No 06

LA SGI REVISTA DE LIDERAZGO

Nov - Dec 2021

EN ESTA EDICIÓN

superando las barreras para el crecimiento de la iglesia

Una Visión Real del Crecimiento de la Iglesia

Cuatro Barreras para el Crecimiento de una Iglesia Apostólica

El Poder del Ministerio: Sufrimiento

Los Líderes Deben Dirigir

TABLA DE CONTENDAS

ARTICULO 1
Una Visión Realista del Crecimiento de la Iglesia
David K. Bernard

ARTICULO 2
Cuatro Barreras Para El Crecimiento De Una Iglesia Apostólica
Jack Cunningham

ARTICULO 3
El Poder del Ministerio: Sufrimiento
Doug Klinedinst

ARTICULO 4
Un Renacimiento del Envío
Nathan Scoggins

ARTICULO 5
Los Líderes Deben Dirigir
Tom Foster

ARTICULO 6
El Guardián de Mi Hermano
David Bryan

CAJA DE HERRAMIENTAS NÚMERO 6
Aclara La Hoja de Trabajo de Su Propósito

LA SGI REVISTA DE LIDERAZGO

DECLARACIÓN de MISIÓN
Llevar a la Iglesia Pentecostal Unida Internacional a pensar estrategicamente del crecimiento futuro.

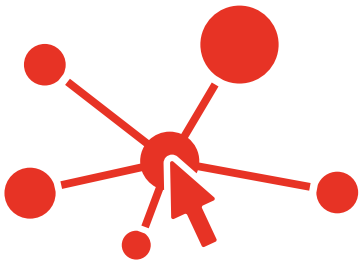
El COMITE DIRECTIVO de INICIATIVA de CRECIMIENTO ESTRATÉGICO
Jack Cunningham, President
Doug Klinedinst, Promociones
Nathan Scoggins, Secretario

GENERAL EDITING
Sylvia Clemons
Seth Simmons

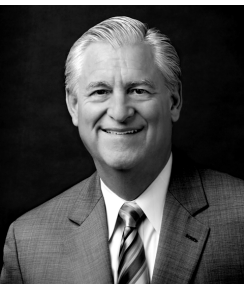
GRAPHIC DESIGN & LAYOUT
Seth Simmons

DISTRIBUTION
Seth Simmons
Nathan Scoggins

SPANISH TRANSLATION EDITORS
Trinidad Ramos
Rene Moreno
Marie Ragazzo



Este recurso es interactivo. Haga clic en los elementos de la tabla de contenido para moverse y explorar cada tema.



Articulo No. 1

Una Visión Realista del Crecimiento de la Iglesia

Hacer crecer una iglesia es un trabajo duro! Require esfuerzo, tiempo, paciencia y perseverancia. Cuando escuchamos informes de un gran avivamiento y crecimiento de la iglesia, debemos regocijarnos, pero no debemos pensar que hay atajos para el crecimiento. En cambio, debemos darnos cuenta de dos verdades importantes.

Primero: El Crecimiento Requiere una Fundación

Primero, alquien generalmente ha trabajado diligentemente durante mucho tiempo, para sentar las bases del crecimiento. Si un ministro aparentemente construye una obra rapida, probablemente se estè beneficiando de los esfuerzos de otros durante muchos años. En mi propio caso, estoy profundamente en deuda con la capacitación que he recibido de mi padre y mi madre, con las muchas ventajas que me brinda la Iglesia Pentecostal Unida Interacional y con el ministerio apostólico de muchas personas a lo largo de los años. En nuestra congregación hay personas que escucharon el evangelio por primera vez en un campo misionero extraniero. Estoy recogiendo una cosecha del trabajo de misioneros nacionales y extranjeros, compañeros pastores, e incluso ministros que se han jubilado o fallecido.

Segundo: El Crecimiento Require un Esfuerzo

En segundo lugar, incluso cuando hay un crecimiento rápido, se requiere un esfuerzo significativo para garantizar resultados a largo plazo. Por ejemplo, si mucha gente entra rápida y facilmente a la iglesia, entonces probablemente se necesitará una gran batalla para tenerlos y establecerlos sólidamente en la verdad y la santidad. Por otro lado, sj hay un crecimiento lento pero constante, entonces gran parte del trabajo del discipulado ya se habra logrado durante el proceso de conversión. De cualquier manera, implicará una gran cantidad de trabajo. El punto no es que debemos preferir un tipo de crecimiento sobre el otro, sino reconocer que, independientemente de cómo se produzca el crecimiento, se requerirá trabajo duro, paciencia y perseverancia para ver resultados duraderos.

Algunos ministros buscan continuamente un camino hacia el éxito rápido. Este enfoque a menudo resulta en desilusión o engaño.

La dificultad surge cuando identifican una fórmula de éxito y operan en consecuencia, pero los resultados previstos no se materializan. Un ministro estaba convencido de que la clave para plantar una iglesia era la oración y el ayuno. Fue a un área metropolitana importante adopto una estricta rutina de oración y ayuno extensos y comenzó los servicios. Desafortunadamente, nunca pudo establecer una obra y se desilusiono bastante porque parecia que Dios le habia fallado. En realidad, una relación personal con Dios-desarrollada a través de la oración y el ayuno-es de hecho un componente importante de la plantación y el crecimiento de iglesias, ningún método es la clave infalible del éxito, ni podemos obtener resultados spirituales haciendo buenas obras.

En muchos casos, necesitan persistencia más de lo que necesitan un método en particular.

