



MANUAL DE PLANTACIÓN DE CALVARIO
Programa de Entrenamiento para plantadores de Iglesias

MANUAL DE PLANTACIÓN DE CALVARIO



Programa de Entrenamiento para plantadores de Iglesias



BY BRUCE ZACHARY

BY BRUCE ZACHARY

**Programa de Entrenamiento
para plantadores de Iglesias
by Bruce Zachary**

Derechos de Autor 2011 Bruce Zachary
Impreso en los Estados Unidos de América
Velo Publishing
380 Mobil Avenue
Camarillo, California 93010
Teléfono (805) 384-1182
Correo Electrónico: info@calvarynexus.org

Todos los derechos reservados. Ninguna porción de esta publicación puede ser reproducida, guardada en un sistema de recuperación o transmitida por algún medio, sea electrónico, mecánico, fotocopiado, grabado u otra forma, sin el permiso previo de la editorial, excepto como lo permita la ley de derechos de autor en los Estados Unidos.

Todas las citas en este manual, a menos que se indique lo contrario, fueron tomadas de la versión Reina Valera 1960. Copyright 1988, Thomas Nelson, Inc. Usada con permiso. Todos los derechos reservados.

Introducción

Uno de mis conceptos favoritos es el término germánico “Kinder-Garten”, forjado para describir una experiencia calurosa que cultivaría a los niños como a plantas y les haría florecer como a flores – un jardín de niños. Por ello, queremos desarrollar la idea de una “Ekklesiaparadise” de los términos griegos *ekklesia* que significa asamblea [iglesia] y *paradeisos* que significa jardín. El plantar iglesias es una jornada épica que puede cultivar tanto a los futuros creyentes como aquellos que no asisten más a la iglesia; y equipar a los creyentes, ayudándolos a crecer para seguir con madures a Jesús; en esencia, una iglesia jardín ... y por ello el manual para el plantador y el programa de entrenamiento.

Toda cultura tiene una narrativa fascinante, un sentido ideal e historia de cómo deberían ser las cosas, un entendimiento de que algo está mal en la foto, y un anhelo de que las cosas se hagan bien. Nos esforzamos por encontrar una cura, la solución que trae la esperanza de redención y restauración. El plantador de iglesias es un hombre que ha descubierto la esperanza de Cristo y comunica con pasión dicha verdad para cambiar su mundo para bien, para la eternidad. El propósito de este manual de entrenamiento es proporcionar instrucción teológica y práctica para ayudar en la plantación de iglesias más sanas que puedan transformar comunidades a través de la irresistible esperanza de Jesús. Juntos consideraremos el quién, qué, cómo, y por qué del plantar iglesias.

Generalmente, lo mejor para el futuro plantador es tener como mentor a un pastor que haya plantado una iglesia. Alguien que “ya lo ha vivido, y no es nada nuevo”. Espero que este manual anime a los pastores, a los futuros plantadores y a las iglesias a cumplir con la comisión de plantar iglesias bíblicas saludables. Existe una tremenda necesidad de plantar iglesias saludables que sean apoyadas por mentores y a través de relaciones genuinas después de su lanzamiento. La investigación realizada por Shawn Lovejoy en el año 2011 muestra dos de los más grandes desafíos: el 80% de los plantadores se sienten desanimados y desilusionados, y el fracaso moral. Entre los factores que contribuyen a dichos problemas tenemos: expectativas irrazonables e inalcanzables, entrenamiento inadecuado e inapropiado, así como la falta de soporte después del lanzamiento para establecer relaciones y que se den cuentas.

Factores que contribuyen a la solución:

1. Una evaluación meticulosa del llamado – identificando entre otros factores problemas de autoridad, cantidad de bagaje emocional o irresponsabilidad ante un hogar saludable o la iglesia mentora.
 2. Los líderes saludables que dirigen siembras saludables son preparados a través de un mentor siguiendo un proceso *integral*.
 3. Plante solamente el número de iglesias que pueda entrenar y guiar efectivamente, y fomente un crecimiento lento pero saludable.
 4. Establezca e implemente una relación significativa después del comienzo basada en una red de apoyo para los plantadores *y sus esposas*.
-

Yo tengo un amigo plantador de iglesias que ha servido al Señor como pastor por treinta años. Él resume su filosofía como plantador de iglesias de la siguiente manera, “Uno tiene el llamado o no. Si lo tienes, Dios bendecirá, y si no, no hay mucha esperanza”. A lo cual conteste, “En cierta manera estoy de acuerdo contigo pero acaso no es verdad que en ocasiones has pensado, ‘si hubiese sabido en ese entonces lo que sé ahora’ ¿No te gustaría legar todo ese conocimiento a alguien nuevo en el camino para que se guíe mientras lo recorre?” Él consintió. Así que, este es mi intento para legar algunas de las lecciones aprendidas como plantador de iglesia. ¡Disfrute la travesía!

Metas

1. **Reproducción:** Establecer comunidades que amen a Dios y vivan su palabra [nuestra misión], un lugar en donde varios discípulos han sido intencionalmente seleccionados, desarrollados y enviados a plantar iglesias.
2. **Provisión:** Promover, edificar y potenciar a plantadores de iglesias por medio del entrenamiento y la provisión de recursos.
3. **Relación:** Establecer iglesias que estén unidas teológicamente, filosóficamente y relacionalmente. Es nuestro deseo asociarnos con Calvary Chapel, el movimiento más grande.

Métodos

1. **Misional:** Establecer iglesias misionales implica seguir el planteamiento del misionero – ser autóctono a la cultura, buscar aprender y entender, adaptando la metodología al campo misionero, lo cual resultará en una iglesia bíblica dentro de una cultura local.
2. **Mentorial:** Usar el modelo de un mentor en el cual los plantadores de iglesias son entrenados mientras sirven en el contexto de una iglesia local saludable de modo que las lecciones en este manual puedan ser asimiladas así como enseñadas. Jesús fue un mentor para sus discípulos, lo cual era el típico enfoque rabínico; pasó cerca de 1,000 días con ellos, algunas lecciones nunca se aprenden con solo leer libros. Por ello, nuestra recomendación es un año de servicio en una iglesia local, y un año para estudiar este manual con un mentor [y quizás otros discípulos].
3. **Ministerial:** El manual de entrenamiento es más efectivo si el plantador ha cursado la Escuela de Ministerio o el Colegio Bíblico como prerrequisito o lo está haciendo simultáneamente mientras se entrena como plantador de iglesias.

Tabla de Contenidos

Ekklesiaparadise: Programa de Entrenamiento para Plantadores de Iglesias	4
Introducción.....	4
Metas	5
Métodos.....	5
Prefacio	9
Cómo Funciona el Programa de Entrenamiento: Un Breve Vistazo	9
Lo que se Espera del Mentor.....	9
Lo que se Espera del Alumno	9
Cómo Funciona el Programa de Entrenamiento: Perspectiva General.....	9
Descripción del Curso.....	12
A. ¿Quién debería Plantar una Iglesia Calvary Chapel?	12
B. ¿Qué es una Iglesia Calvary Chapel?	12
C. ¿Por qué Plantar una Iglesia Calvary Chapel?	12
D. ¿Cómo Plantar una Iglesia Calvary Chapel?	13
E. Temas de Entrenamiento Calvary Chapel para el Plantador de Iglesias.....	13
F. Apéndice	14
Epílogo.....	14
¿Quién Debería Plantar una Iglesia Calvary Chapel?.....	15
1. Cambiado por Cristo	15
2. Llamado por Cristo.....	17
3. Caracterizado por Cristo	22
4. Seguro por Cristo.....	26
5. Capacitado por Cristo.....	27
6. Comprometido por Cristo.....	29
¿Qué es una iglesia Calvary Chapel?.....	34
Nuestra Filosofía de Ministerio y Teología	34
Lo que Nosotros Creemos y Por qué • Valores Fundamentales / ADN.....	34
1. Declaración de Fe de Calvary Chapel	34
2. El Movimiento Calvary Chapel ~ Reseña Histórica:.....	37
3. La Iglesia le Pertenece a Jesús; es su Ministerio, Iglesia y Mensaje	38
4. El Libro de los Hechos como Nuestro Modelo	40
5. Énfasis: La Enseñanza de la Biblia.....	43
6. Alabanza: La Música como un Aspecto y Expresión de Alabanza y Adoración	45
7. El Ministerio del Espíritu Santo y los Dones.....	47

8. El Gobierno de la Iglesia.....	49
9. Actitud de Gracia.....	51
10. Teología Sistemática.....	54
11. Alcanzando a las Generaciones Sigüientes	60
12. La Misión de Alcanzar y Evangelizar:	62
13. Equipando para la Obra del Ministerio	65
14. Desarrollando Relaciones Auténticas	68
15. El Tema de la Ofrenda	69
16. La Misión Global.....	71
17. Instalaciones.....	73
18. Servicio a la Comunidad / Evangelismo de Servicio	75
19. Duración del Ministerio.....	76
20. Calvary Chapel: El Nombre y Logo.....	77
21. Membrecía.....	79
22. Comunicando Valores Fundamentales	81
¿Por qué Plantar una Iglesia Calvary Chapel?	82
Principios Generales	82
1. Para Cumplir con el Propósito de la Iglesia.....	82
2. Para Suplir la Necesidad de Iglesias Saludables	83
3. Para Avanzar el Reino de Dios	86
4. Para Satisfacer la Necesidad de una Iglesia Calvary Chapel.....	87
¿Cómo Plantar una Iglesia Calvary Chapel?	89
1. Fundación	89
2. Formación.....	104
3. Iniciación: Preparándose para el primer culto [lanzamiento] y después	106
4. Maduración.....	111
Temas de Entrenamiento Calvary Chapel Church Para el Plantador de Iglesias	117
1. Historia	117
2. Haciendo Discípulos.....	119
3. Desarrollando Líderes y al Personal:	123
4. Movilizando Voluntarios.....	128
5. Cuidado Pastoral y Asesoramiento Bíblico	130
6. Bautizo de Creyentes	132
7. La Mesa del Señor [Comunión].....	135
8. Visita al Hospital.....	136
9. Bodas	137

10. Funerales.....	143
11. Lidando con el Conflicto y el Criticismo.....	145
12. Definiendo y Refinando el Éxito	148
13. Administrando el Tiempo y Dando Prioridad a la Familia.....	151
14. Administración	153
15. Rol de los Ancianos, Diáconos, y Líderes:	154
16. Artículos y Constitución	156
17. Finanzas y Presupuesto:.....	157
18. La Mesa Directiva	161
19. Improvisando las Relaciones entre los Líderes de la Red de iglesias.....	164
20. Solicitando ser una iglesia Calvary Chapel: Usado con Permiso de la Asociación Calvary Chapel [ACC].....	165
Apéndice.....	168
I. Enseñando y Predicando.....	168
II. Lecciones de Liderazgo.....	174
III. Reconociendo Dones y Habilidades.....	177
IV. Proyectos Preparativos para Plantar Iglesias.....	179
V. No hemos sido llamados a Renunciar	182
VI. Ordenación.....	185
VII. Internado	186
VIII. Bibliografía.....	188
IX. Reconocimientos.....	190
Epílogo.....	191

Prefacio

Sea consciente, aun cuando el manual tiene como intención ser un recurso práctico “instructivo”, no debe reemplazar la obra del Espíritu Santo y la prioridad de amar a Dios y al prójimo [Mt.22:37-39]. El plantar iglesias efectivamente es ante todo la obra del Espíritu de Dios y el producto natural de una relación saludable con Dios y el prójimo, no una metodología.

Cómo Funciona el Programa de Entrenamiento: Un Breve Vistazo

Lo que se Espera del Mentor

- Leer todo el material en el manual y familiarizarse con él.
- Compartir dos horas a la semana, mínimo un año, con sus plantadores de iglesias.
- Asegurarse de facilitar oportunidades para que ellos enseñen
- Preparar, calendarizar, supervisar, y evaluar proyectos especiales de ministerio para los plantadores de iglesias. La asignación será mensual o bimensual.
- Mantener a la congregación informada antes, durante y después del programa.
- Tratar con las preguntas de "aplicación" en cada sección con sus plantadores de iglesias.
- Compartir experiencias personales con los estudiantes.

Lo que se Espera del Alumno

- Se recomienda como prerrequisito el haber concluido algún tipo de Colegio Bíblico o programa de Escuela de Ministerio.
- Reunirse semanalmente con su mentor durante un año.
- Compromiso ante el entrenamiento del maestro (lo cual junto con la reunión semanal con su mentor debería tomar dos horas a la semana).
- Ayudar voluntariamente en el trabajo ministerial dentro de la iglesia además de los cultos de fin de semana, por lo menos durante un año. Su experiencia previa podría hacer esto menos necesario o innecesario.
- Posiblemente, ser parte de un programa de internado como se describe en el apéndice.
- Proyectos especiales de ministerio preparados, calendarizados, supervisados, y evaluados por los líderes del programa, los cuales se asignarán cada mes o dos.
- Leer los libros listados en la bibliografía.
- Tratar con las preguntas de "aplicación" en cada lección con su mentor

Cómo Funciona el Programa de Entrenamiento: Perspectiva General

1. El material fue diseñado para un entrenamiento mentor-discípulo: Lo ideal es que un Pastor experimentado en plantar iglesias efectivamente pueda entrenar a un individuo o grupo pequeño de potenciales plantadores de iglesias.

a. El mentor conoce el material: El mentor debe revisar todo el manual junto con el apéndice, y estar preparado para compartir con los potenciales plantadores. Planee

incluir anécdotas propias que ilustren los principios y acomode el tema en discusión a su contenido y cultura.

