzar esta meta en el mundo de hoy?

Estudio Bíblico

1 Tesalonicenses 2:1-12

Tema 3: El PROPÓSITO del liderazgo de servicio está enfocado en preparar de forma efectiva el Cuerpo de Cristo—El Pueblo de Dios—para misión y ministerio.

Lea 1 Tesalonicenses 2:1-12. Como grupo, consideren el pasaje de Escrituras y cómo se relaciona con este tema de liderazgo. Complete el bosquejo de más abajo.

Palabras Claves

Frases Claves

Pensamientos Claves

Breve Resumen del Pasaje

Sus preguntas acerca del pasaje

MINISTROS ENTRENADORES

por Jim Stocks¹

En el presente, el mejor jugador de golf del mundo es Tiger Woods. Él tiene un talento fenomenal. Él es un mega-superestrella. Su talento múltiple en el golf es superior a la mayoría de los jugadores del mundo. Su forma de darle a la bola, su forma de pararse y su forma de dirigir la bola son perfectas. Sin embargo, por más de 10 años, su entrenador ha viajado con él, Coach Tom Harmons. Aunque parezca increíble, Tiger Woods tiene un entrenador.

Pero Tom Harmon nunca ha sido quien más dinero gana en el PGA. Él simplemente ha entrenado la mayoría de los jugadores. Muy pocas veces son los grandes entrenadores súper-estrellas. Bear Bryant tuvo una corta carrera como jugador de fútbol, pero llegó a ser uno de los más famosos entrenadores de equipos universitarios de todos los tiempos. Phil Jackson ha Ganado muchos campeonatos de la NBA como entrenador, pero nunca fue un jugador estrella. Un buen entrenador no tiene que ser la persona más talentosa en la profesión.

Los estudios muestran que 9 de 10 pastores actualmente escriben que están “descorazonados” de su ministerio y de ellos mismos. Cincuenta por ciento de los pastores salen del ministerio en los primeros 10 años de sus carreras como pastores. En la Iglesia del Nazareno en USA y Canadá, del 1996 al 2001, 2 pastores de menos de cuarenta años, dejaban el ministerio por semana. En el presente, no están siendo reemplazados. Por ahora, todas las superestrellas tiene tiempos bajos, se frustran, se descorazonan y pierden la confianza en sí mismos. Cuando al fin salen de su hoyo, es usualmente a través de paciencia, empuje y estímulo de un entrenador. Quizás lo que necesitan no es tanto trabajar duro, persistencia o nuevas herramientas como un poco de nuevo entrenamiento.

Entrenador

Después de todo, ¿Qué es un entrenador? **Un entrenador asiste al jugador en cerrar el espacio entre concepto y acción, entre idea e implementación, entre preparación y práctica, entre teoría y acción.** Los jugadores tienen el conocimiento. Los jugadores entienden el concepto. Ellos pueden citar la teoría y la filosofía. Dónde ellos necesitan ayuda es en aplicar la teoría y hacer que trabaje para ellos; poniéndola en la práctica en el campo de trabajo; y haciéndola suya en su lugar de trabajo. Un buen entrenador ayuda a los jugadores a pasar de proceso a ejecución. El entrenador ministerial provee feedback, una evaluación diferente, otro punto de vista y, cuando apropiado, empujar al candidato a que siga adelante.

Lo que el Entrenador no es

En el desarrollo de liderazgo hay muchos término que son usados de forma intercambiable. Entrenador es la última palabra que quiere decir mentor, consultor, , consejero, guru etc. Sin embargo, entrenamiento, mientras a menudo usa la metodología, su meta es diferente.