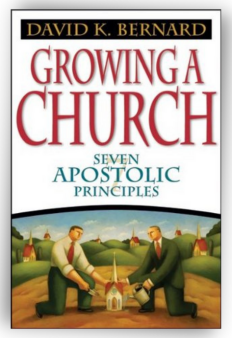
El engaño puede ocurrir cuando los ministros buscan un rápido crecimiento y avivamiento sin tener en cuenta la necesidad de la presistencia. En algunos casos, identifican cierta doctrina o práctica como la clave para el crecimiento, aunque no pueden demostrar este punto en las Escrituras. En consecuencia, abandonan los principios biblicos solidos y este enfoque los lleva aún mas al error. Por lo general, la clave que han identificado no conduce a los resultados que esperan, por lo que se alejan más y más de su fundamento biblico. En muchos casos, finalmente, redefinen el éxito al comprometer la doctrina apostólica, el estilo de vida apostólico o ambos, para que finalmente, puedan reclamar el éxito que buscan. Algunos ministros logran un crecimiento significativo de la iglesia, pero luego promueven una idea favorita como clave para el crecimiento, aunque su propia historia de éxito, involucró varios factores. Pueden dejar de mencionar el trabajo duro y la perseverancia, y quienes buscan aprender de ellos tampoco piensan en este factor. La razon es que la mayoria de la gente desea respuestas más gloriosas y emocionantes. Con demasjada frecuencia, los sequidores emplean el plan recomendado solo para descubrir que no logran los mismos resultados. En muchos casos, necesitan persistencia más de lo que necesitan un metodo en particular.

David K. Bernard

Preguntas Para Discusión En Equipo

- ¿Cuál es nuestra base para el crecimiento?
- ¿Qué tentaciones o engaños enfrentamos para lograr un "éxito rápido"?
- ¿Cómo podemos proteger a nuestra iglesia y a nosotros mismos de estas tentaciones?
- ¿Qué gozos y bendiciones veremos al perseverar para hacer crecer una iglesia?

Recurso Recomendado
Este artículo es una adaptación de mi libro, Growing a Church: Seven Apostolic Principles (Word Aflame Press, 2011)



cuarto barreras para el crecimiento de una iglesia apostólica

JACK CUNNINGHAM

CUATRO BARRERAS

1) EL PASTOR INTENTA HACER TODO

2) EL PASTOR NO DELEGA LOS CUIDADOS PASTORALES

3) EL PASTOR NO RECLUTA, NI ENTRENA Y COLOCA VOLUNTARIOS

4) EL PASTOR NO PRESENTA UNA VISIÓN CLARA

El crecimiento de la iglesia ha sido mi tema favorito de investigación, lectura y estudio durante decadas. Soy el dueño y he leido una biblioteca llena de libros sobre el crecimiento de la iglesia y muchos boletines informativos. He enseñado mas de 150 seminarios y conferencias de crecimiento de iglesias. Por lo tanto, no es raro que incluya el crecimiento de la iglesia en muchos de mis mensajes. Creo que es la voluntad de Dios que las iglesias crezcan.

El crecimiento debe ser una prioridad para las iglesias locales, los distritos, las iglesias nacionales y las iglesias Internacionales. Debemos desatiarnos a nosotros mismos para tener éxito en todos los niveles. Continuemos examinando personalmente los esfuerzos de crecimiento de nuestra iglesia, con la determinación de hacer lo que sea necesario para hacer crecer una iglesia genuinamente apostolica, debemos estar dispuestos y ser rápidos para cambiar hábitos, prácticas, políticas, prejuicios y estructuras que obstaculizam el crecimiento apostolico.

A lo largo de los años, he creado listas de principios, prácticas y conceptos que impactan negativamente y positivamente el crecimiento de la iglesia apostólica. A continuación se encuentran las cuatro barreras principales para el crecimiento de una iglesia Apostolica.

Pastor Apostólico, le aseguro que tiene mi mas sincero honor, aprecio y respeto. Prometo que no hay intención de faltarle el respeto. Soy simplemente un pastor con mentalidad de crecimiento que habla directamente sobre las barreras para hacer crecer una iglesia. Sin embargo, los obstáculos a los que me refiero aquí se centran en cuatro áreas que la mayoria de los pastores apostólicos deben abordar.

1. EL PASTOR TRATA DE HACER TODO

Hace más de veinte años, una buena iglesia apostólica mas antiqua me invitó a ministrar. Después de la muerte de su pastor fundador, una nueva pareja joven ungida, enérgica, inteligente, talentosa se habia apoderado de la iglesia. El nuevo pastor me invitó porgue estaban preocupados por la disminución de la asistencia desde que se hizo cargo de la iglesia. Eran alrededor de 300 cuando se convirtió en pastor y bajó a 200 un año después. Cuando llegué, descubri que la esposa del pastor dirigia la música, tocaba el teclado, dirigia la adoración, preparaba el almuerzo en la escuela cristiana de la iglesia, era superintendente de la escuela dominical y supervisaba varios ministerios de la iglesia. El pastor dirigia todo el servicio él mismo, predicaba, y enseñaba, era el director de la escuela cristiana, realizaba todas las visitas al hospital y a domicilio, todas las consultas, y se desempeñaba como lider del Ministerio de Damas

La joven pareja era más talentosa, mejor educada y tenia más energia que el pastor fundador. No le tenian miedo al trabajo; estaban dispuestos a gastar y ser gastados, por la iglesia.

Durante los últimos años, el pastor fundador habia dependido en gran medida de la gente para ayudarlo a dirigir la iglesia en cada área. Habia asignado tareas, a todos los que deseaban liderar o participar. Permitio que los líderes prosperasen y lideraran. Sin embargo, en su celo, la joven pareja decidio relevar a líderes clave y hacerse cargo de todos los trabajos que pudieran manejar fisica y mentalmente. Al disminuir y limitar el tamaño de la base de liderazgo, el nuevo pastor limito involuntariamente el tamaño y el crecimiento de la congregación.