2. Duración: ¿Cuánto tiempo debería tomar enseñar todo el material en el manual? La lectura del material es muy corta, pero el ser mentor es un proceso. Le recomendamos cubrir el material en un año. Usted puede acelerar el proceso para que tome menos tiempo, pero evite la tentación de acortar el entrenamiento menos de seis meses; recuerde, ser un mentor es un proceso que toma tiempo.

a. Frecuencia: Reúnase semanalmente por una hora con el potencial o potenciales plantadores de iglesia y repase una sección o secciones relacionadas de acuerdo con su horario de entrenamiento [ej. seis meses, un año, etc.]

3. Formación concurrente del Maestro: Nuestra filosofía de ministerio pone un alto valor en la enseñanza bíblica. Por lo tanto, todo modelo efectivo de entrenamiento para plantadores de iglesia debe incluir un método intencional para entrenar maestros y predicadores de la Biblia. El apéndice describe un modelo para la formación del maestro para llevarse a cabo semanalmente junto con el entrenamiento del plantador.

a. Tiempo: Las lecciones en el manual de entrenamiento y el desarrollo del maestro requerirán probablemente de 2 a 2.5 horas por semana.

4. Servicio concurrente en una iglesia local sana: Recomendamos por lo menos un año de servicio en una iglesia local sana antes de intentar plantar una iglesia. La experiencia de trabajar completamente o parcialmente interactuando con otros empleados y voluntarios, guiando y cuidando de la gente, asistiendo a reuniones de liderazgo y personal, etc. es distinto a solo ser un voluntario los fines de semana. Los plantadores necesitan amasar dichas experiencias como parte del proceso de equipamiento.

a. Experiencia previa en el personal: Un plantador potencial con años de servicio efectivo en el personal de una iglesia local sana necesita menos entrenamiento y experiencia que un novato, especialmente, si la experiencia se obtuvo de una iglesia saludable “tipo-Calvary”.

b. Internado: El apéndice contiene la descripción de un programa de internado y la solicitud, el cual puede usarse para diseñar un programa de servicio en el contexto de la iglesia local del mentor. Tenga en cuenta que el exponer al plantador ante una diversidad de líderes ministeriales y experiencias durante el proceso es sabio.

5. Proyectos preparativos para plantar iglesias: El apéndice incluye varios ejercicios que deben ser completados por los plantadores potenciales y revisados por su mentor. El mentor debería repasar dichos ejercicios antes de iniciar el entrenamiento y de calendarizar su ejecución durante el proceso [ej. cada mes, dos meses, etc.]. Los proyectos son prácticos y ayudarán también al mentor a evaluar la presunta eficacia del plantador.

6. Prerrequisitos: El entrenamiento es más efectivo si el plantador ha cursado una Escuela de Ministerio [EdeM] o Colegio Bíblico como prerrequisito, o lo hace a la par con el entrenamiento para plantadores de iglesias. Pero es mucho mejor, si los plantadores

potenciales ya han terminado exitosamente La EdeM o Colegio Bíblico *antes* de entrenarse como plantadores de iglesias.

7. Bibliografía: Los líderes son aprendices, y generalmente en el contexto de plantar una iglesia exitosamente, los líderes son lectores. El apéndice incluye una lista de libros que fueron usados como recursos en la preparación de este manual y otros libros que recomendamos leer. Consiga y lea tantos como le sea posible, enriquecerán su vida y ministerio.

8. Reuniendo posibles plantadores: Planee informar a la congregación, Colegios Bíblicos, graduados de la Escuela de Ministerio, al personal y personas que usted crea tienen el llamado a plantar una iglesia. Comunique la visión del entrenamiento para plantadores de iglesias tres o seis meses antes de la fecha a iniciar propuesta. Anuncie la visión a menudo. Sería bueno incluir aquellos que están considerando salir con los plantadores como parte del equipo de liderazgo central.

9. Tarea: Muchas de las secciones contienen tareas de “aplicación”. Son preguntas de discusión y/o trabajo que debe hacer el futuro plantador y revisar con su mentor para prepararse para la vida, la vida cristiana y la vida de un plantador de iglesias.

10. Perspectiva Pastoral: Las historias son un gran medio para transmitir la verdad. El Pastor Bruce Zachary, autor de este material, ha incluido algunas de sus experiencias con la intención de comunicar los principios más efectivamente. El Pastor Bruce añade, “Estoy consciente de que este material será usado en muchas culturas, y mis ilustraciones o anécdotas podrían ser inefectivas en ciertos escenarios”. Por ello, los mentores deben estar listos para compartir sus propias historias.

Descripción del Curso

A. ¿Quién debería Plantar una Iglesia Calvary Chapel?

1. Cambiado por Cristo
2. Llamado por Cristo
3. Caracterizado por Cristo
4. Seguro por Cristo
5. Capacitado por Cristo
6. Comprometido por Cristo

B. ¿Qué es una Iglesia Calvary Chapel?

1. Declaración de Fe de Calvary Chapel
2. El Movimiento Calvary Chapel – Reseña Histórica
3. La Iglesia le Pertenece a Jesús; es su Ministerio, Iglesia y Mensaje
4. El Libro de los Hechos como Nuestro Modelo
5. Énfasis: La Enseñanza de la Biblia
6. Alabanza: La Música como un Aspecto y Expresión de Alabanza y Adoración
7. El Ministerio del Espíritu Santo y los Dones
8. El Gobierno de la Iglesia
9. Actitud de Gracia
10. Teología Sistemática
11. Alcanzando a las Generaciones Sigüientes
12. La Misión de Alcanzar y Evangelizar
13. Equipando para la Obra del Ministerio
14. Desarrollando Relaciones Auténticas
15. El Tema de la Ofrenda
16. La Misión Global
17. Instalaciones
18. Servicio a la Comunidad / Evangelismo de Servicio
19. Duración del Ministerio
20. Calvary Chapel: El Nombre y Logo
21. Membrecía
22. Comunicando Valores Fundamentales

C. ¿Por qué Plantar una Iglesia Calvary Chapel?

1. Para Cumplir con el Propósito de la Iglesia
 2. Para Suplir la Necesidad de Iglesias Saludables
 3. Para Avanzar el Reino de Dios
 4. Para Satisfacer la Necesidad de una iglesia Calvary Chapel
-

D. ¿Cómo Plantar una Iglesia Calvary Chapel?

1. Fundación
 - a. Modelos al Plantar Iglesias
 - b. ¿Cuándo un grupo [“obra nueva”] se convierte en una iglesia?
 - c. Oración
 - d. Visión
 - e. Ubicación
 - f. Estableciendo un equipo
 - g. Financiamiento
2. Formación
 - a. Tiempo y responsabilidad
 - b. Reuniendo un grupo inicial central
 - c. El grupo comunitario y preparando el nacimiento
3. Iniciación
 - a. Cuándo comenzar
 - b. Dónde comenzar
 - c. Planeando cultos preestreno
 - d. El día de lanzamiento – primer culto
4. Maduración
 - a. Aclare a quien está tratando de alcanzar
 - b. Aclare que hace bien
 - c. Cree sistemas
 - d. Considere barreras de crecimiento

E. Temas de Entrenamiento Calvary Chapel para el Plantador de Iglesias

1. Historia
2. Haciendo Discípulos
3. Desarrollando Líderes y al Personal
4. Movilizando Voluntarios
5. Cuidado Pastoral y Asesoramiento Bíblico
6. Bautismo de Creyentes
7. La Mesa del Señor [Comunión]
8. Visita al Hospital
9. Bodas
10. Funerales
11. Lidiando con el Conflicto y el Criticismo
12. Definiendo y Refinando el Éxito
13. Administrando el Tiempo y Dando Prioridad a la Familia
14. Administración
15. Rol de los Ancianos, Diáconos y Líderes
16. Artículos y Constitución
17. Finanzas y Presupuestos
18. La Mesa Directiva
19. Improvisando las Relaciones entre los Líderes de la Red de iglesias
20. Solicitando ser una iglesia Calvary Chapel

F. Apéndice

1. Enseñando y Predicando
2. Lecciones de Liderazgo
3. Reconociendo Dones y Habilidades
4. Proyectos Preparativos para Plantar Iglesias
5. No Hemos sido Llamados a Renunciar
6. Ordenación
7. Internado
8. Bibliografía
9. Reconocimientos

Epílogo

¿Quién Debería Plantar una Iglesia Calvary Chapel?

Ningún ser humano tendrá mayor influencia en la iglesia sino el que la planta. Por ello, solo hombres calificados deben ser el pastor líder. La instrucción y la experiencia ministerial mostrarán dichas cualidades; ¿tiene lo que se necesita? El plantador debe haber cursado la escuela de ministerio de **Calvary Chapel** o en su lugar el Colegio Bíblico, el seminario o algún entrenamiento ministerial. Además de la educación, por tres o más años debe mostrar en el ministerio tener un carácter como el de Cristo, habilidad como líder, uso apropiado de autoridad y responsabilidad. La formación espiritual es clave para la preparación, pero ¿qué clase de hombres deben plantar iglesias **Calvary Chapel**?

Los verdaderos plantadores de iglesias tienden a ser empresarios, visionarios, iniciadores, flexibles y adaptables, intrépidos, fuertes, centrados, optimistas [del tipo, un vaso medio lleno], progresistas, humildes, inspiradores, desafiantes, siervos, colaboradores, creativos, estrategas, sabios, y efectivos comunicadores. Atraen gente y son hábiles para trabajar con ellos, tienen una auto-estima sana, oran, dependen de Dios, y el plantar es algo natural. Pero, nadie tiene *todas* estas características. Además, hay otros asuntos que son más importantes para Dios y por ello, más esenciales.

Durante las primeras ocho a doce semanas de entrenamiento, el mentor se enfocará fuertemente en la evaluación. Queremos entrenar a las personas adecuadas en el momento preciso de su desarrollo espiritual. Los dones de enseñar, liderar, desarrollar a otros, y involucrarse en el evangelismo personal son claves y los rasgos de fidelidad, perseverancia, amor e integridad imprescindibles. En esencia, el mentor se asegura tener a las personas correctas en clase; los factores siguientes proveen el criterio:

1. Cambiado por Cristo

a. Lo primero y más importante, un plantador de iglesias debe estar rendido a Jesús y haber sido regenerado por el Espíritu Santo. Es posible ser un comunicador, consejero y líder dotado sin conocer a Jesús [Mt.7:21-23]. Solo las personas regeneradas [nacidas de nuevo] tienen un motivo para el ministerio fuera del ministerio mismo [Jn.3:3]. En un mundo ideal, no habría necesidad de articular este principio ya que parece tan axiomático y fundamental; solo los seguidores de Jesús pueden guiar verdaderamente a otros a una relación significativa con Dios, y modelar un crecimiento espiritual auténtico. Sin embargo, en un mundo caído y muchas veces post-moderno la necesidad de enfatizar este fundamento es crucial.

R. Albert Mohler, Presidente del Seminario Bautista del Sur lamenta un estudio publicado en el 2010, el cual cita un creciente número de predicadores incrédulos. Mohler nota los problemas de: los seminarios y colegios liberales, el ser políticamente correctos, el buscador hipersensible, la enseñanza “basada en necesidades” humanística, los líderes eclesiásticos rechazando el estándar de la palabra de Dios y las iglesias no entendiendo lo que significa ser un cristiano. Un artículo en el *New York Times* 7.25.10 reportó que la iglesia Evangélica Luterana ha reconocido a los ministros homosexuales, además de las denominaciones Episcopal e Iglesia Unida de Cristo [algunas de las denominaciones protestantes más grandes]. Así mismo, en el *Methodist Thinker* 6.30.10, por segunda vez en menos de un año, la Mesa Directiva de la Iglesia y Sociedad Metodista Unida (GBCS por sus siglas en inglés), una agencia oficial de la denominación, ha publicado un

artículo argumentando que las relaciones sexuales fuera del pacto del matrimonio no son necesariamente impropias.

Por lo tanto, a la luz de estos asuntos, es imperativo entender que solo hombres regenerados pueden ser el pastor líder o guía en el proceso de plantar la iglesia. ¿Cómo descubrimos a alguien que ha sido cambiado verdaderamente por Cristo? La clave es un amor creciente por Dios demostrado a través de su pasión, carácter cristiano, acciones y motivos [véase, Gá.5:22-24; 1Co.3, Mt.22:37-40].

b. La posición de pastor-anciano es solo para hombres [1Ti.2:12-14]. Pablo en su 1^{ra} carta a Timoteo dijo, el que desea rol de liderazgo dentro de la iglesia de Dios buena obra desea [1Ti.3:1]. Pablo dictó los requisitos para el líder espiritual, estableciendo de esa manera limitaciones en cuanto a quien puede ocupar ciertos roles dentro de la iglesia. ¿Existen limitaciones en el rol de las mujeres?