1. Entrenamiento vs. conserjería: El Consejero a menudo busca en el pasado buscando las causas de las acciones presentes que necesitan ser cambiadas. El entrenador mira al presente: el aquí y ahora, y al futuro en lo que afecta los puntos profesionales y las acciones en público.
2. Entrenamiento vs. consultoría: Consultoría se concentra en la organización y enfoca cambios de organización para el mejoramiento. Entrenamiento busca liberar el potencial del jugador así que el equipo/organización reciba los beneficios.
3. Entrenamiento vs. mentoría: Un mentor usa su experiencia en una tarea/carrera específica para aconsejar al cliente. Un entrenador asiste al jugador a alcanzar metas específicas, comenzando desde la base de

conocimientos a mano. Mentores sugieren, entrenadores enseñan cómo. Mentores informan, entrenadores inspiran. Mentores empujan, entrenadores persuaden.

4. Entrenamiento vs. instrucción: Instrucción es decirle al jugador qué hacer o qué pensar al proveer soluciones ya establecidas para el problema. Entrenamiento busca llevar al jugador a comparar el estado presente con su potencial, desde el punto de vista del entrenador; y luego convencer al jugador que juntos pueden alcanzar su potencial.

Todo esto tiene su lugar en el desarrollo de liderazgo. Sin embargo, para el desarrollo ministerial el modelo de entrenamiento posiblemente es el más efectivo.

¿Por qué entrenamiento?

Por su posición, el ministro es de gran influencia en la iglesia. El grado de influencia, en la mayoría de los casos depende de la efectividad del ministro percibida por la congregación. Aquellos quienes están entrenados inadecuadamente tratan de responder fuera de su zona de comodidad, pero no saben qué hacer en el contexto específico. Muchos tratan de compensar mejorando su propia preparación. Sin embargo, aunque es verdad que libros, conferencias y recursos hay a la orden del día; casi siempre no hay mucha conexión entre esos en el contexto del ministerio. Casi siempre después de tratar varias veces, sin resultado, el ministro se desanima y vuelve a sus antiguas costumbres. El ministro puede tratar duro con la misma cosa, pero sus esfuerzos siempre tienen los mismos resultados. Para que haya cambio se necesita alguien fuera del círculo que le ayude a identificar las transiciones y transformaciones que deben ocurrir, y que motivan a la persona a entrar en acción.

Entrenamiento es un intento de soltar la efectividad potencial en un ministro. Entrenamiento trasciende libros y conferencias (que a menudo ayudan a los ministros a sentirse desanimados y fracasados. Entrenamiento ayuda a los ministros a ganar las herramientas necesarias para alcanzar los niveles que los llevan a sentir que sí pueden alcanzar sus metas. Por eso, entrenamiento no es simplemente práctico, sino que también promueve estima propia y ayuda al éxito del ministro.

¿Quién necesita entrenamiento?

Esta pregunta es un punto principal de enfoque del desarrollo del ministro. Algunas sugerencias siguen:

1. Nuevo pastor principal y nuevos trabajadores. Un nuevo ministro que ha sido entrenado tiene mucho mejor posibilidades de aclimatarse y a permanecer más tiempo. El tal ministro debe ser un candidato automático para este entrenamiento. Si son nuevos en el Distrito, a penas salido de la Universidad, Colegio Bíblico, o Seminario, o entrando a la posición por primera vez, deben conseguir un entrenador. Si el ministro está tomando la posición por primera vez como ministro principal o Asistente, entonces es imperativo que tengan un entrenador. Todos conocemos las historias de guerra de ministros nuevos quienes cometieron suicidio de carrera porque no tenían quien les aconsejara. Aun un pastor de larga experiencia, en un lugar nuevo necesita orientación. Un entrenador puede hacerlo en poco tiempo. Le evita frustración, vergüenza y rechazo.
2. Ministros cuyas iglesias tienden a desvanecerse después de un tiempo. Muchos ministros tienen el fama de poder llevar la iglesia hasta cierto nivel, y no más. El crecimiento de la iglesia se interrumpe, y reina el descontento. El ministro se va y repite el mismo proceso en otra iglesia. Un poquito de entrenamiento puede ayudar a ese ministro a percibir el potencial presente en sí mismo y puede avanzar la iglesia y llevar su efectividad personal al máximo.
3. Eventos situacionales de primera vez. Construyendo nuevos edificios, aumentando el ministerio a la comunidad (cuidados de bebés, escuela, ministerios de compasión, ministerio a las minorías, etc.), buscando trabajadores, reorganización de la infraestructura son eventos críticos que impactarán la vida y ministerio de la iglesia. Entrenando ministros a través de tales eventos puede dales confianza y darles credibilidad al ministerio.
4. Un miembro del Team que necesita un empujoncito. Los miembros de del Team que han perdido la pasión por el ministerio necesitan re-enfocar su responsabilidad. El traer un entrenador para hacer un retiro para el personal puede ayudar al ministro a evaluar dónde está y adónde quiere ir y puede ser una herramienta muy efectiva para encender Nuevo entusiasmo en el personal de la iglesia.
5. Un ministro cuya iglesia no ha avanzado en los últimos tres años. El ministro puede trabajar muy duro, orar a menudo, y predicar muy bien, pero su nivel de habilidad siempre necesita mejorar y la metodología usada necesita ponerse al día. La mayoría de los ministros tienen un gran deseo de afilar sus habilidades, mejorar sus habilidades de liderazgo, y ser más efectivo. El proveer un entrenador puede ser la medicina necesaria para cambiar los conocimientos en productividad.
6. Un ministro en crisis. Un ministro que confronta crisis personal, de congregación o en la comunidad necesita a alguien a su lado para que le preste ayuda. Un entrenador puede mantenerse fuera del conflicto y tener discernimiento y percepción no posible a la persona envuelta en el dilema. El entrenador puede salvar al ministro, la iglesia y el buen nombre de la comunidad.