Muchos pastores intentan hacer todo directa o indirectamente. Todo pastor que comienza en una iglesia local de misiones, toma el pastorado de una iglesia pequeña o planta una iglesia, lo hace, incluido yo mismo.

Si un pastor quiere asegurarse de que la iglesia no crezca a su potencial, debe intentar ser el único influenciador y liderar todo.

2. EL PASTOR NO DELEGA LA AYUDA PASTORAL

Hace casi tres décadas, entendi que si la iglesia iba a crecer. No Podría ni deberia estar haciendo todo el cuidado pastoral. Invité a dos hombres a ayudar con la responsabilidad de cuidar la ialesia. Uno de ellos era bueno con la administración, la organización, las finanzas y el presupuesto, etc. El otro era un gran hombre de familia: un gran matrimonio, un gran padre con grandes hijos. Presenté a ambos hombres a la iglesia y hablé sobre sus áreas de especialización. Animé a la iglesia a ultilizar a estos hombres en las áreas de sus profesiones. ¿La iglesia se resistió a ir a ellos en lugar de a mi? No, al contrario. Parecia que les encantaba. Las personas se alinearon en las puertas de sus oficinas para recibir atención y asesoramiento. Irónicamente, no había nadie en mi puerta y no diria que me gusto. Hasta donde yo sé, nadie en la iglesia tuvo problemas conmigo compartiendo el cuidado pastoral excepto yo. Me tomó más tiempo abrazarlo que cualquier miembro.

Una de las decisions más importantes que tomé como pastor que impactaron positivamente el crecimiento de la iglesia fue identificar, capacitar y empoderar a hombres y mujeres para que realicen el cuidado pastoral.

Treinta años después, así es como me siento acerca de asignar y permitir el cuidado, pastoral. Ahora tengo seis pastores trabajando tiempo completo y dieciséis pastores voluntarios que trabajan activamente con la iglesia.

Una de las decisiones mas importantes que tomé como pastor que impacto positivamente el crecimiento de la iglesia fue identificar capacitar y empoderar a hombres y mujeres para que realicen el cuidado pastoral. A medida que la iglesia crece, un pastor encontrara que hacer todo el cuidado pastoral se vuelve más y mas dificil. No solo hay más responsabilidades ministeriales, sino que la iglesia también tiene más personas, más programas, más servicios y mas personal.

Hace años, John Maxwell dijo: "El pastor debe regalar todo trabajo que alquien mas pueda hacer y conservar solo los trabajos que nadie más que el pastor puede hacer."

Cuando una iglesia llega a alrededor de 100 adoradores, se vuelve dificil para el pastor brindar atención pastoral por sí solo. Es casi imposible cuando una iglesia llega a los 150

3. EL PASTOR NO RECLUTA, ENTRENA Y COLOCA VOLUNTARIOS

Estaba estudiando la historia de los "obreros de la undécima hora" en Mateo 20. El enfoque principal de mi mensaje era centrarse en: "¿Por qué estáis aqui todo el día ociosos?" Las declaraciones que pretendia para este grupo "inactivo" durante la cosecha no fueron complementarias. Y eso habria funcionado haste que lei el versiculo siete con su respuesta a la pregunta: "Porque nadie nos contrato." Su respuesta arruinó mi mensaje. No podria convertirlos en los malos, por "permanecer inactivos" si la razón era que ningún lider los habia despedido o puesto a trabajan.

Una clave para una iglesia inclusiva, en crecimiento y eficaz es desarrollar y potenciar una fuerza laboral voluntaria. Una de las tareas mas criticas de un pastor es encontrar, capacitar y desplegar voluntarios. Un programa de voluntariado exitoso en una iglesia es mas que algo bueno que hacer es esencial para el crecimiento y la fuerza de la iglesia. Este es el caso en todos los niveles del ministerio.

Cuantas más personas participen en el ministerio en todos los niveles, más rápido crecerà la ialesia. Aumentar el jarron de voluntarios y los departamentos y ministerios creceran, y la iglesia crecera. El principio se aplica a todos, los niveles.

Los pastores nos preguntamos unos a otros: "¿Cómo esta la iglesia?" A menudo respondemos con un número, por eiemplo, "Estamos corriendo alrededor de 100 los domingos por la mañana". Algunos argumentan que un mejor indicador de la fuerza o el éxito de la iglesia es cuantos asisten al estudio biblico entre semana. Sugiero que ningún número de asistentes se acerque ni siquiera a los más importantes, para realizar un sequimiento.

La iglesia que pastoreo rastrea todo tipo de números. Sin embargo, el más crítico que trazamos y que tiene el impacto más significativo en la fuerza y crecimiento de la iglesia es el número de miembros involucrados en el ministerio.

Encontrar, capacitar y colocar voluntarios en el ministerio debe ser una de las más altas prioridades del pastor.

4. EL PASTOR NO PRESENTA UNA VISIÓN CLARA

Carey Niewhof sugiere en un articulo que un pastor debe sentarse regularmente y preguntar al personal clave y a los voluntarios esenciales: "¿Cuál es nuestra misión? ¿Cual es nuestra visión?" Luego dice: "Si no obtiene la misma respuesta de cuatro personas diferentes, tiene un problema. Peor aún, si está confuso en su cabeza, es confuso para las personas a las que esta tratando de servir."

"Sin profecia el pueblo se desenfrena." (Proverbios 29:18)

Las iglesias necesitan claridad de misión y vision. La gente quiere que su pastor hable sobre la mision de la iglesia. ¿Por qué existe esta iglesia? ¿En qué nos enfocamos? ¿A donde vamos como iglesia?