Nosotros creemos que la mujer puede ser líder dentro de la iglesia y tener el cargo de diaconisa, pero creemos que solo el hombre puede tomar el cargo de pastor o anciano [el término pastor, anciano, y obispo se usa sinónimamente en el contexto del NT]. El asunto se trató en 1Ti.2:12-14, “No permito a la mujer enseñar, ni ejercer dominio sobre el hombre, sino estar en silencio. Porque Adán fue formado primero, después Eva; y Adán no fue engañado, sino que la mujer, siendo engañada, incurrió en transgresión”.

El asunto no es capacidad o valor, sino rol o posición. En el NT, el hombre y la mujer valen lo mismo, pero ciertos roles son exclusivos [ej. procrear hijos, Gá.3:28]. El tema no es quien es más pecador, tanto el hombre como la mujer pecan. Las mujeres, ante todo, tienen que enseñar a mujeres [Tito 2:3-4]. Ellas no pueden ejercer autoridad bíblica sobre los hombres pero si impartir doctrina [véase, Hch.18:26 Priscila con Apolos]. Surge la pregunta, ¿es ilícito para la mujer ser pastora durante la era de la iglesia o solamente durante un momento o lugar específico? Siendo que Pablo argumenta de acuerdo al relato de la creación de Adán y Eva, parece ser que Dios estaba estableciendo un patrón en la asamblea local para la era de la iglesia, y por consiguiente no solo a una cultura en particular.

Nosotros creemos que las mujeres pueden ejercer cualquier rol de liderazgo en la iglesia pero no el de pastor-anciano. Nada prohíbe que las mujeres sean diaconisas. En Romanos 16:1, A Febe se le llama *diakanos*, palabra griega que significa “diaconisa” y describe también un cargo de liderazgo en la iglesia. De igual manera en 1Ti. 3:11, hablando de los requisitos para los diáconos, leemos, *las mujeres asimismo*. La ambigüedad existe si se refiere a la esposa del diacono o a una diaconisa, pero no hay ninguna prohibición en cuanto al rol de la mujer en el liderazgo excepto el de pastor.

c. Motivos: Un hombre cambiado por Cristo purifica sus motivos en el ministerio. Los motivos del apóstol Pablo se describen en 1Ts.2:2-6: 1. Difundir el evangelio [v.2], 2. Agradar a Dios [v.4], 3. Decir a la gente lo que necesita escuchar [v.5], 4. Servir a Dios no al dinero [v.5], 5. Proclamar la gloria de Dios [v.6]. Pablo entendió que Dios prueba el corazón de aquellos que buscan representarlo, a quienes les ha confiado el evangelio [v.4]. Él mismo sufrió oposición y padecimiento, lo cual probó sus motivos [v.2]. Pablo le recordó a la iglesia de Corinto que el ministrar con motivos puros es recompensado en la eternidad, no así el ministerio motivado por el interés personal [1Co.3]. Un hombre regenerado lucha siempre con la realidad de que sus motivos no siempre son puros y

responde con arrepentimiento y confesión, lo cual caracteriza a un líder cambiado por Cristo.

Perspectiva Pastoral: El estrado es un lugar muy peligroso; no es que la gente caiga literalmente, se lastime y cause daño, sino la metáfora, pastores que tropiezan y caen dejan una estela de daño. En la iglesia generalmente hay dos grupos de personas en el estrado (altar), los directores de alabanza y los pastores-maestros. Por ello, debemos examinar continuamente nuestros motivos ya que la aprobación y afirmación de un grupo creciente de personas puede ser seductiva e intoxicante. Cada uno de nosotros debe asegurarse de que su motivación principal es el amor a Dios y a su pueblo, así como confesar que sus motivos no son tan puros como quisiera que fueran. A través de los años de crecimiento en Cristo y ciclos de indagar la verdad acerca de Dios y nosotros mismos, nuestros motivos (Dios mediante) se hacen más como los de Cristo.

Cuando empecé a enseñar, me preocupaba mucho *mi* desempeño. El domingo a mediodía, le hacía a mi esposa la supuesta pregunta espiritual inocente, “¿qué te pereció el culto?” Estaba dispuesto a escuchar comentarios sobre el culto en general, pero deseaba escuchar la crítica del (“mi”) mensaje, idealmente, dime que bien lo hice. Como un drogadicto, mi carne insegura necesitaba una dosis de afirmación, y me faltaba la madurez espiritual de tomar lo que necesitaba de Dios. Recuerdo sentirme nervioso cada domingo en la mañana por la enseñanza pues me preocupaba como sería percibido. Más adelante en mi ministerio, llegué a preocuparme más en ser efectivo para la gloria de Dios, sin embargo, debo luchar constantemente con el concepto que me motiva.

APLICACIÓN

1. ~~Describe su experiencia ministerial en general y en esta iglesia local en particular.~~
2. Describe su experiencia educativa.
3. ¿Por qué desea participar en esta experiencia de entrenamiento para plantadores de iglesias?

2. Llamado por Cristo

a. ¿Qué es el llamado? El llamado es un fuerte impulso interno hacia un curso de acción en particular, especialmente cuando viene acompañado por una convicción de influencia divina. Se debe tener la sensación de que Dios lo ha escogido y llamado para servirle. William Willimon notó, “El ministerio no es una profesión. Es una vocación; uno debe ser llamado para ejercerlo”.

El profeta Jeremías fue llamado para advertir al pueblo de Dios sobre el juicio de Dios por sus pecados y llamarlos al arrepentimiento y a rendirse a Dios. Dios había llamado a Jeremías para este ministerio antes de que naciera, “Antes que te formase en el vientre te conocí, y antes que nacieses te santifiqué, te di por profeta a las naciones” [Jer.1:5]. Dios había seleccionado a Jeremías para un ministerio en particular antes de que el profeta fuese concebido, y después le dio un fuerte deseo interno de tomar dicho curso. Así como Jeremías, aquellos que son llamados tienen una pasión ardiente que los consume por representar a Dios a pesar de indudables apuros, “Y dije: No me acordaré más de él, ni hablaré más en su nombre; no obstante, había en mi corazón como un fuego ardiente metido en mis huesos; trate de sufrirlo, y no pude” [Jer.20:9]. Paul exclamó, “¡ay de mi si no anunciare el evangelio!” [1Co.9:16]

C.H. Spurgeon aconsejó a sus estudiantes del ministerio: si pueden ejercer otra profesión, además del ministerio, dejen de buscar estar en el ministerio y hagan lo otro. El asunto no era cuantas otras opciones tenía a su disposición el estudiante, sino el que ha sido llamado verdaderamente no puede ejercer otra carrera en su vida, sin importar que tan atractiva esta parezca ante los demás.

Por otro lado, hay muchas personas buscando plantar iglesias por razones equivocadas (supuestos “llamados”): desempleo, resentimiento contra el pastor general, insatisfacción, es más fácil que buscar una posición ministerial, ego, es lo “nuevo”, etc. En su estela yacen muchas ovejas heridas que siguen a un hombre con un plan, pero no a un hombre de Dios.

El plantar iglesias requiere fe: oír a Dios hablar y responder con una actitud dependiente, y actos de obediencia a él [He.11:1-39]. El plantar es como el trapecio, la 1^{ra} barra figura seguridad, pero al enviar Dios la 2^{da} barra, el llamado a plantar; la 1^{ra} debe soltarse para tomar la 2^{da}. El llamado se caracteriza generalmente por la oración y el estudio bíblico, un descontento pio, una carga por el impío, y la afirmación de un consejo maduro y pio. Los líderes con madures espiritual reconocerán a Dios obrando en el plantador, Bernabé lo describe como la evidencia de “la gracia de Dios” al visitar la iglesia en Antioquia [Hch.11:23]. Hay varios indicadores del llamado pero el plantador debe ser capaz de atraer y equipar líderes, perseverar, y confrontar personas divisoras, por nombrar algunos.

Considere al apóstol Pablo como el prototipo del plantador de iglesias: él recibió una clara visión y llamado de Dios [Hch.9:15; Ro.15:20-23], conocía íntimamente la palabra y a Dios, su mentor fue Bernabé, un líder maduro e increíblemente espiritual y pio, tuvo la oportunidad de ser un mentor para Timoteo, Lucas, Marcos, Silas, y otros, vivió una vida ejemplar [1 Ts.2, 1Co.11:1], fue un evangelista [Hch.13:44; 14:1; 16:25-33], líder empresarial, capaz de integrar y destituir personas del equipo [Hch.15:38], finalmente, desarrolló y asignó líderes a largo plazo [Hch.14:23].

Pablo declaró que su llamado primordial era ministrar y compartir el evangelio a los gentiles: “A mí, que soy menos que el más pequeño de todos los santos, me fue dada esta gracia de anunciar entre los gentiles el evangelio de las inescrutables riquezas de Cristo” [Ef.3:8]; “Para esto yo fui constituido predicador y apóstol (digo verdad en Cristo, no miento), y maestro de los gentiles en fe y verdad” [1Ti.2:7]. A pesar de haber recibido revelación directa de Cristo en cuanto a su llamado a los gentiles [Hch.22:21], Pablo quiso compartir el evangelio entre su gente, los judíos [Hch.21] pero generalmente sin éxito. Por tanto, los plantadores de iglesia con llamado descubren su nicho (llamado en particular) en el proceso, conforme se desenvuelve su jornada con Cristo.

Entre más larga sea su experiencia ministerial, más preciso en general será el acierto [Por ello la necesidad de la experiencia ministerial además del entrenamiento académico]. En esencia, se le ha dado la oportunidad de descubrir sus puntos fuertes y débiles, lo que usted ha sido llamado hacer y “no hacer”. Algunos son evangelistas, otros apologistas, otros maestros, etc. Quizás usted desee ser un evangelista pero tal vez no es lo que Dios le ha llamado a ser. Así como David, usted no puede pelear sus batallas usando la armadura de otro hombre, simplemente no encaja [1S.17:37-38].

Considere lo siguiente: ¿está preocupado por alcanzar a los pre-creyentes y los sin-iglesia? Un plantador al iniciar alcanza típicamente a sus similares en: edad [en general, 10 años alrededor del plantador], estado civil y familiar, y posición socio-económica [directivos vs. clase trabajadora].

APLICACIÓN

1. ¿Qué o quién le preocupa más?
2. Si Dios concediera su deseo en el ministerio, ¿cuál sería?
3. ¿Qué desea hacer verdaderamente con su vida para Dios?

b. Un plantador debe tener un sentido del llamado en su corazón, cabeza, y manos

i. El corazón: Por ejemplo, Nehemías sintió una carga por el pueblo en Jerusalén [Neh.1]. Al escuchar del sufrimiento de su pueblo, los judíos, en Jerusalén, lloró y se lamentó por varios días en ayuno y oración. Nehemías fue movido a la acción por una compasión causada por Dios. Usted no podrá tener un ministerio perene y ver gente restaurada sin compasión, un corazón por Dios y la gente. En el corazón de la compasión hay ¡pasión! La pasión es un deseo ardiente que motiva y dirige como la brújula, la cual puede ser: una carga por el perdido, la juventud, los países en desarrollo, los segregados y marginados, las futuras generaciones, o una ciudad. La pasión se desarrolla a través del sentido de percibir la necesidad de los demás, y es perdurable. Si bien sus pasiones cambiarán por lo general durante el curso de la vida de su ministerio, dichos cambios tienden a manifestarse gradualmente como las estaciones y no como pelota errática de pinball.

ii. La cabeza: Un plantador eficaz razona y calcula el costo de seguir a Jesús de manera que otros puedan seguirlo e imitarlo. Considera su filosofía y estilo de ministerio, teología, dones, habilidades y deseos. Lucha con la realidad de una vida de sacrificios para servir a quien lo llamó. Jesús confrontó a sus seguidores y les advirtió considerar el costo de seguirlo, *“Y el que no lleva su cruz y viene en pos de mí, no puede ser mi discípulo. Porque ¿quién de vosotros, queriendo edificar una torre, no se sienta primero y calcula los gastos, a ver si tiene lo que necesita para acabarla? No sea que después que haya puesto el cimiento, y no pueda acabarla, todos los que lo vean comiencen a hacer burla de él, diciendo: Este hombre comenzó a edificar, y no pudo acabar. ¿O qué rey, al marchar a la guerra contra otro rey, no se sienta primero y considera si puede hacer frente con diez mil al que viene contra él con veinte mil? Y si no puede, cuando el otro está todavía lejos, le envía una embajada y le pide condiciones de paz. Así, pues, cualquiera de vosotros que no renuncia a todo lo que posee, no puede ser mi discípulo”*. [Lc.14:27-33]

Todo el que desee seguir a Jesús debe considerar el costo de ser su discípulo, pero es razonable asumir que el líder hará un mayor sacrificio. Pablo y Bernabé fueron hombres que arriesgaron su vida por la causa de nuestro Señor Jesús [Hch.15:25-26].