El Proceso de Entrenamiento

¿Cómo trabaja el proceso de entrenamiento? ¿Hay algún proceso que debe seguirse? Las siguientes son sugerencias:

1. El ministro debe ponerse en contacto con el entrenador. En el contexto ministerial los entrenadores no reclutan. Aquellos quienes tienen deseos de mejorar deben ellos mismos buscar al entrenador y pedir ayuda. Para que el entrenamiento sea exitoso, un pedido debe ser hecho por un entrenador. Algunas posiciones, automáticamente se les asigna un entrenador. Sin embargo, no vale la pena ofrecer ayuda a quien no la está buscando.
2. El Entrenador y el ministro deben ser cuidadosamente emparejados. Si no hay compatibilidad con el entrenador, no habrá aprendizaje. El ministro debe admirar, confiar, y gozarse con su entrenador. Y el entrenador debe respetar, estimar y conectar con el ministro. Permitir que el ministro escoja a su entrenador, es a menudo la mejor manera. Si el ministro no tiene a escoger, entonces el Comité de Desarrollo Ministerial nombrará un entrenador, manteniendo en mente las preeficiencias arriba descritas.
3. Determinación. Una revisión a fondo a los tipos de personalidades, habilidades de liderazgo, y un honesto proceso de información desde todos los ángulos es esencial para un entrenamiento exitoso.
4. Responsabilidad. El ministro y el entrenador necesitan ser honestos en uno con el otro. Tiene que existir una comunicación abierta en las dos direcciones y una franca discusión entre ellos. Es fundamental que exista candidez entre el ministro y el entrenador. El ministro debe estar de acuerdo en seguir puntos, entrenamiento, y monitoría. Esto no quiere decir reuniones frente a frente todo el tiempo. Muchas conversaciones pueden tomar lugar por teléfono o a través de correo electrónico; pero reuniones cara a cara son necesarias de vez en cuando.
5. Seguimiento. Un ministro tiene la opción de continuar un proceso de seguimiento con su entrenador después de que las sesiones formales terminan. Si el entrenador está de acuerdo y a mano, el verse de vez en cuando es muy provechoso.

Escogiendo los Entrenadores

¿Qué características debe tener un entrenador que son parte del listado el Comité de Desarrollo Ministerial? ¿Quiénes son los posibles candidatos?