¿Qué somos capaces de lograr juntos, por el reino de Dios? ¿A quién usara Dios?
Las congregaciones quieren un pastor impulsado por la visión que recibio de Dios. Y quieren que él comparta con ellos la visión que Dios les diga. ¿A donde nos lleva Dios? ¿Cómo se verá la iglesia cuando obedezcamos la visión? ¿Qué impacto tendremos en la comunidad y nuestra familia? ¿Qué ministerios están disponibles para la iglesia? ¿Cómo se verá esta iglesia dentro de un año, dentro de cinco años, dentro de una década?

¡No hay nada en esta tierra más poderoso que una iglesia apostólica haciendo y siendo lo que Dios diseñó para hacer y ser!

Lo que es cierto, "Donde no hay visión, la gente perece", también es correcto interpretar esta poderosa declaración en el sentido de que una iglesia, sin visión no tendrá éxito. Y un pastor sin visión tampoco lo logrará.

Jack Cunningham

Articulo No. 3

El Poder del Ministerio: Sufrimiento

Mientras Moisés estaba de pie ante la zarza ardiente, se le indicó que se quitara las sandalias debido a la tierra santa donde estaba (Éxodo 3:5). Aqui en este momento santo, mientras Moisés comulgaba con Dios, sus pies de barro se sumergieron en la tierra de la que fue formado. La tierra conectó a Moisés con la humanidad de su experiencia. La experiencia sobrenatural en la zarza ardiente se basó en lo común de la tierra.

De la misma manera, en el ministerio, a menudo buscamos ver de primera mano la llama de la presencia de Dios en las vidas de aquellos a quienes servimos. Vemos la sanación, la restauración y la obra sobrenatural del Espíritu en la vida de nuestros hermanos y hermanas. En esto, lo que fundamenta nuestras experiencias y produce un poder auténtico es el sufrimiento. Los dolores del ministerio, la presión, la oposición que enfrentamos, las tormentas de la vida que vienen, todos sirven como la suciedad que nos mantiene conectados al latido del corazón de nuestro llamado.

Ninguno de nosotros disfruta del sufrimiento que a menudo se encuentra en el ministerio. Sin embargo, un ministerio indoloro es tan eficaz como una cruz sin sangre. El poder del Calvario emergió a través de los azotes y los clavos que soportó Jesús (Isaías 53:3; 1 Pedro 2:24). Es de la misma manera, en nuestros propios dolores, donde se forja nuestra capacidad de ser fructíferos en el reino.

El apóstol Pablo es otro ejemplo del poder del sufrimiento. Al leer el relato de su llamamiento en Hechos 9, encontramos que Dios le dice a Ananías: " porque yo le mostraré cuánto le es necesario padecer por Mi nombre." (Hechos 9:16, NKJV). El contexto del ministerio de Pablo no fue descubrir las bendiciones que recibirá, los milagros que presenciará o el gozo que encontrará; más bien era simplemente el sufrimiento que debía soportar por el nombre.

Examinaremos brevemente cinco áreas donde el poder en el ministerio se forma a traves del sufrimiento. Estos son: (1) herida duradera, (2) presión duradera, (3) oposición duradera, (4) necesidad duradera y (5) vacío duradero.

Herida Duradera

Ministerio significa comprometerse activamente con la gente. Y donde haya gente habra decepción y dolor. Los dolores que experimentamos en la traición se convertirán en un activo valioso en el ministerio. A medida que la gente se aleja y nos da la espalda, aprendemos a confiar en el Señor, la fuente de nuestra esperanza y paz.

En el ministerio, soportamos el dolor de hermanos y hermanas. A menudo nos lastiman aquellos a quienes servimos y aquellos a quienes seguimos. Es a través de estas heridas que encontramos empatía y compasión por los quebrantados que nos rodean. En nuestros dolores, nos conectamos con el dolor de nuestras congregaciones y las heridas de nuestro mundo.

Presión Duradera

Es a través de las temporadas de presión donde nuestro ministerio se forja para producir frutos..

Cualquiera puede navegar un barco en aguas tranquilas, pero el verdadero liderazgo se aprende y se demuestra en las tormentas de la vida.

Como suele ser el caso,las temporadas de presión que experimentamos conducen a avances dramáticos en el desarrollo personal y la eficacia. Al estar a la ultura de los tiempos de presión, nuestra capacidad de liderazgo se amplía a los ojos de aquellos a quienes lideramos.

Oposición Duradera

Si bien puede que no haya muchas garantías absolutas en el ministerio, una cosa es segura: la gente no siempre estará de acuerdo contigo. Puede que a algunos ni siquiera les gustes. Experimentarás tiempos de oposición, ya sea de aquellos a quienes diriges o en tiempos de oposición espiritual. Es la resistencia de la oposición lo que conduce a un gran avance. Es en las temporadas de oposición cuando se crean oportunidades para ganar terreno nuevo.

Necesidad Duradera

Tarde o temprano, se encontrará en el lugar de no tener los recursos que necesita para cumplir su visión. Es la tarea frustrante de tratar de lograr la visión que creemos es de Dios con medios y recursos limitados. Nuestras limitaciones producen oportunidades para una mayor confianza y dependencia de Dios. Los discípulos aprendieron esto al alimentar a los cinco mil (Mateo 14:13-21). Aprendemos esta lección repetidamente mientras hacemos lo que podemos con lo que tenemos y confiamos en que Dios compensará la diferencia.

Vacio Duradero

El vacío es a menudo común en nuestras experiencias en el ministerio. Ya sea una cosecha vacía o sentimientos de vacío personal, entendemos que las redes vacías son una realidad del intento de ministerio. Hay temporadas en las que no nos sentimos realizados personalmente. Es en nuestro vacío donde forjamos la fidelidad y la determinación. Es en nuestro vacío que nos apoyamos en la presencia permanente de Dios. Se nos recuerda durante estas temporadas que, más que los logros, Dios se preocupa por las relaciones.