Considere el impacto y sacrificio impuesto sobre su esposa y familia. Si la esposa [y los niños] no pueden respaldar del todo el llamado, el éxito es poco probable. La Biblia no sitúa expectativas para la esposa del pastor en cuanto al ministerio, por lo tanto, cuide de no poner yugo que no sea de Dios. Tito 2:4-5 sitúa obligaciones para la esposa y la madre, pero no para la líder del ministerio femenil, infantil, o servir en cualquier otra capacidad per se a menos que Dios guíe.

Existe una presión inherente relacionada con el “efecto pecera”, el hecho de que su familia se siente vigilada todo el tiempo. Los niños no deben ser perfectos por presiones injustas sino deben tener una fe genuina [1Ti.3:4-5]. Si la presión va a destruir o agobiar su matrimonio o familia, usted necesita considerar que quizás no tenga el llamado. Dios ama su familia más de lo que él necesita que usted plante una iglesia.

Perspectiva Pastoral: una de las mejores decisiones que jamás haya tomado es permitir que mi esposa [e hijos] sea únicamente lo que Dios la ha llamado a ser. Por desgracia, no tenía ni la menor ideal al comenzar, simplemente asumí que Karen supervisaría el ministerio femenil e infantil. En realidad, no parecía haber alguien más calificado, y ella quería hacerlo. Al crecer la iglesia, otros líderes fueron surgiendo, y la relevaron [en todo sentido] de dichos roles. A decir verdad, lo más probable es que ella no fue llamada por Dios ni siquiera a una de esas posiciones [principalmente en ese entonces]. Si pudiera volver a comenzar, yo esperarí a Dios para identificar a la persona correcta desde el inicio, y dejarí a mi esposa hacer solo lo que Dios la llamado a hacer.

También, hemos dado a nuestros hijos la libertad de ser quienes son en Cristo, y tratado de evitar poner cualquier carga sobre ellos para que sean líderes en la iglesia; hemos buscado permitir que ellos vivan una experiencia “normal” cristiana en lugar de tener que ser los “súper-cristianos”.

iii. Las manos [dones, habilidades]: Conocimiento maduro de la Biblia, doctrina y teología sistemática. Capacidad de liderazgo: recibir visión e inspirar a otros a seguir. Capaz de organizar, administrar, y desarrollar a los demás. Busca excelencia en el ministerio: la mediocridad es un obstáculo [especialmente para los sin-iglesia quienes esperan excelencia en el mundo]. Evalúa constantemente y mejora la calidad. Si usted es incapaz de ministrar bien, no podrá atraer gente. Es inevitable cometer errores, aprenda de ellos y trate de no cometer los mismos errores [prosiga y cometa nuevos errores; anime a sus allegados a hacer los mismo].

c. ¿Cómo fue confirmado su llamado? Dios casi nunca llama a dos personas de la misma manera. La experiencia de Pablo en el camino a Damasco difiere de la invitación hecha por Jesús a sus discípulos cuando les pidió que lo siguieran para hacerlos pescadores de hombres. Por ello, cada uno de nosotros debe descubrir y discernir el llamado del Maestro. El sentido del llamado muchas veces es una revelación progresiva y no un episodio dramático. No existe un “típico” llamado pero todos tienen que sentir el llamado.

Perspectiva Pastoral: en cuanto a mí, no recuerdo haber “deseado” ser pastor o plantador per se ... no me esforcé por ello. Unos amigos me invitaron a dar un estudio bíblico en una casa. Al ir creciendo rápidamente el grupo, comencé a darme cuenta cuan

responsable era de lo que estaba enseñando [i.e. es sana doctrina]. Recuerdo que le pregunte a mi pastor, Chuck Smith, si necesitaba ir al Colegio Bíblico y él me sugirió ir a la Escuela de Ministerio. Al participar, y crecer en Cristo, comencé a tener más oportunidades para enseñar, y otros líderes espirituales y amigos comenzaron a reconocer el llamado de Dios en mi vida.

Enseñé en la Escuela de la Biblia en Calvary Chapel Costa Mesa, serví como pastor interino en una iglesia en Oregón cerca de cuatro meses, y comencé a sentir que Dios me estaba llamando a ser pastor. Poco tiempo después, David Guzik, un amigo pastor, me invitó a Camarillo para comenzar una iglesia Calvary Chapel. Nunca antes había estado en Camarillo pero rápidamente encontré una cafetería, compre un café y comencé a orar cerca de una fuente. Mientras oraba, sentí que Dios me decía, casi con voz audible, que ministraría a católicos [esto en sí mismo era desconcertante para un buen chico judío que creía en Jesús como el Mesías]. Cuando regrese con mi esposa Karen para orar, una vez más sentí que Dios me llamaba para Camarillo y que ministraría a católicos. Mi pastor Chuck, y mi mentor, Pastor Carl, también percibieron el llamado.

Al comenzar a moverme confiando en el llamado de Dios, él se movió de manera maravillosa: nuestra casa en Santa Ana se rentó en 48 horas, la oficina de leyes donde trabajaba *me contactó* en 48 horas para abrir una nueva oficina cerca de Camarillo [aun antes de enterarse que estaba considerando mudarme para allá], y pronto nos fuimos para Camarillo donde encontramos gente que Dios estaba llamando para ser parte de la nueva iglesia. El estudio bíblico creció rápidamente y comenzamos los cultos dominicales el domingo de resurrección.

Luego, nuestro primer verano, y descubrí que la gente en Camarillo puede por lo general irse de vacaciones, y lo hacen. Un domingo, en lugar de las 50-70 personas solo había 4. Era un día decisivo para discernir mi llamado. Recuerdo sentirme tan desanimado que quise renunciar y quejarme con Dios, como los hebreos en el desierto, “¡Me has traído aquí para hacerme morir!” Fue esa tarde mientras oraba, ayunaba, y leía mi Biblia que Dios me guio a leer Zacarías 11:17, “¡Ay del pastor inútil que abandona el ganado!” Batallé conmigo mismo y con Dios como nunca antes: ¿cuál era mi motivación para el ministerio? Recuerdo pensar, “yo no necesito esto ...” y sentí que Dios contestó, “Yo no te *necesito* a ti.” Comencé a sentir el llamado de servir a Dios, y que yo sería más miserable si rechazaba el llamado que lo que sería si cedía [véase, e.g. Jonás]. Así que, decidí someterme al llamado. Esa noche, Dios me llevó a Deuteronomio 8, un capítulo donde Dios explica a los hebreos que los llevaría a una buena tierra y los bendeciría abundantemente por su gracia y para su gloria pero necesitaban recordar que era un acto divino y no de ellos. Una vez más, sentí que Dios estaba confirmando que él haría una buena obra a través de esta nueva iglesia, pero no sería ni ocurriría hasta que yo aceptara el principio fundamental: su obra, su gracia, su gloria. El Señor y yo habíamos luchado, así como lo hizo con Jacobo, fui humillado y transformado. Dios ha bendecido la iglesia notablemente desde entonces. Las profecías se cumplieron, y cerca de la mitad de las personas que sirvo estuvieron relacionadas con la iglesia católica.

Así que, ¿puede usted describir como Dios lo llamó? Su experiencia es única, pero si usted no *sabe* que ha sido llamado ... no terminará su carrera – el camino tiene muchos

desafíos. Por lo tanto, le insto a escribir su llamado, y mantenerlo cerca porque necesita saber y recordar que usted ha sido llamado por Cristo.

APLICACIÓN

1. Describa como llegó a entender que había sido llamado a plantar la iglesia:
2. La confirmación de amigos, mentores, y puertas abiertas [Ap.3:7-8, Hch.16:6-12, circunstancias] son extremadamente importantes para afirmar el llamado. Considere dichos factores en su jornada:

3. Caracterizado por Cristo

a. La importancia del carácter: Un carácter como el de Cristo se describe en varios pasajes como 1Ti.3, Tito1, Gá.5:22-23, y 1P.5:1-4. El pastor líder debe desear y demostrar estos rasgos más allá de aquellos a quienes guiará. Por ejemplo, todos los seguidores de Jesús tienen que ser moderados, y amorosos pero un líder debe “tener más” para influenciar positivamente a otros para Cristo. Un plantador de iglesia debe ser capaz de ver dichas características en sí mismo y recibir confirmación de otros líderes espirituales maduros. Siendo que los líderes están a cargo del bienestar espiritual de los demás, su carácter es el requisito más importante. Es interesante leer pasajes como 1Timoteo 3, el cual lista los requisitos para los ancianos y diáconos, y descubrir que el único requisito que requiere habilidad es el hecho de que los ancianos deben ser capaces de enseñar, Aparte de eso, todos los demás requisitos tienen que ver con el carácter. ¡La integridad es la clave! Tal como es el líder serán los seguidores. Jesús dijo, “el discípulo no es superior a su maestro; mas todo el que fuere perfeccionado, será como su maestro” [Lc.6:40] – la gente raramente sobrepasa a sus líderes. 12

b. Lista de los rasgos de carácter necesarios: Pablo provee una lista de requisitos en 1Ti.3:1-7 y Tito 1:5-9 como un matriz para evaluar ancianos [ancianos como se usa en este contexto es sinónimo de pastor o en este caso líder plantador de iglesia]. A excepción de la habilidad de enseñar, todos los requisitos tratan con el carácter, y se describen de la siguiente manera:

i. Irreprensible: No debe haber nada en su vida que otros puedan usar para atacar a Jesús o su iglesia. No perfecto pero en general irreprensible en el sentido de que no muestra pecado o simplemente está bien delante de Dios.

ii. No dado al vino: El alcohol no se prohíbe sino el abuso de licor descalifica. La adicción al alcohol parece ser el asunto.

iii. Marido de una sola mujer: El hombre de una mujer es fiel a su esposa. No coquetea, no ve pornografía, no codicia a otra mujer, y queda descalificado si es un adúltero. Por otro lado, el soltero, el viudo y el divorciado de acuerdo a la biblia no quedan descalificados del llamado.

iv. Sobrio: No dado a extremos y por ello, confiable y fidedigno. No tiene cambios bruscos de visión, humor o acciones.

v. Prudente: Capaz de pensar claramente y con claridad. Capaz de ser serio cuando sea necesario.

vi. Decoroso: Ordenado o modesto, un sentido apropiado de la dignidad cristiana.

vii. Hospedador: La habilidad de recibir bien a otros y hacer que se sientan en casa, el deseo de abrir las puertas de su casa a los amigos y extraños.

viii. No pendenciero: No dado a la violencia en público o privado.

ix. No codicioso de ganancias deshonestas: Si el dinero es un motivo para el ministerio o si usted está continuamente buscando más dinero, no está calificado.

x. Amable: Así como Jesús, trata de no ser áspero, duro e insensible.

xi. No contencioso: Cuando el río suena, agua lleva. Si su deseo es ganar argumentos más que a personas, existe un problema.

xii. No avaro: Un hombre que siempre está *insatisfecho* no califica para el liderazgo dentro del pueblo de Dios. La avaricia es más vasta que la codicia por el dinero.

xiii. Que gobierne bien su casa: El líder de Dios demuestra primero su habilidad de liderazgo en su propio hogar; Pablo reconoció que es en el hogar donde nosotros demostramos primero nuestra cristiandad. Es verdad que un hijo puede rebelarse de un buen hogar; pero, ¿es la rebelión *causada* por sus padres o *a pesar* de su trabajo como padres? Esta es la pregunta que debe hacerse.

xiv. No un neófito: Al nuevo creyente no se le debe dar rápidamente autoridad de líder pues produce orgullo y abuso de poder. Uno necesita ser probado y aprobado. Por ello, idealmente, el plantador surge de una iglesia local en donde se conoce su integridad y carácter.

xv. Un buen testimonio: Los líderes deben tener una buena reputación aun entre los pre-creyentes, y la comunidad fuera de las cuatro paredes de la iglesia.

xvi. Justo: Ser recto delante de los hombres. Aun cuando uno no es perfecto, usted debe tener por lo general una reputación de buscar hacer lo recto para con los demás. Cuando alguien comparte sobre algo que ha hecho mal, usted debe querer escuchar, recibir corrección, confesar, arrepentirse y pedir que se le perdone.

xvii. Santo: Recto delante de Dios. Usted necesita ser recto y estar bien no solo con el hombre sino, lo más importante, con Dios. Recuerde, el ministerio es un “llamado santo” no hay lugar para ningún elemento profano en su vida.

xviii. Dueño de sí mismo: Recto consigo mismo, “¡Que incapaces son de gobernar la iglesia aquellos que no pueden gobernarse a sí mismos!” (Matthew Henry)

ixx. Retenedor de la palabra fiel tal como ha sido enseñada: Usted debe ser un hombre de la Palabra; Apréndala, ámela, y vívala. ¡Enseñe la palabra! No confíe en lo novedoso o las maquinaciones. **Tal como ha sido enseñada:** Esto quiere decir que el líder ha *estado bajo* la enseñanza de alguien más. Un líder calificado no necesariamente tiene que ir al Colegio Bíblico o Seminario, pero tiene que ser **enseñado** y disciplinado por *alguien*, no solo por sí mismos.