1. Las Estrellas muy pocas veces son los mejores entrenadores. Frecuentemente talentos excepcionales son citados y a menudo imitados. Sin embargo, usualmente ellos no son buenos entrenadores. En el mundo de los atletas los mejores entrenadores no fueron estrellas en el deporte. Estrellas, a menudo son buenos maestros, dispensando conocimiento de cómo hacer; pero muy pocas veces tienen el discernimiento o el tiempo para traer a la superficie el potencial del otro.
2. Más facilitador que maestro. Un facilitador puede promover y avanzar un ministro más allá del conocimiento a la acción. El maestro reparte conocimiento; i.e. provee datos que los estudiantes tienen que procesar por ellos mismos. Una persona que puede ayudar a identificar preocupaciones, y luego avanzarlas para cambiar el funcionamiento, es un buen prospecto para entrenador.
3. Pasión. Un entrenador debe tener pasión por ayudar a otros a realizarse alcanzar su máximo potencial. La pasión es evidente en su dedicación a, paciencia con, y genuino interés en el avance y consumación del jugador. La pasión se da tiempo para hacer las cosas bien.
4. Líderes. Los líderes son fácilmente identificados. Tienen seguidores. Una persona puede tener toda clase de conocimiento y experiencia; pero si nadie le sigue, esa persona no es líder. Líderes tienen influencia sobre otros. La gente escucha a los líderes y quiere conectarse con ellos. Los líderes son buenos entrenadores. Busque aquellas personas a quienes otros verdaderamente siguen, a quienes otros buscan para consejo y conocimiento. Entrénelos para ser entrenadores.

Lo Negativo de Entrenar

Como ser mentor, consejero o maestro, etc. entrenar también tiene sus desventajas. He aquí algunas:

1. Proximidad. Entrenadores usualmente tienen contacto directo con los jugadores al momento de acción; cuando la teoría se pone en práctica. Entrenamiento para el ministerio, la mayor parte del tiempo se hace a distancia. El entrenador no tiene el privilegio de observar al ministro en acción. El entrenamiento, en su mayor parte, será dado "al momento," pero "después de pascua pasada." No son las mejores circunstancias pero esto no quiere decir que es inefectivo. La relación de entrenador/entrenado debe ser tal que el entrenado pueda decirle a su entrenador qué prácticas han sido usadas. El entrenador entonces hará una evaluación y dará sugerencias.
2. Desarrollo de Relación. Bajo condiciones normales, el entrenador y el entrenado están en contacto diariamente. El horario se establece. La rutina es definida. El propósito está claro. La teoría se repasa y se pone en práctica. En la mayoría de las circunstancias, el entrenador y el ministro no podrán reunirse todas las semanas. Esto dañaría en algo el impacto de la experiencia de entrenamiento. Para que haya progreso verdadero debe tener que haber una experiencia satisfactoria con el entrenador. El entrenador no es un compañero o amigo; pero debe ser una persona que cuando se ausenta los dos sienten que ha sido tiempo bien empleado con alguien que de veraz tiene interés.

3. No todo el mundo puede ser entrenado. Algunos ministros pueden tener el deseo de mejorar, pero no es fácil entrenarlos. Estudios hechos enseñan que solo un 20% de los ministros tienen la capacidad de ser entrenados de nuevo; y 80%, o son muy orgullosos para admitir que necesitan ayuda, o no están dispuestos a seguir las recomendaciones de los entrenadores. La mayoría de los ministros rehúsan ser entrenados porque piensan que pueden hacer lo que sea necesario por sí solos. Muchos creen que tienen la habilidad pero que sus congregaciones no están dispuestas a seguir sus iniciativas. Tales ministros no pueden ser fácilmente convencidos de otra cosa. Pero los que desean ser lo mejor que pueden ser, están abiertos al entrenamiento, serán fáciles de ayudar y avanzarán sus habilidades.

El Departamento de Desarrollo del Ministro ha realizado un trabajo excelente para preparar un currículum y un sendero a seguir para candidatos al ministerio. A través de la instrucción de los módulos, Escuelas Bíblicas, Colegios y Universidades, los pastores del futuro estarán bien entrenados en teología: teoría y práctica. Con este sistema de entrenamiento establecido en cada Distrito, la Iglesia del Nazareno tendrá la posibilidad de producir ministros eficientes y efectivos en ganar almas en el Siglo XXI.