Articulo No. 4

Avivamiento del Envío

Recorría Jesús todas las ciudades y aldeas, enseñando en las sinagogas de ellos, y predicando el evangelio del reino, y sanando toda enfermedad y toda dolencia entre la gente. Y al ver las multitudes, tuvo compasión de ellas; porque estaban desamparadas y dispersas como ovejas que no tienen pastor. Entonces dijo a sus discípulos: A la verdad la mies es mucha, mas los obreros pocos. Rogad, pues, al Señor de la mies, que envíe obreros a su mies. (Mateo 9: 35-38).

En Mateo 9, descubrimos un diseño divino. Jesús vio la cosecha como realmente era. El vio la necesidad y fue genial. Él instruye que haya oración para que los obreros sean llamados y, con el llamamiento, para que los obreros sean enviados a la mies. Él nos dio un patrón muy simple pero profundo a seguir: Ver — Orar — Llamar — Enviar.

Ver
Mientras Jesús estaba enseñando y predicando el evangelio del reino y obrando en lo sobrenatural, vio a las multitudes como ovejas que no tenían pastor y tuvo compasión de ellas. En lo natural, las ovejas dependen completamente de su pastor. El pastor los conduce a pastos verdes y aguas tranquilas. Pero las ovejas sin pastor están indefensas y vulnerables a los ataques; no son buenos recolectores por sí mismos; se vuelven confusos y hambrientos.

¿Realmente vemos la necesidad?

¿Déjame preguntarte? Si entrara al trabajo un día y viera a un grupo de personas fisicamente ensangrentadas y hambrientas, ¿no haría todo lo posible para tomar medidas y ayudarlas? Pero, ¿no es esto también una descripción física de la realidad espiritual de las almas que nos rodean? ¿Nos hemos vuelto complacientes y no hemos podido ver la necesidad? Si no tenemos la visión espiritual para verlos con compasión como lo hizo Jesús, no estamos realmente siguiendo Su patrón.

Orar
Orar para que se envíen obreros es la forma en que nos asociamos con Dios. Asi es como traemos el cielo a la tierra. Asi es como accedemos a Su voluntad y Su poder para hacer las cosas. La oración siempre debe ser nuestra primera respuesta cuando vemos una necesidad, no porque no estemos dispuestos a arremangarnos y ayudar, sino porque reconocemos que necesitamos la autoridad y los dones de Dios para lograrlo con éxito.

Llamar
Cuando Jesús vio las multitudes, se compadeció de ellas y luego declaró con seriedad que la mies es verdaderamente abundante pero los obreros pocos.

La palabra griega que Jesús usó en Mateo 9 para “enviar trabajadores” es ekballo, que significa expulsar o arrojar algo violentamente. En este caso, implica una acción urgente e interrumpida. La abundancia y urgencia de la cosecha obliga a apartar a los trabajadores de lo que están haciendo actualmente para emplearlos en la cosecha.

.

Por naturaleza, esta es una llamada disruptiva. Significa que no podemos seguir viviendo como de costumbre. Debemos orar al Señor de la mies para que envíe obreros y, no importa cuan grande sea la interrupción, debemos estar listos para soltarlos cuando Él llame.

Enviar
Por la propia observación de Jesús, incluso como Dios en la carne, El sabía que la cosecha requería más manos que las Suyas para cosechar la cosecha de ese día. Y de acuerdo con Mateo 10, Jesús en ese momento comienza a reclutar compañeros de trabajo para la cosecha. Nosotros, como pastores locales, somos bajo pastores. ¿Cómo vemos la cosecha? ¿La cosecha demanda más trabajadores como en los días de Jesús o es mi única influencia suficiente para satisfacer la necesidad de nuestra cosecha actual? Jesús lo dejó muy claro que para que existan obreros, primero deben ser llamados y luego enviados al campo.

¡La cosecha está lista y nos espera! ¿Responderemos?

¿Qué significa eso en la iglesia local? Significa que, como pastor, debo animar a los santos de nuestra iglesia a participar en la evangelización de nuestra comunidad actual. Hacemos esto capacitándolos, equipándolos y enviándolos a enseñar estudios bíblicos y comenzar puntos de predicación. Los puntos de predicación tienen el potencial de convertirse en obras hijas y, en última instancia, en obras autónomas.

Para terminar, nada de esto sucederá por mero accidente. ¡No sucederá hasta que nos volvamos intencionales en seguir el patrón que Jesús estableció para nosotros! Debemos ver la cosecha con compasión como Él la vio; debemos orar para que se llame a obreros; debemos ayudar a enviarlos a los campos.

¡La cosecha está lista y nos espera! ¿Responderemos?

Articulo No. 5

Los Líderes Deben Dirigir

La historia de Nehemías es un gran ejemplo de un líder que dirigió al pueblo a realizar una gran tarea. Tenía que ser preciso y directo para reunir un equipo de personas que aceptaran la visión y luego estuvieran dispuestas a trabajar la visión. Nehemías tuvo una visión que podría unir a la gente.

A medida que leemos este libro perspicaz, podemos encontrar siete principios que Nehemías usó para unir a la gente a fin de lograr el propósito que se le dio.

Simplificación (Nehemías 2:5)
La visión fue simple, construye el muro. La visión parecerá abrumadora cuando complique demasiado la tarea o abrume a la gente con demasiados detalles. Haga que la tarea sea fácil de entender y las personas se sentirán capaces de contribuir a la visión.