APLICACIÓN

La tendencia es considerar la lista de los rasgos de carácter y fallar en permitir al Espíritu Santo que obre en su corazón. Una actitud equivocada es repasar la lista y alabar su buen sentido de carácter, es sencillamente orgullo espiritual. Un segundo error es leer la lista mientras el Espíritu Santo le muestra áreas en su vida y ministerio que necesitan crecimiento y proseguir sin reflexionar adecuadamente.

Repase con calma y cuidado la lista anterior y pídale a Dios que le muestre por lo menos dos áreas en su vida que necesiten crecimiento para estar mejor preparado para plantar.

c. La clave para influenciar es carácter y visión: Los líderes capaces de presentar una clara y significativa visión para sí mismos y su ministerio atraen personas. Los líderes con integridad [confiables, puros, y honestos] son más aptos para retenerlas. Los pastores sin integridad dejan una estela de seguidores heridos, confusos, desanimados y angustiados. A través de los años, he visto a muchos pastores quedar descalificados en el ministerio a causa de la inmoralidad; siempre es una confusión y difama el nombre de Cristo. La respuesta es tener y mantener el carácter de Cristo.

Perspectiva Pastoral: A través de los años, he sido parte de varios intentos de restauración a pastores, descalificados por no respetar los límites de Dios en cuanto al carácter. Los asuntos fueron diversos: pornografía, adulterio, drogas, alcohol, mal uso de fondos, pero la raíz principal siempre fue la misma, orgullo espiritual y falta de carácter divino. Rompe el corazón ver al pueblo enojado, herido y confuso después que el líder tropieza. Es también extremadamente serio... por la gracia de Dios usted y yo nos hemos sostenido. Si usted no respeta los límites de Dios cuando solo él está observando, no busque ser plantador de iglesias ... porque va a terminar lastimándose a sí mismo y a muchos otros mas.

El pastor líder debe ser capaz de proteger de los falsos maestros, animar y equipar con sana doctrina; es un hombre de oración, tiene un carácter probado y una reputación de integridad. También, tiene que ser auto-disciplinado, maduro, y capaz de relacionarse con los demás. El líder debe tener una vida familiar sana: fiel a su esposa y capaz de guiar a sus hijos; su familia debe ser un ejemplo a seguir para los demás. Un plantador de iglesia debe tener auto-control [ira, adicción, diligencia], compasión [no contencioso 2Ti.2:24-25, y amable para con aquellos que batallan], no codiciar [debe amar a Dios más que al dinero 1Ti.6:7-9, He.13:5], y buen trabajador Col.3:22-23.

¿Es usted un siervo? Filosóficamente, usted decide servir a la gente o ya ha decidido implícitamente ser servido. Jesús enseñó claramente que la clave para la grandeza en el reino de Dios es *aprender a ser* siervos de todos [Mt.20:26], lo cual no es natural para nuestra carne. El Maestro mismo dijo que él no vino para ser servido, sino para servir, y para dar su vida en rescate por muchos [Mr.10:44-45]. Jesús no solo habló sino modelo, él puso las necesidades de los demás antes que las suyas. Decidió ser [hacerse] un siervo. No busque los aplausos de la gente.

Perspectiva Pastoral: Durante mis años en Calvary Chapel Costa Mesa, observe a mi pastor, Chuck Smith, en diferentes escenarios. Él era (y es) un siervo que recogía basura al caminar por las instalaciones de la iglesia, un hombre de carácter consistente, y de

visión. Mucho de lo que aprendí sobre el ministerio fue observando a Pastor Chuck. Busca un mentor en quien puedas aprender carácter observando su vida, y se un mentor que demuestra carácter.

¿Cómo es su temperamento? Me he dado cuenta que toda persona efectiva tiene un corazón tierno [compasión] y cuero duro. ¿Puede recibir criticismo constructivo, y crecer sin ponerse a la defensiva o hipertenso? La persona que hace a otro sentir que está caminando sobre huevos tiende a ser ineficaz.

4. Seguro por Cristo

a. Dependá del poder de Cristo y no en su propia habilidad: una de dos, su confianza está en Cristo o en sí mismo. Todo líder espiritual exitoso entiende la necesidad de depender del poder de Cristo y no de la fuerza del ser humano. Tarde o temprano [preferiblemente pronto] usted descubrirá y redescubrirá que separado de él no puede hacer nada de valor espiritual. Sin embargo, Jesús nos asegura que si permanecemos en él llevaremos mucho fruto [Jn.15:5]. Este versículo ha sido una amonestación y promesa a lo largo de mi experiencia ministerial.

Perspectiva Pastoral: La primera vez que preparé un estudio bíblico recuerdo haber escrito volúmenes de notas. Tenía trabajando como abogado algunos años y me era fácil estudiar comentarios y conseguir información. Pero algo hacía falta ... había fallado en recibir verdaderamente de Dios y depender de él en lugar de mis propias habilidades. Al leer Juan 15, descubrí el problema y la solución. Durante los años siguientes de ministerio, Dios me ayudó a descubrir una vez mas cuanto necesito depender de él.

b. Debemos erradicar la confianza en uno mismo: Moisés fue escogido por Dios para guiar a su pueblo, y él percibió el llamado de Dios en su vida. Él comenzó con mucha confianza en sí mismo lo cual el Señor le quitó sistemáticamente. Moisés esperaba inicialmente que el pueblo reconociera su habilidad y llamado como libertador, príncipe y lo siguieran [Hch.7; Ex. 2]. Sin embargo, en sus propias habilidades no tuvo éxito, sino después de pasar 40 años siendo quebrantado en el desierto, Moisés fue llamado siendo un humilde y humillado pastor de ovejas. Al llamado de Dios desde la zarza ardiendo, Moisés respondió, “¿quién soy yo para que vaya a Faraón, y saque de Egipto a los hijos de Israel?” [Ex. 3:11]. Moisés llegó a entender que su propia habilidad era incapaz de producir éxito, lo cual Dios deseaba de Moisés, y desea también de usted y yo – dependencia en él.

De igual manera, Pedro tuvo que erradicar la confianza en sí mismo para poder ser usado verdaderamente por Dios como líder. En el jardín del Getsemaní, horas antes de su arresto y crucifixión, Jesús predijo que todos los discípulos tropezarían ante los eventos subsiguientes. Sin embargo, Pedro declaró, “aunque todos se escandalicen de ti, yo nunca me escandalizaré” [Mt.26:33]. Él creía sinceramente que aun cuando todos negaren su relación con Jesús, él se mantendría firme; y aún estaba dispuesto a morir por defender a Jesús. Desafortunadamente, la confianza en sí mismo impidió que Pedro fuese efectivo como líder, dicha confianza evitó que él se fortaleciera en el poder del Espíritu Santo en lugar de su propia fuerza. Una vez que Pedro fue humillado, y entendió que él no amaba al Señor mas que los demás, Jesús pudo restaurarlo y comenzar a usarlo en el siguiente nivel de influencia y liderazgo [Jn.21:1-17].

Perspectiva Pastoral: es raro aprender la necesidad de erradicar la confianza en uno mismo antes de la primera lección. Cuando nuestra iglesia tenía cerca de cinco años, ¡estaba floreciendo! Estábamos creciendo exponencialmente, comprando terrenos y construyendo, haciendo eventos épicos, y los pastores me buscaban para recibir consejo. Ese año, tuve un “jalón de orejas” que me humilló e hizo entender que “no soy lo máximo”. Estábamos patrocinando una conferencia, típicamente teníamos entre trescientos a cuatrocientos asistentes en nuestras conferencias, pero esta vez, no tuvimos a nadie, literalmente ni una sola persona. Los encargados de la planeación se preguntaban qué había pasado. No había problema con el tema, la promoción, la fecha, etc. Fue ahí cuando les explique que Dios había permitido tales circunstancias para recordarme que “separado de él nada podía hacer”. Le explique a mis amigos y colaboradores que estaba seguro a la larga esto sería una experiencia de gran valor para mí y para nuestra iglesia.

APLICACIÓN

Describa algún momento en su experiencia ministerial cuando Dios comenzó a enseñarle que no podía depender en su propia habilidad.

c. La necesidad de una vida espiritual floreciente: los líderes espirituales son más efectivos cuando tienen una vida espiritual floreciente que solo habilidades ministeriales per se; la gente bajo su dirección puede a menudo discernir si está o no cerca de Dios [e.g. Moisés reflejando la gloria de Dios, Ex.34:29-35], y si ha peleado con Dios y quebrantado la carne para crear dependencia [e.g. Jacobo, Gn.33-34]. La dependencia se refleja en la vida de oración, la vida devocional, la paz y confianza en Cristo, así como la ausencia de la maquinación y manipulación.

Proverbios 3:5-6 son versículos clave, *“Fíate de Jehová de todo tu corazón, y no te apoyes en tu propia prudencia. Reconócelo en todos tus caminos, y él enderezará tus veredas”*. Su trabajo es confiar en él y en su plan para su iglesia que depender de sus propias ideas independientes de él. Si usted depende de él, y busca darle la gloria entonces él guiará su camino, removerá todo obstáculo, y llevará al destino que desea para su iglesia. ¿Está dispuesto a confiar plenamente en el plan de Dios?

5. Capacitado por Cristo

El plantador de iglesias líder tiene por lo general la mayoría de los siguientes dones: apostolado [misionero], liderazgo, evangelismo, enseñanza, fe y pastorado. La enseñanza y el liderazgo quizás los más importantes.

a. Liderando: Capaz de establecer visión, movilizar, inspirar, y establecer sistemas. Parece axiomático que los pastores líderes sean capaces de liderar [1Co.12:28]. El líder debe saber a dónde Dios está guiando [visión] y ser capaz de persuadir a que los demás sigan. C. Peter Wagner describe el liderazgo como, “La habilidad espiritual que Dios da a ciertos miembros del cuerpo de Cristo para establecer metas de acuerdo a los propósitos de Dios para el futuro, y comunicar dichas metas de tal manera que todos trabajen armoniosa y voluntariamente para el cumplimiento de las mismas para la gloria de Dios”. ¿Es usted capaz de comunicar y crear estrategias efectivamente? Aun cuando el

cuidado pastoral es importante, no es el rol primordial del pastor de la iglesia. Los roles más importantes son dar la visión, desarrollar líderes, enseñar, orar y hacer discípulos. Marcus Buckingham nota, “Lo que define a un líder es estar enfrascado en el futuro. En su mente lleva una imagen viva de lo que puede ser el futuro, y dicha imagen lo mueve”. John F. Kennedy, citando a George Bernard Shaw, dijo, “Algunas personas ven las cosas tal como son y dicen, ¿por qué? Yo sueño con cosas que nunca fueron y digo, ¿por qué no?”

Chuck Swindoll nota que la clave es inspirar influencia, “Aquellos que hacen el mejor trabajo de administración – los más exitosos líderes – usan su influencia para inspirar a otros a seguir, a trabajar duro, a sacrificar si es necesario”. Cuando la piedad y una gran visión se encuentran en una persona, dicho individuo ejerce una gran influencia sobre los demás.

Un pastor típico cuida a 75 personas [número promedio de una iglesia en EU]. Entonces, para que la iglesia crezca a otro nivel, se requiere que el pastor aprenda a liderar efectivamente, estableciendo administración, organización, sistemas, delegación y la formación de líderes [Ex.18, Hch.6].

APLICACIÓN

Considere su experiencia ministerial hasta la fecha. ¿Qué evidencia hay que apoye la idea de que usted es un líder capaz?

b. Enseñando: Comunicar efectivamente la verdad del texto en contexto con pertinencia cultural, y ser capaz de refutar falsas doctrinas ya que estas amenazan la relación de una persona con Dios. Primeramente, reconozca que este es el requisito inicial para un pastor-anciano [1Ti.3]. Nuestro movimiento enfatiza la enseñanza bíblica expositiva, versículo por versículo a través de los libros de la Biblia [Is.28:10]. Considere el ejemplo de Esdras, él preparó su corazón para inquirir la ley de Jehová [estudiar], y para cumplirla, [aplicar la palabra en su propia vida], y para enseñar en Israel sus estatutos y decretos [note: él no comenzó a enseñar hasta que estudió y lo vivió] [Esdras 7:10].

También, necesitamos distinguir la enseñanza de la personalidad dinámica o habilidad en la oratoria. En otras palabras, usted podría hábilmente atraer una multitud pero no estar *enseñando* la palabra de Dios. Santiago establece una seria advertencia: aquellos que asuman el rol de maestro se enfrentarán a un estándar más estricto (un juicio superior) en cuanto a la solidez de la doctrina que expusieron [Stg.3:1]. ¿Tiene el don de enseñar, está diligentemente avivándolo? Quiero decir, ¿Se esfuerza fervientemente para crecer como maestro de la Biblia? ¿Está entregado al estudio de la palabra y busca desarrollarse como vocero de la verdad? ¿Ha estudiado teología sistemática? ¿Pasa “buen tiempo” observando e interpretando el texto antes de aplicarlo en la vida de los demás? ¿Está la congregación creciendo en su entendimiento de Dios como resultado de su enseñanza? ¿Hay personas interesadas en escuchar lo que tiene que decir? Aun cuando los números no son una prueba definitiva del éxito en la enseñanza si usted no es capaz de atraer audiencia quizás no tenga el don.