Resumen: Siervos del Reino

Preguntas para Discusión

1. *Los Siervos del Rey conocen, aman, y obedecen a su Señor por encima de todo y de todos.*
 - *“Nuestra preocupación no es reaccionar conservadora o liberalmente. Nuestra afirmación está basada completamente en una teología cimentada en la Biblia.”*
¿Qué quiere el autor decir con estas afirmaciones?
2. *Los Siervos del Rey nunca están totalmente en casa, ni totalmente cómodos en ningún reino de este mundo.*
 - *¿De qué maneras podemos afirmar el concepto bíblico de shalom? ¿Está de acuerdo que shalom incluye relaciones en buen orden, justicia, estabilidad, y bienestar material?*
3. *Los Siervos del Rey buscan su Reino y no son edificadores de imperios.*
 - *¿Qué frutos se harán evidentes en nuestras vidas si buscamos el reino?*
4. *Los Siervos del Rey sobresalen en rectitud y practican una espiritualidad profética.*
 - *¿Estamos nosotros difundiendo la rectitud de Cristo en nuestro mundo? ¿Cuán cómodo nos hace esto?*
5. *Los Siervos del Rey son indiferentes a las ganancias y el reconocimiento del mundo.*
 - *¿Qué tan bien estamos haciendo? Lo que quiere decir el autor, ¿es que se debe dar la prosperidad por la pobreza?*

6. *Los Siervos del Rey son personas disciplinadas, buscando excelencia en todas las áreas de la vida.*
 - *¿Estamos en contra de ser mediocres y de conformarnos con el status quo? ¿Cómo podemos hacerlo de forma amable?*
7. *Los Siervos del Rey rehúsan separar la teoría de la práctica—palabras y hechos.*
 - *¿Cómo podemos nosotros ser consistentemente los agentes de transformación que Dios desea?*
8. *Los Siervos del Rey no son turistas religiosos sino que están envueltos como ciudadanos en el Reino de Dios viviendo en el Reino de este mundo.*
 - *¿Nos comportamos de tal manera que servimos a Dios y a su pueblo?*
9. *Los Siervos del Rey tienen una visión amplia.*
 - *¿Será nuestro llamado de Dios que desarrollemos iglesias sin sectas? ¿iglesias con una base evangélica para la ética socio-política, buscando el bien de la sociedad, promoviendo la paz, agentes de reconciliación, monitoreando los derechos humanos, y hablando a favor de la verdad, la justicia y las minorías? ¿Cómo alcanzamos estas cosas sin sobrecargarnos?*
10. *Los Siervos del Rey están preocupados por la unidad del Pueblo de Dios.*
 - *¿Cómo podemos lidiar con el problema de la familia evangélica siendo disfuncional, fragmentada y teniendo peleas internas?*
11. *Los Siervos del Rey son pueblo santo, gente de oración y alabanza, llenos del Espíritu Santo.*
 - *¿Está nuestro estilo de vida marcado por dependencia en Cristo, como en agradecimiento, gozo, santidad, y un estilo simple de vida?*
12. *Los Siervos del Rey tienen una memoria y una esperanza.*
 - *Estamos comisionados a predicar las buenas noticias a todas las naciones. ¿Lo estamos haciendo?*

TAREAS

1. Piensa en las personas en tu vida que han sido tus mentores. Selecciona uno y escribe una o dos páginas describiendo en que área de tu vida fue tu mentor; las actividades en que la persona fue de ayuda y la relación que se desarrolló entre los dos. Si no puedes identificar a alguien en particular, puedes entrevistar a alguien que sí fue ayudado y escribe un reporte de la entrevista. Envíala al instructor.
2. Resuelve los ejercicios de esta sesión y envíalos al instructor.

ⁱ Este tema es un resumen de Alan Nelson's, *Hey, Coach*, en revisión Enero/Febrero 2003, 52-58 junto con algunas de mis propias ideas. El sitio en la web de Nelson es: www.leadingideas.org