Preparación (Nehemías 2:9)
Había muchos peligros que afrontar para llegar a Jerusalén. Aun así, Nehemías se preparó pidiendo que el rey los protegiera en su viaje. Luego, cuando llegó a Jerusalén, puso vigilancia sobre la ciudad para salvaguardarla hasta que reconstruyeran los muros. Cuanto más se prepare, más confiadas se sentirán las personas en su capacidad para liderar.

Las personas se sentirán seguras cuando un líder se tome el tiempo adecuado para considerar todos los riesgos de la tarea y prepararlos adecuadamente para tener éxito.

Participación (Nehemías 2:18)
Nehemías incluyó a la mayor cantidad de personas posible en el proceso. Muestre a las personas dónde y cómo pueden usar sus talentos, y desearán unirse al equipo. Haga que su plan sea inclusivo para todos, sin importar dónde se encuentren en su camino hacia la madurez Cristiana. Ayude a las personas a ver la importancia de participar.

Delegación (Nehemías 3, 4:16)
Emparejó la tarea con los trabajadores utilizando el equipo de planificación, el equipo de trabajo y el equipo de guerra. Cuando un líder se preocupa lo suficiente como para delegar con un propósito, la gente se preocupa lo suficiente como para realizar la tarea. Asigne a las personas trabajos de acuerdo con sus fortalezas, y se destacarán en el trabajo que disfrutan. La delegación bien hecha genera confianza entre el líder y la gente.

Motivación (Nehemías 4:14)
Nehemías trajo a la gente a la visión y los animó. Los buenos líderes no solo dan instrucciones. Motivan con el ejemplo. Trabajan junto a las personas y las inspiran a logros extraordinarios. El aliento del líder debe ser más fuerte que las voces de desánimo y distracción que vendrán a descarrilar la visión. El líder debe animarse a sí mismo y al mismo tiempo animar a la gente.

Cooperación (Nehemías 5)
Instruyó a la gente a trabajar juntos. Les encargó que detuvieran el abuso de los líderes contra la gente y restauraran la tierra de sus hermanos. Los líderes deben enfrentar situaciones desafiantes con soluciones que beneficien a las personas, no solo a un individuo. Un buen líder discernirá las áreas que necesitan corrección y dará una dirección clara para mantener la visión en el camino correcto.

Celebración (Nehemías 8)
Después de que la gente hubo trabajado y soportado muchas tentaciones y luchas, celebraron la finalización del muro con una gran fiesta. Celebre los hitos de los logros. La celebración es vital para la vida continua de una gran visión. Una visión sólida continúa creciendo y las celebraciones mantendrán a la gente avanzando hacia la siguiente tarea de la visión.

Nehemías declaró que la gente tenía la intención de trabajar, por lo que construyeron el muro. Los que llevaban carga fortalecían lo que estaba descompuesto. El líder reconoció la distracción de sus enemigos y llevó al pueblo a una resolución para vencer.

Nadie logra una gran tarea sin personas que hagan el trabajo y un líder que guíe el camino.

Pero con un líder que lidera, lo imposible se vuelve posible.

Tom Foster

Articulo No. 6

El Guardián de Mi Hermano

A las 3:15 am del 13 de marzo de 1964, una tragedia grabó permanentemente el nombre de Catherine Genovese en los pasillos de los estudios de psicología popular. En esa fatídica madrugada, Catherine fue víctima de un brutal asesinato en la puerta de su apartamento. Sin embargo, lo que hizo famoso el caso fue que los informes iniciales indicaron que más de 30 personas escucharon sus gritos de ayuda, pero nadie decidió acudir en su ayuda. Aunque la ayuda policial estaba a dos minutos de la escena, el brutal asesinato duró más de 30 minutos mientras la gente permanecía sentada sin hacer nada. Los psicólogos se refieren a este fenómeno como el Efecto Espectador, el estudio de cómo alguien puede presenciar a otro en extrema necesidad y no hacer nada al respecto. (Ruhl, C., 2021, Simply Psychology. Https://www.simplypsychology.org/Kitty-Genovese.html)

Hay muchas razones por las que alguien podría no haber intervenido en este caso: miedo, falta de confianza en uno mismo, ansiedad, autoconservación, falta de motivación, y la lista sigue. El caso saca a la luz la antigua pregunta a la que se enfrentaban las personas religiosas de la época de Cristo: "¿Quién es mi prójimo?" Más precisamente, "¿De quién soy responsable fuera de mi propia familia?"

Cuando se le preguntó sobre la responsabilidad social o moral hacia los demás, Jesús respondió a Su audiencia con una de las parábolas más famosas de Su catálogo, la parábola del Buen Samaritano. En la historia, Jesús no reprende al autor del crimen. En cambio, Jesús dirige su reprensión hacia los religiosos que pasaron junto al individuo necesitado. Jesús transmite Su desdén por la ortodoxia cuando descuida los principios fundamentales de Su Reino, el mandamiento de "amar al prójimo".

"Hagamos el bien a todos, especialmente a los de la familia de la fe" (Gálatas 6:10)

Trágicamente, en la parábola del Buen Samaritano, los ministros “ultra-santos” no tenían tiempo para otro necesitado e incluso demostraron un esfuerzo por evitar el compromiso. Jesús revela la verdadera respuesta sobre el tema de la responsabilidad moral a nuestro prójimo: “En cuanto lo hiciste a uno de estos más pequeños ... a mí me lo hiciste” (Mateo 25:40).

Como líderes espirituales, debemos recuperar y reenfocar nuestros esfuerzos en ser fieles a nuestra identidad dada por Dios. Dios llama a líderes genuinamente espirituales, "guiados por el Espíritu" para restaurar a los caídos y animarse unos a otros. Sanación comienza aquí, y aquí es donde el cuerpo de Cristo realiza las medidas preventivas.