APLICACIÓN

Considere su experiencia ministerial a la fecha, ¿que evidencia existe para apoyar la idea de que usted es un maestro competente?

c. Pastoreando: Los pastores darán cuenta a Dios por como cuidaron del bienestar espiritual de aquellos que se les confiaron [He.13:17]. Usted necesita amar a la gente y ser diligente en cuidar del rebaño – no vea a la gente como su audiencia sino amelos como Jesús quien fue movido a compasión [Mr.6:34]. Cuide de las personas porque Jesús los ama, y dio su vida por ellos [Hch.20:28]. Protéjalos de los lobos que intentarán desviarlos de Cristo hacia ellos, y recuerde las ovejas le pertenecen a Jesús [Hch.20:29]. Aprenda a escuchar bien de otra manera no sabrá cómo se encuentran. Confieso, yo necesito recordar que debo escuchar mejor para ser paciente con la gente y evitar sacar conclusiones prontas. Cuando mejor escucho, más efectivo soy como pastor.

Dios pondrá pastores sobre su pueblo para que cuiden de ellos en lugar de los pastores inútiles ego-centristas que abandonan a las ovejas [Jer.23:4, Zac.11:15-17, Jn.10:12-13]. Ser un pastor requiere ver a la gente como individuos con necesidades y no como una multitud [Mr.6]. Un pastor esta comisionado a buscar y a salvar lo que se había perdido [Lc.19:10].

Perspectiva Pastoral: en mis “primeros años” como plantador de iglesia, confundí lo que era un pastor, en otras palabras amar a la gente con querer suplir personalmente cada necesidad que se presentaba. Llevó a crear una mala dependencia en mi y no en Dios, y me encantaba que se me necesitase. Pero, no era saludable para la iglesia y para mi en varios niveles. Además, dicha dinámica es prevalente en iglesias pequeñas, menos de 150 adultos. Por lo tanto, le sugiero que se enfoque en liderar y enseñar como prioridad antes de pastorear.

6. Comprometido por Cristo

Plantar una iglesia es agotador – el trabajo inicial, preparar la tierra, plantar, cultivar y cosechar es difícil pero uno cosecha lo que siembra. El mejor aditivo para un jardín saludable es la sombra del jardinero – tiempo y su presencia. Por eso, comprométase con Cristo, a la obra, y a la gente, y deje que el proceso de plantar una iglesia se desenvuelva naturalmente de manera sobrenatural.

a. La perseverancia es clave: 3 años es el tiempo promedio de tenencia para el pastor en una iglesia y menos de 2 años para el pastor de jóvenes [Ilea, “No fuimos llamados a Rendirnos” de M. Kowalson, en el Apéndice V]. Tristemente, la mayoría de los pastores terminan su carrera prematuramente. Así como Pablo, deseamos poder decir, “He peleado la buena batalla, he acabado la carrera, he guardado la fe. Por lo demás, me está guardada la corona de justicia, la cual me dará el Señor, juez justo, en aquel día, y no solo a mí, sino también a todos los que aman su venida” [2Ti.4:7-8].

¿Qué entendió Pablo que puede ayudarnos a mantener nuestro compromiso con Cristo y terminar nuestra carrera? Primero, él entendió que era una *batalla*, si bien una buena batalla, sigue siendo una batalla. Prepárese para la batalla; no va a ser una caminata en el parque. Segundo, Pablo notó la relación entre acabar la carrera y *guardar la fe*. Si se aparta de la sana doctrina y por consiguiente de una sana relación con Cristo, lo más

probable es que no acabará su carrera. Tercero, Aun cuando su amor por Dios era la motivación principal para el ministerio, Pablo confiaba en la *corona* eterna que le estaba guardada. Por favor, recuerde que Cristo desea recibirlo con las palabras, “Bien, buen siervo y fiel; entra en el gozo de tu señor” [Mt. 25].

Una experiencia educativa más en la vida de Pablo. Los ancianos de la iglesia en Éfeso le imploraron que no subiese a Jerusalén cuando se reunieron con él [Hch.20] a causa de los sufrimientos que le esperaban. Pablo sabía que había sido llamado a ir y que también sufriría, y respondió, “de ninguna cosa hago caso, ni estimo preciosa mi vida para mí mismo, con tal que acabe mi carrera con gozo, y el ministerio que recibí del Señor Jesús, para dar testimonio del evangelio de la gracia de Dios [Hch.20:24].

Primero, Pablo determinaba *no hacer caso* de nada antes de entrar en la ciudad a la cual serviría,. Él dijo *de ninguna cosa hago caso*. En contexto, *ninguna cosa* significaba arrestos y maltratos. Pregúntese, ¿que podría impedirle cumplir con el compromiso a su llamado? ¿Dejaría su llamado si la gente comenzará a tratarlo como el siervo que pretende ser? ¿Habría problema si la gente no manifestará aprecio por usted? ¿Sería tentado a renunciar si no llegará a influenciar a tantas personas como usted esperaba? ~~¿Pensaría en renunciar si tuviera que trabajar largas horas cada semana en el ministerio y en algún trabajo “secular” por años?~~

APLICACIÓN

Repase el párrafo anterior y describa cuál de los factores descritos sería la causa más probable para que usted renuncie a su llamado como plantador.

Segundo, Pablo determinó que su *vida era sencillamente un sacrificio*. Una vez que usted decida que su vida es un sacrificio para Jesús y la obra a la cual lo llamó, más fácil será soportar las dificultades que conlleva. Tercero, él entendió que tenía una *carrera o llamado personal* [i.e. *mi carrera*]. Él le dijo a Timoteo que había “acabado *la carrera*” [2Ti.4:7-8]. Básicamente, todos los cristianos tenemos el mismo curso de seguir a Jesús, pero cada plantador de iglesias tiene *su propio* curso o carrera que terminar. Si bien todos nosotros recibimos un ministerio del Señor Jesús para testificar del evangelio de la gracia de Dios, el cómo se manifestará en usted es diferente al de los demás pues Dios lo ha diseñado únicamente a usted y su ministerio. Así que, no se moleste en comparar su ministerio con el de los demás [e.g. Pedro con Juan Jn.21:15-22] – *acabe su carrera*. Cuando haga tales compromisos, al igual que el apóstol Pablo, terminará seguramente su carrera *con gozo*.

Pablo exhortó al compromiso a todos los seguidores de Cristo, “estad firmes y constantes, creciendo en la obra del Señor siempre, sabiendo que vuestro trabajo en el Señor no es en vano” [1Co.15:58]. Si todo creyente tienen que estar comprometido, ¿cuánto más el plantador de iglesias necesita estar comprometido con su llamado? Finalmente, una apropiada amonestación de parte de Pablo para nosotros, “velad, estad firmes en la fe; portaos varonilmente, y esforzaos” [1Cor.16:13].

Perspectiva Pastoral: Una razón por la cual muchos fracasan en perseverar es las expectativas irrazonables. Nunca tuve la ambición de pastorear una iglesia numerosa. Yo creía firmemente que el tamaño ideal de una iglesia eran 200 adultos [Ahora creo que

no hay un tamaño ideal]. Así que, no siento haber estado luchando por desarrollar un gran ministerio. El promedio de asistencia en nuestra iglesia era de 150 adultos después de los primeros seis años, y parecía maravilloso. Las expectativas razonables reducen la frustración y tienden a extender la longevidad. Si bien tenemos que expandir la influencia del reino de Dios, también debemos considerar si nuestras expectativas son la voluntad de Dios. El pastor Carl Westerlund, director de la escuela de ministerio en Calvary Chapel Costa Mesa, cree que el perseverar es uno de los cinco factores más importantes que determinan el éxito al plantar una iglesia. Mantenga sus expectativas razonables para que pueda perseverar.

b. Es esencial entender el balance y los límites: Aprenda a usar sabiamente el tiempo, “aprovechando bien el tiempo, porque los días son malos” [Ef.5:16]. Jonathan Edwards, pastor y teólogo del siglo 18, determinó, “nunca perder un momento de tiempo sino aprovecharlo al máximo”. El tiempo es un bien muy valioso, úselo para avanzar el reino de Dios mientras pueda; reconozca la oposición presente, y sea consciente de las ocupaciones sin un propósito dirigido por el Espíritu.

Del otro lado del balance esta la necesidad de mantener límites saludables y cuidarse a sí mismo: física, emocional y espiritualmente. El ejercicio corporal para poco es provechoso [1Ti.4:8]. Si no se toma el tiempo para estar saludable, es poco probable que termine su carrera. Además, los pastores tienen que disfrutar del descanso sabático. Dios no diseñó al hombre para trabajar siete días a la semana sino un máximo de seis días de trabajo y un tiempo para descansar en Cristo y ser refrescado.

La gente “ira hasta al límite” buscando obtener más de usted. A menos que tenga un saludable sentido de los límites y sepa cómo decir “no”, usted seguramente fallará en terminar su carrera. Tenga especial cuidado con las tardes y los fines de semana. En ocasiones, Dios le pedirá que “extienda” sus límites y claro debería, pero está es la excepción no la norma. Recuerde, usted no puede salvar a todos, ese es el trabajo de Jesús... no trate de asumir tal responsabilidad. Dispuesto a mirar realísticamente su calendario, y consciente de cuánto tiempo usa para avanzar la iglesia y cuánto tiempo pasa con su familia. Una vez más, recuerde que la clave es el balance.

Su familia es su primer ministerio [1Co.7]. Hágale *saber* a su familia que ellos son prioridad. Le recomiendo tener una conversación de corazón a corazón por lo menos cada tres meses para indagar si los miembros de su familia *sienten* tener el tiempo de atención y apoyo que necesitan de usted. El cómo se siente su familia es particularmente importante y aprender a ser sensitivo en cómo les está yendo es esencial. He visto a muchos matrimonios [y familias] desintegrarse porque el pastor descuidó a su familia. Sin importar la visión y metas de su ministerio, aun si alcanza o excede dichas metas pero daña a su familia, lamentará las decisiones que tomó poniendo en primer lugar la iglesia antes que a su familia. La iglesia puede ser una amante seductiva para un plantador de iglesias así que debe estar en guardia antes de que ella destruya su familia.

Perspectiva Pastoral: dos eventos me ayudaron a apreciar los límites. Primero, en unas vacaciones familiares, recuerdo haber contestado una llamada de una persona de la iglesia que estaba teniendo estragos. Pase 45 minutos aconsejándolo mientras manejaba a lo largo de la costa californiana. Entonces, me dijo, a nadie le importo. Le anime diciendo, yo acabo de pasar 45 minutos en el teléfono contigo en medio de mis vacaciones familiares, pero no le importó. Me di cuenta en ese momento que había

privado a mi familia tratando de apaciguar a alguien de la iglesia... y en ambos casos perdí.

Segundo, recuerdo haber llamado para hacer una cita con el dentista; pregunte si el dentista estaría disponible a las 6:00 pm, a lo cual me dijeron que la última cita era a las 4:00. No me molestó de que el dentista no pudiera verme en la tarde después de salir del trabajo o en sábado, yo acople mi horario al suyo. Sin embargo, cuando las personas me decían que no podían llegar a la iglesia sino hasta después del trabajo y querían verme en la tarde o en sábado para recibir consejo, yo trataba de acomodarlos. Después de ese día, decidí que mi última cita de consejería sería a la 6:00 pm y no fines de semana. De alguna manera, la gente pudo ajustar sus horarios para acomodarse a dichos límites. Determine establecer límites saludables desde el principio al plantar la iglesia.

APLICACIÓN

Ed Stetzer provee el siguiente resumen de lo que caracteriza a un plantador de iglesias:

- 1) Capacidad de Visión: la habilidad de imaginarse el futuro, persuadir a los demás para que se envuelvan en dicho sueño, y hacer la visión una realidad.
- 2) Motivación Intrínseca: una persona con iniciativa propia, comprometida a la excelencia a través del trabajo duro y la determinación.
- 3) Crea Apropiación en el Ministerio: inculca en otros un sentido de responsabilidad personal para el crecimiento y éxito del ministerio, y entrena líderes para reproducir otros líderes.

(Página siguiente...)