Sé que estás ocupado. Sé que tienes un ministerio, una familia, un trabajo y mucha responsabilidad. Sé que es inconveniente pausar su trabajo y su horario para ver a alguien que lo necesite. Pero, como cuerpo de Cristo, es nuestro llamado supremo llevar las cargas de los demás. Ya sea a través de la oración, un mensaje de texto rápido o una llamada telefónica, es el privilegio que Dios nos ha dado de ser el guardián de nuestro hermano.

David Bryan

NÚMERO 6 CAJA DE HERRAMIENTAS

HERRAMIENTAS PRÁCTICAS QUE PUEDE UTILIZAR

SGI
STRATEGIC GROWTH INITIATIVE

ACLARA TU PROPÓSITO

Un Ejercicio de Diario de Rodney Shaw

Este número de la SGI fomenta la aclaración de la visión y el propósito para superar las barreras del crecimiento de la iglesia. El Pastor Rodney Shaw proporciona un recurso para ayudar a aclarar el propósito de los líderes senior y los miembros de su equipo.

Instrucciones
¡ALTO! Esta hoja de trabajo es un complemento del Capítulo 19 de la obra de la iglesia. Lea este capítulo antes de continuar. Puede leer una versión condensada en www.rodneyshaw.com/clarify-your-purpose.

Esta hoja de trabajo está diseñada para ayudarlo a aclarar su propósito al reflexionar sobre su llamado, su constitución y su contexto. Se supone que tiene alguna idea de su vocación, y por lo tanto, el propósito principal de este ejercicio no es aclarar su vocación final a largo plazo. El objetivo de este ejercicio es ayudarlo a darse cuenta de que su llamado debe ejercerse dentro de las oportunidades y limitaciones de hoy. En consecuencia, su propósito no está en espera, esperando la llegada de circunstancias idealizadas; más bien, su propósito es vivir su llamado en su contexto actual a través de su constitución. Cuando lo hace, vive en su propósito de hoy.

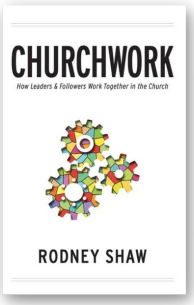
Esta hoja de trabajo está diseñada para ser utilizada para evaluación personal, reflexión y oración, quizás durante un período de varias semanas. Si está en transición, sería bueno que revisara la hoja de trabajo en un año. También puede ser útil que un amigo o familiar de confianza complete la hoja de trabajo con usted o que complete una copia en su nombre y luego compare los resultados.

¿Qué es Propósito?

El propósito no se encuentra en lo que soñamos; El propósito se encuentra en lo que hacemos todos los días. El propósito de Dios para nuestras vidas es tangible y alcanzable. Él quiere que caminemos en nuestro propósito ahora. Y aunque el propósito final de nuestras vidas puede desarrollarse con el tiempo hasta que alcancemos nuestro máximo potencial, podemos saber que estamos viviendo en nuestro propósito todos los días.

En última instancia, el propósito se encuentra en la intersección de nuestro llamado, nuestra constitución y nuestro contexto. Nuestro llamado es el reclamo de Dios sobre nuestra vida. Nuestra constitución consta de las cosas únicas que nos hacen quienes somos, incluidos nuestros talentos, recursos, educación, obligaciones y relaciones. Nuestro contexto es la ubicación y las circunstancias del ministerio en las que nos encontramos.

Recommended Resource
Churchwork by Rodney Shaw
(Word Aflame Press, 2021)



ACLARA TU PROPÓSITO

Un Ejercicio de Diario de Rodney Shaw

Vocación

Llamar es el reclamo que Dios ha puesto en su vida. A menudo se discierne como una compulsión para hacer una cosa en particular o para servir de una manera particular. Llamar es la demanda no negociable que está en tu vida, aparte de la cual no puedes ser satisfecho o feliz.

Parte 1: Mi vocación

Las siguientes preguntas le ayudarán a reflejar su vocación:

- ¿Cuáles son mis oportunidades recurrentes?
- ¿Cómo me ha usado Dios en el pasado?
- ¿Cuándo me siento más satisfecho y valioso?
- ¿Qué cosas estoy especialmente calificado para hacer?
- ¿Qué me siento obligado a hacer?
- ¿De qué específicamente me siento responsable ante Dios?

Parte 2: Mi vocación a lo largo del tiempo

- Considere cómo su sentido del llamado puede haber evolucionado con el tiempo.
- ¿Cómo recibí o discerní por primera vez mi sentido de llamado?
- ¿Alguna vez he orado para que Dios abra una puerta en particular que nunca se abrió?
- ¿Alguna vez he deseado un llamado en particular solo para darme cuenta más tarde de que se trataba de un error?
- ¿Cómo he entendido mal mi llamado en el pasado?
- ¿Cómo ha evolucionado mi sentido de la vocación con el tiempo?
- ¿Cómo han reconocido los líderes de confianza mi llamado?
- ¿Puedo distinguir entre mis sueños personales y el llamado de Dios?

Parte 3: Mi vocación hoy

- Desde la perspectiva de hoy, responda lo siguiente:
- Estoy llamado a:
- ¿Cuáles son las evidencias de este llamado?
- ¿Cuáles son los distintos roles en los que puedo cumplir con mi llamado
- ¿Cómo estoy ejerciendo mi vocación hoy?

ACLARA TU PROPÓSITO

Un Ejercicio de Diario de Rodney Shaw

Constitución

Nuestra constitución es nuestra composición personal, incluidos nuestros dones, nuestro temperamento, nuestras circunstancias familiares y las innumerables cosas que están unidas permanentemente a nosotros y que nos hacen quienes somos. El mismo llamado de Dios puede caer sobre dos personas diferentes y manifestarse de dos maneras completamente diferentes. La constitución de una persona tiene tanto que ver con encontrar un propósito como el llamado de Dios.