-
- 4) Se Relaciona con el sin-iglesia: capaz de desarrollar relaciones con aquellos que no tienen una iglesia, los anima a examinar y comprometerse a una relación personal con Dios.
 - 5) Cooperación del Cónyuge: el cónyuge del plantador coopera y comparte la visión, y afirma el balance entre el matrimonio, la vida familia y el ministerio.
 - 6) Edifica Relaciones Efectivamente: Toma iniciativa en conocer personas y profundizar la relación como fundamento para un mejor ministerio.
 - 7) Comprometido con el Crecimiento: Valora el desarrollo congregacional como un medio para incrementar el número y calidad de los discípulos.
 - 8) Muestra Interés por la Comunidad: capaz de adaptar el ministerio a la cultura y necesidades de los residentes en el área objetivo.
 - 9) Equipa y Envía: prepara a otros para que usen sus dones, y les anima a usarlos en el ministerio.
 - 10) Flexible y Adaptable: se ajusta al cambio y redirige prioridades cuando es necesario. Capaz de manejar sorpresas, emergencias, y varias tareas.
 - 11) Funda Consenso: capacita al grupo para que trabajen colectivamente hacia metas comunes, y administra habilidosamente y minimiza el conflicto.
 - 12) Capaz de recuperarse: persevera y soporta.

1. Repasa la lista de 12 puntos anterior y califíquese a sí mismo en la escala del 1 al 10 siendo el diez excelencia.

2. ¿Cuáles son sus puntos más fuertes y cuales los más débiles?

¿Qué es una iglesia Calvary Chapel?

Nuestra Filosofía de Ministerio y Teología

Lo que Nosotros Creemos y Por qué • Valores Fundamentales / ADN

Una de nuestras metas indicadas es establecer iglesias asociadas en filosofía, teología, y fraternidad. Al identificar nuestra filosofía de ministerio y teología, comunicamos lo que creemos y el por qué lo creemos. Estos valores fundamentales son esenciales para transmitir el ADN de la iglesia Calvary Chapel, los cuales son lentos para cambiar y permanecen constantes en su influencia. Nosotros tenemos pasión por dichos valores, y nos importan profundamente. Las asociaciones buscan transparencia a través de las relaciones y no el ejercitar control como en las denominaciones. Nuestros valores conducen a la iglesia hacia un destino o modelo en particular. Los líderes de las asociaciones buscan reunirse regularmente para fomentar y mantener transparencia, y para promover el desarrollo de iglesias sanas. Los valores fundamentales determinan el distintivo de ministerio de una iglesia, comunican prioridades, inspiran a la acción, mejoran el liderazgo, influyen el carácter del ministerio, contribuyen al éxito, y crean la cultura de la iglesia. Ultimadamente, cualquiera que desee participar en este tipo de asociación debe estar de acuerdo con la filosofía de ministerio y teología tal como se describe. ¿Qué compone a una iglesia Calvary Chapel?

1. Declaración de Fe de Calvary Chapel

Nosotros creemos que hay un solo Dios vivo y verdadero, el cual existe eternamente en tres personas: el Padre, el Hijo, y el Espíritu Santo, iguales en poder y gloria; que dicho Dios trino creo todo, sostiene todo, y gobierna todas las cosas. (Génesis 1:1; Deuteronomio 6:4; Isaías 44:8; 48:16; Mateo 28:19-20; Juan 10:30; Hebreos 1:3).

Nosotros creemos que las escrituras del Antiguo y Nuevo Testamento son la Palabra de Dios, completamente inspiradas sin error, y la regla infalible de fe y conducta. La Palabra de Dios es la fundación sobre la cual la iglesia opera, y la base por la cual se gobierna. Nosotros creemos que la Palabra de Dios supera cualquier ley terrenal que sea contraria a las Santas Escrituras.

Nosotros creemos en la persona de Dios el Padre, un espíritu infinito, eterno y personal, perfecto en santidad, sabiduría, poder y amor; que se preocupa misericordiosamente de manera personal por los asuntos del hombre; que escucha y contesta la oración; que salva del pecado y la muerte aquellos que vienen a él por medio de Cristo Jesús. (Deuteronomio 33:27; Salmo 90:2; 102:27; Juan 3:16; 4:24; 1 Timoteo 1:17; Tito 1:3).

Nosotros creemos en la persona de Cristo Jesús, el unigénito Hijo de Dios, concebido por el Espíritu Santo. Creemos en su nacimiento virginal, vida imaculada, milagros y enseñanza, muerte expiatoria sustitutoria, resurrección corporal, ascensión al cielo, intercesión perpetua por su pueblo, y regreso personal y visible a la tierra. (Isaías 7:14; Miqueas 5:2; Mateo 1:23; Marcos 16:19; Lucas 1:34-35; Juan 1:1-2; 8:58; 11:25; 1 Corintios 15:3-4; 1 Timoteo 3:16; Hebreos 1:8; 1 Juan 1:2; Apocalipsis 1:8).

Nosotros creemos en la persona del Espíritu Santo, quien vino del Padre e Hijo para convencer al mundo de pecado, de justicia y de juicio, y para regenerar, santificar, y dar

poder para el ministerio a todo el que crea en Cristo. (Hechos 1:8; 2 Corintios 3:18; Juan 16:8-11; Romanos 8:26; 15:13,16; Hebreos 9:14),

Nosotros creemos que el Espíritu Santo habita en todo aquel que cree en Cristo Jesús, y que él es un perdurable ayudador, maestro, y guía. (Juan 6:13; 14:16-17; 16:8-11; Romanos 8:26).

Nosotros creemos en el ministerio presente del Espíritu Santo, y en el ejercicio de todos los dones espirituales bíblicos de acuerdo a la instrucción que se nos dio en 1 Corintios 12-14.

Nosotros creemos que todas las personas son pecadoras por naturaleza, y por lo tanto, están bajo condenación; que Dios salva y regenera en base a la fe por el Espíritu Santo a aquellos que se arrepientan de sus pecados y confiesen a Cristo Jesús como Señor. (Hechos 8:15-17; Efesios 2:1-3, 8-9; Romanos 3:23; 5:8; Tito 3:5).

Nosotros creemos en la iglesia universal, el cuerpo vivo espiritual, del cual Cristo es la cabeza, y todos los que son nacidos de nuevo son parte del cuerpo de Cristo. (1 Corintios 12:12-13; Efesios 4:15-16)

Nosotros creemos que el Señor Cristo Jesús instituyó dos ritos para la iglesia: (a) el bautismo en agua de los creyentes, y (b) la cena del Señor. (Mateo 28:19; Lucas 22:19-20; Hechos 2:38; 1 Corintios 11:23-26) También creemos que el Señor Cristo Jesús validó el rito matrimonial. (Mateo 19:4-5, Juan 2:1-11)

Nosotros creemos en la segunda venida de Cristo Jesús, lo cual es su regreso personal y visible a la tierra para establecer su reino de mil años, en la resurrección del cuerpo, el juicio final, la eterna bendición del justo, y la separación eterna del impío. (Mateo 16:27; Hechos 1:11; Apocalipsis 19:11-16, 20:11-15)

Nosotros creemos en un cielo e infierno literal, y todo aquel que ha puesto su fe, esperanza y confianza en Cristo Jesús pasará la eternidad en el cielo con el Señor, mientras que todo aquel que ha rechazado el don gratuito de la salvación de Jesús pasará la eternidad separado del Señor. (Salmo 9:17; Mateo 5:3; 5:22; 18:9; 25:31-34; Marcos 9:42-49; Lucas 12:5; Juan 3:18; Hebreos 12:23; 1 Pedro 1:4; Apocalipsis 14:10-11; 20:11-15)

Nosotros creemos en el rapto pre-tribulación de la iglesia en el cual todos los creyentes se encontrarán con el Señor en el aire y serán arrebatados de este mundo antes de la tribulación que viene sobre la tierra. (Isaías 26:20; Mateo 24:29-31; Lucas 21:36; Romanos 1:18, 5:9; 1 Tesalonicenses 1:10, 4:13-16; 5:9; 2 Pedro 2:7-9; Apocalipsis 3:10, 5:7-10; 7:13-14)

Perspectiva Pastoral: la salvación es por medio de Cristo únicamente. La esencia de la obra de Cristo en la cruz es que él murió por nuestros pecados para que pudiésemos ser reconciliados con Dios. La expiación de Cristo preserva la justicia de Dios al satisfacer los justos requisitos de la ley, y extiende también la gracia y la salvación a los pecadores (hombres) [Ef.2:8-9]. La doctrina de la sustitución penal: Jesús tomó el penalti/castigo por nuestros pecados y de esa manera tomó nuestro lugar. Las buenas nuevas [evangelio] es que Jesús salva pecadores. La ira de Dios por el pecado no está más sobre aquellos que confían en Jesús para salvación.

John Stott, nota, “La esencia del pecado es el hombre sustituyéndose a sí mismo por Dios, mientras que la esencia de la salvación es Dios sustituyéndose a sí mismo por el hombre. El hombre se impone sobre Dios y se coloca donde solo Dios se merece estar; Dios se sacrifica a sí mismo por el hombre y se coloca donde solo el hombre se merece estar”. Stott nota también, “Si nosotros exponemos el pecado sin magnificar a Cristo, hemos fallado. Un remordimiento de conciencia es una gran bendición solamente si nos lleva a casa”.

En mi comunidad, yo me reúno semanalmente con pastores para orar o comer juntos; ellos son parte del amplio espectro de iglesias protestantes: La Vid, Cuadrangular, Misionera, Presbiteriana, Bautista, Iglesia con Propósito, Evangélica Libre, Cristiana, Asambleas de Dios, Reformada, Nazarena, Calvary Chapel e independientes. Lo que nos une es nuestra fe cristiana, y en especial el concordar con los esenciales de fe antes descritos, y la declaración de fe de la Asociación Nacional Evangélica. No tenemos por seguro bases bíblicas para dejar de reunirnos con otras iglesias que sostienen las mismas creencias comunes. Evita permitir divisiones sobre las cosas que no son esenciales [e.g. el tiempo del rapto, el ministerio actual del Espíritu Santo o el gobierno de la iglesia], en su lugar busca cualquier oportunidad para unirte basado en lo que es esencial.

APLICACIÓN

Repase la declaración de fe de Calvary Chapel.

1. ¿Hay algo en ella [e.g. términos] que no entiendas completamente?
2. ¿Hay algo en ella que no estés de acuerdo?

2. El Movimiento Calvary Chapel ~ Reseña Histórica:

La historia siguiente se encuentra en el sitio de CCCM y lo usamos con permiso:

1960: Calvary Chapel es una iglesia Cristiana no-denominacional que comenzó en 1965 en Costa Mesa, California. El pastor de Calvary Chapel Costa Mesa, Chuck Smith, llegó a ser un líder prominente en lo que se conoció como el "Movimiento de Jesús".

1970: Se estima que en un periodo de dos años a la mitad de los '70s, Calvary Chapel de Costa Mesa llevó a cabo más de ocho mil bautizos. Durante el mismo periodo, fue instrumental para 20,000 conversiones a la fe cristiana. Un patrón maravilloso que se mantiene repitiendo. Tan pronto como se mudaron a un nuevo edificio, la congregación ya era más grande para las instalaciones. En dos años, se mudaron del edificio original (uno de los primeros edificio eclesiásticos en Costa Mesa) para rentar una iglesia Luterana con vista al Pacifico. Tiempo después, decidieron hacer algo sin precedente en ese entonces y mudaron la iglesia a una escuela que habían comprado. El edificio no cumplió con los códigos; tuvieron que tirarlo y construir otro. Pero, cuando terminaron el templo de 330 sillas en 1969, tuvieron que hacer dos cultos, y eventualmente usaron el patio para colocar 500 sillas más. Todo esto trabajó bien cuando había buen clima.

Pero en 1971, la gran congregación y la lluvia de invierno los forzaron a mudarse una vez más. Compraron un lote de diez acres en los límites de Costa Mesa/Santa Ana. El condado de Orange estaba creciendo rápidamente y las una vez famosas huertas de naranjas fueron abriendo camino a la población creciente de Los Ángeles. Después de comprar la tierra, hicieron una vez más algo sin igual, erigieron una carpa de circo que albergaba a 1,600 personas. Pronto la agrandaron para sentar a un total de 2,000. Al mismo tiempo, comenzaron a edificar un templo enorme junto a ese sitio.

Para el día en que la congregación de Calvary Chapel estaba celebrando su gran apertura en 1973 con un nuevo templo de 2,200 asientos, el edificio ya era muy pequeño para los que estaban llegando. Tenían tres cultos el domingo en la mañana con más de 4,000 personas cada uno. Muchos se sentaban en el piso alfombrado para lo cual dejaron un área grande sin bancas para acomodarlos.

1980: Calvary Chapel también ministra por medio de la radio, causa por la cual muchos viajan largas distancias para congregarse aquí. Una encuesta Nielsen indica que el culto del domingo en la mañana es el programa más escuchado en el área durante la semana. En 1987, el alcance de Calvary incluye varios programas de radio y televisión así como la producción y distribución de cintas y discos. El alcance de las misiones es considerable. Calvary Chapel no solo apoya a los traductores de Wycliffe Bible, Cruzada Estudiantil, Grupo Misionero de Aviación, y otros grupos, sino también ha donado para las necesidades del tercer mundo. Construimos una estación de radio en San Salvador y la donamos a los pastores locales. También donamos al ministerio Puerta Abierta para la compra de un barco, que junto con una barcaza, introdujo un millón de biblias a China. Nuestro compromiso financiero a las misiones excede el presupuesto local por encima del 50%.