Parte 1: Temperamento

Describe tu personalidad y tus dones.

- ¿Qué me gusta hacer?
- ¿Qué me da energía?
- ¿Qué me agota?
- ¿En qué soy bueno?
- ¿Cuáles son las fortalezas de mi temperamento? ¿Cuáles son las debilidades de mi temperamento? ¿Cuáles son mis talentos y habilidades?
- ¿Cómo completarían mis amigos y familiares esta oración: "Él / ella es tan _____".
- ¿Tiendo a sospechar o confiar?
- ¿Tiendo a tener confianza o inseguridad?

NOTA: Se recomienda que realice una prueba de personalidad como Myers-Briggs, DiSC, Eneagram, iPersonic, etc.

Parte 2: Influencias

¿Qué influencias principales han dado forma a tu vida?

- Mi vida ha sido moldeada por estos eventos:
- Mi vida ha sido moldeada por estas personas:
- Me han educado y formado de las siguientes formas:
- Esta persona ha dado forma a mi perspectiva de la vida y el ministerio más que nadie:
- ¿Mis amigos más cercanos son?
- ¿Cómo pueden mis amigos ayudar u obstaculizar la realización de mi vocación?

Parte 3: Obligaciones

Describe tus obligaciones y limitaciones.

- ¿Cómo es que mi etapa de la vida trae enfoque, y quizás límites, a mi vida?
- Mi trabajo requiere el siguiente compromiso:
- La escuela y otras obligaciones requieren el siguiente compromiso:
- Mis obligaciones personales y familiares incluyen:
- ¿Cómo estoy limitado o habilitado por las finanzas?
- Mi horario diario es el siguiente:
- Tengo _____ horas de tiempo discrecional cada semana para perseguir intereses personales.
- Tengo las siguientes limitaciones únicas:

ACLARA TU PROPÓSITO

Un Ejercicio de Diario de Rodney Shaw

Contexto

El llamado de Dios se vive en un lugar específico. El lugar en el que servimos tiene oportunidades y limitaciones únicas. Nuestra vocación se cumple en un lugar específico, por lo que debe adaptarse al contexto en el que operamos. Debemos encontrar una manera de cumplir con nuestro llamado donde estemos.

Parte 1: Mi lugar

- ¿Cómo fui llevado a mi contexto actual?
- La cultura de mi ciudad y la región son únicas de las siguientes maneras:
- ¿La cultura del contexto de mi ministerio es única en las siguientes formas?
- ¿Cómo me dedico actualmente al ministerio?
- ¿Hay espacio para que yo crezca aquí?
- ¿Cómo entienden mis líderes, compañeros y seguidores mi llamado, mis dones y mi función?
- ¿He logrado todo lo que puedo aquí?

Parte 2: Oportunidades

- ¿Qué tiene de hermoso y especial este lugar?
- ¿Cómo ha contribuido este lugar a mi crecimiento y desarrollo?
- ¿Cómo puedo seguir creciendo y aprendiendo aquí?
- ¿Qué puedo hacer aquí que no podría hacer en otro lugar?
- ¿Qué oportunidades tengo actualmente?
- ¿Qué se está deshaciendo actualmente aquí y cómo puedo contribuir a la solución?
- ¿Cómo me imagino vivir mi llamado aquí?

Part 3: Limitaciones

- ¿Qué desearía que fuera diferente en este lugar?
- ¿Qué no puedo hacer aquí que pueda hacer en otro lugar?
- ¿Cómo puedo mejorar la cultura?
- ¿Cuáles son las partes inmutables de mi contexto que debo aceptar?

ACLARA TU PROPÓSITO

Un Ejercicio de Diario de Rodney Shaw

Propósito Aclarado

El propósito es vivir nuestro llamado en nuestras circunstancias actuales. Al hacerlo, encontramos la máxima satisfacción en el presente y nos posicionamos para más oportunidades en el futuro. El propósito se encuentra cuando nuestro llamado se encarna a través de nuestra constitución en un contexto específico. Nuestro propósito es vivir nuestro llamado usando nuestros recursos dados por Dios en nuestra ubicación asignada por Dios, incluso si es una situación menos que ideal. ¡El propósito es hoy!

Parte 1: Síntesis: Resuma sus reflexiones de las siguientes páginas.
Dada mi constitución única y las realidades de mi contexto:

- ¿Cómo puedo vivir hoy para cumplir con mi llamado lo mejor que pueda?
- ¿Cómo puedo vivir hoy para posicionarme para lo que siento que sigue?
- ¿Cómo puedo usar lo que tengo y lo que soy para el mejoramiento de los demás hoy?

Parte 2: Declaración de mi propósito
Escriba una declaración de propósito que describa cómo puede maximizar sus llamadas utilizando sus circunstancias únicas en su ubicación actual. Sea realista y tenga en cuenta las obligaciones y los factores limitantes. El siguiente formato puede resultar útil::

- Soy llamado por Dios _____.
- Soy formidable y maravillosa, y he recibido regalos maravillosos como _____.
- Hoy, puedo usar estos dones para cumplir con mi llamado de las siguientes. maneras:_____.

¡Hacer estas cosas con fidelidad y excelencia es mi propósito para hoy!

Parte 3: Elementos de acción

- ¿Cómo puedo estar completamente presente, cumpliendo mi llamado al máximo dada mi constitución y contexto?
- ¿Cómo puedo mejorar las áreas de mi constitución que están limitando el cumplimiento de mi llamado?
- ¿Cómo puedo hacer de mi contexto un lugar mejor?