Presente: Hoy en día (2010), Calvary Chapel de Costa Mesa, la iglesia que solo tenía veinticinco miembros, ha crecido a una congregación de aproximadamente 1500 iglesias en todo el mundo y ha sido listada como una de las diez iglesias protestantes más grandes en los Estados Unidos.

Perspectiva Pastoral: cuando llegue por primera vez a Camarillo, me reuní con un matrimonio que había asistido a Calvary Chapel Costa Mesa por años y estaban yendo a una iglesia local en la ciudad. Me dijeron, “Es igual que Calvary Chapel”. Basta decir que en realidad no era como Calvary Chapel del todo. Tenían una filosofía de ministerio así como una teología sistemática muy diferente. Quizás al matrimonio simplemente le faltaba el refinamiento necesario para discernir lo que para mí eran diferencias muy obvias.

Soy un firme partidario del movimiento Calvary Chapel basado en la filosofía de ministerio y teología descrita en las secciones siguientes. Aunque confieso mi prejuicio, yo creo que es el mejor planteamiento para el ministerio. Pero, reconozco que hay otras excelentes iglesias, filosofías de ministerio, y teologías sistemáticas. Es muy importante que el plantador de iglesias considere cuidadosamente su filosofía de ministerio y teología antes de comenzar a plantar. El discípulo llega a ser como el rabí que sigue. Así que conozca lo que cree y por qué lo cree. Su filosofía de ministerio y teología serán como una brújula que lo mantendrán en curso durante las buenas y malas estaciones. Si usted no está encomendado a una filosofía, tenderá a tomar cualquier sistema o modelo que se mire atractivo, especialmente cuando las cosas se pongan difíciles. Al estudiar las secciones siguientes determine en que áreas concuerda e identifique también aquellas áreas en las que no.

APLICACIÓN

Quizás usted fue miembro [o sirvió] en diferentes tipos de Iglesias locales. Quizás tiene curiosidad o se siente atraído por otros movimientos, filosofías de ministerio o teologías sistemáticas.

1. Describa algunas de las diferencias que notó:
2. ¿Qué preguntas tiene acerca de las distintas metodologías?

3. La Iglesia le Pertenece a Jesús; es su Ministerio, Iglesia y Mensaje

a. Su ministerio: lo primero y más importante se trata de Jesús. Pablo al describir su ministerio en Corinto dijo, “Porque no nos predicamos a nosotros mismos, sino a Cristo Jesús como Señor, y a nosotros como vuestros siervos por amor de Jesús” [2Co.4:5]. El ministerio del nuevo pacto es acerca del evangelio de Jesús. Somos aptos para este ministerio por el poder del Espíritu Santo que nos da vida a diferencia de la ley mosaica que mata [2Co.2:14-3:6]. ¡El esfuerzo del hombre para la gloria del hombre no da vida! Resuelva que es la iglesia y misión de él, es por su gracia, y para su gloria no la suya; solo somos vasos de barro, para que la excelencia del poder sea de Dios, y no nuestra [2Co.4:7].

b. Su Iglesia: Jesús usó el término “iglesia” dos veces. Primero en Mt.16:18, “edificaré mi iglesia; y las puertas del Hades no prevalecerán contra ella”. El Señor afirmó que es su iglesia y la fuente de su crecimiento. Él no propuso una metodología sino declaró autoridad sobre su iglesia. Si Jehová no edificare la casa, en vano trabajan los que la edifican [Sal.127:1]. El evangelio hace tropezar a la gente por varias razones por ello la

tentación de hacer el mensaje más aceptable, minimizando u opacando los mandamientos, enseñanza, y vida de Jesús. Así que, asegúrese de confiar completamente en Jesús para la edificación de su iglesia y no dependa de ninguna metodología que le quite su legítimo lugar. Recuerde, todo lo que usted luche por ganar después luchará por mantener. Si está empujando y presionando en sus propias fuerzas para lograr algo, tiene la carga de mantenerlo. La obra hecha por el hombre es una carga pesada pero la carga de Jesús es ligera y provee descanso para el alma.

Segundo, en Mt.18:17, “Y si rehúsa escucharlos, dilo a la iglesia; y si también rehúsa escuchar a la iglesia, sea para ti como el gentil y el recaudador de impuesto”. Jesús afirmó su protección y purificación sobre la iglesia. Los pastores que se sienten amenazados en cuanto al crecimiento o declive de la iglesia son más propensos a considerar usar metodologías contrarias al plan de Jesús para su iglesia. Básicamente, nosotros debemos aceptar que es la iglesia y misión de Jesús para llevar a cabo el ministerio a su manera. ¿Cómo lo hacemos?

c. Su mensaje: Centrado en Jesús. Charles Spurgeon dijo, “predica a Cristo, siempre y en todo lugar. Él es todo el evangelio. Su persona, funciones, y obra deben ser nuestro gran tema de gran entendimiento”. Toda la Biblia es Cristo céntrica ya sea prediciendo su obra, preparando su obra, reflexiva en su obra, y/o resultante en su obra [Brian Campbell- *Predicación Cristo céntrica*]. El evangelio está arraigado en Jesús desde Génesis hasta Apocalipsis – Su promesa, persona u obra [cf. Lc.24:13-35]. Jesús no está diciendo, “permítame mostrarle como vivir” sino “permítame mostrarle por qué morí” [Greidanus – *Predicando a Cristo del Antiguo Testamento*].

Algunas ideas populares anti-predicación Cristo céntrica son: moralismo, relativismo, autoayuda, y activismo. El moralismo sugiere apaciguar la ira de Dios por el pecado por medio de las buenas obras, las cuales vienen a ser el enfoque. El relativismo es la idea de que la verdad se auto determina, y uno se acerca a Dios como mejor le parece. En esencia, uno crea a su propio Dios, y obedece su propia ley. Dejar los mandamientos de Dios es característico en el relativismo. La autoayuda es atractiva a la voluntad pues invita a que uno aplique los principios bíblicos sin aplicar necesariamente el evangelio al corazón. Cristo es un ejemplo más que un salvador. Y el activismo enfatiza el evangelio social, y tiende a producir gente orientada a la causa y no a Cristo. Su intención es producir un cambio social sin un cambio de corazón/naturaleza. Ayudar al pobre, por ejemplo, es muy importante, pero no debe divorciarse de Jesús ni de la más grande necesidad del hombre, la salvación.

Recuerde, la admonición de William Willimon, “incapaces de predicar a Cristo, y él crucificado, predicamos humanidad, y ella mejorada”. Al perder el enfoque en Jesús, dejamos de ser la iglesia.

Perspectiva Pastoral: poco tiempo después de plantar la iglesia, alguna persona entusiasta bien intencionada se le acercará después del culto diciendo, “Pastor, ¡me encanta su iglesia!” A lo cual usted responderá acertadamente diciendo, “no es mi iglesia, es de Jesús”. Lo sé por experiencia. Pero, el ser humilde, y recordar que el propósito de la iglesia es proclamar el mensaje del evangelio de Cristo para su gloria puede ser desafiante. Decir lo correcto es relativamente fácil, el más grande desafío es lo que estamos pensando. Pablo al compartir sus estragos en querer hacer lo correcto y no lo incorrecto [Ro.7] menciona la codicia. Nadie ve la codicia; primero es un asunto de

actitud antes que la conducta revele el problema. De la misma manera, nuestro deseo de controlar la iglesia, y desear elogios por el éxito de la misma es un asunto de actitud.

APLICACIÓN

Considere varias plataformas para la ministración de la iglesia. ¿Cuáles son algunos de los asuntos que oscurecen a Jesús y el evangelio?

4. El Libro de los Hechos como Nuestro Modelo

Perspectiva Pastoral: cuando llegué por primera vez a Camarillo, me reuní con algunos pastores y se me preguntó acerca de mi modelo para el ministerio. En ese entonces, algunas tendencias populares se estaban explorando: Bill Hybels en Willow Creek [sensible al que busca], Rick Warren en Saddleback [iglesia con propósito] y C. Peter Wagner [métodos diversos para el crecimiento de la iglesia]. Yo les respondí que mi modelo era el libro de los Hechos. Algunos de mis compañeros se quedaron perplejos o quizás asombrados de mi ignorancia o ingenuidad. Sin embargo, es el único modelo que he conocido, busco conocer o cuido de depender. Quince años después [2011], puedo afirmar por experiencia que es definitivamente suficiente.

La iglesia primitiva neo-testamentaria descrita en el libro de los Hechos es integral ya que posee: sana doctrina, fuerte devoción, genuina comunión, pasión por el evangelismo, y significativa justicia social. Dicha iglesia es el presunto modelo para la iglesia de hoy porque fue establecida por los apóstoles que Jesús escogió, tiene el record más alto de efectividad en ejecutar la misión de Jesús, y la mayoría de las siete iglesias en Apocalipsis 2 y 3 fueron amonestadas por haber dejado tal modelo. En menos de sesenta años, la iglesia en general se había apartado de este plan detallado, y fue reprendida por Jesús. Discutiremos detalladamente estos rasgos más adelante en esta sección, pero, sería bueno considerar un pequeño resumen de la iglesia de los Hechos:

a. Sana doctrina: quiere decir que la iglesia enfatiza la palabra de Dios, y la enseñanza es consistente con la teología ortodoxa. Cada uno de los escritores del Nuevo Testamento se opone a la falsa doctrina; sea esta el legalismo farisaico, el liberalismo gnóstico o el error de los saduceos en reconocer verdades espirituales. Persevere en la doctrina de los apóstoles [Hch.2:42].

b. Fuerte devoción: envuelve oración, adoración, y la obra del Espíritu Santo. La iglesia primitiva como se describe en Hch.2:42-47 enfatizó la oración y la adoración [véase Hch.3,4,6,12,13,]. La iglesia nació del Espíritu Santo, y los apóstoles fueron seriamente conscientes del mandamiento de Jesús que esperasen el poder del Espíritu Santo [Lc.24:49]. La iglesia primitiva entendió que la vida efectiva de la iglesia (y cristianismo) requiere la obra del Espíritu. Jesús prometió una influencia de alcance si el Espíritu Santo facultaba la iglesia [Hch.1:8]. Mientras la iglesia en Antioquia ministraba al Señor [adoración, oración, y palabra], el Espíritu Santo dirigía, guiaba, y respaldaba la expansión del reino de Dios al ser enviados Bernabé y Saulo a plantar iglesias neo-testamentarias. El Espíritu Santo inspira a verdaderos aventureros de fe. Muy a menudo,

los líderes de la iglesia persiguen ideas radicales nacidas en el intelecto o la carne y no del Espíritu Santo.

Es necesario comenzar y terminar en el Espíritu. La iglesia no solo necesita comenzar en el Espíritu sino continuar, y terminar en el Espíritu [Hch.2]. Asumiendo que su iglesia comenzó en el Espíritu, y está siendo de influencia, existe la tentación de dejar la obra del Espíritu. El peligro del “éxito” es la tendencia de confundir el impulso y la emoción con la obra del Espíritu Santo. Cuando el Espíritu se mueve, la vida cambia. Asegúrese de seguir dependiendo del poder del Espíritu Santo. La historia de la iglesia muestra que hay un ciclo de vida en la iglesia local o movimiento de Dios. Los movimientos se convierten en monolitos cuando se abandona al Espíritu de Dios, y la rutina y el ritual reemplazan el poder y la unción. Pablo le advirtió a los gálatas: es insensato creer que nosotros podemos mejorar el poder del Espíritu Santo con las obras de la carne [Gá.3:1-5]. Como dijo el Señor: “No con ejército, ni con fuerza, sino con mi Espíritu, ha dicho Jehová de los ejércitos” [Zac.4:6].

c. Genuina comunión: una relación auténtica que se experimenta en el contexto de un grupo pequeño. La iglesia primitiva creció exponencialmente a miles en poco tiempo. Ellos perseveraban unánimes cada día en el templo, y partían el pan en las casas [Hch.2:46]. Además de enfatizar la enseñanza de la doctrina y la alabanza, siendo una congregación grande, la iglesia primitiva fue intencional en desarrollar comunidad en el contexto de grupos pequeños. Ellos compartieron sus posesiones para suplir las necesidades de los necesitados [Hch.4:32-37]. Una relación auténtica ayuda a identificar las necesidades emocionales, físicas y espirituales que los miembros de la comunidad pueden suplir. Las relaciones genuinas y auténticas a menudo se experimentan en el contexto de grupos pequeños que promuevan la *koinonia* [Hch.2:42-47], esto es compartir juntos la vida a través de Cristo: doctrina, comunión, oración, y reunirse para compartir los alimentos.

d. Pasión por el evangelismo: La iglesia primitiva procuró buscar y salvar a los perdidos sin comprometer la verdad de la palabra o evitar el asunto primordial del pecado, la confesión, el arrepentimiento, y la fe en Cristo [Hch.5:42]. El resultado fue un crecimiento exponencial [Hch.6:1; 11:24], y visión misionera [Hch.11:19-21; Hch.13 iglesia en Antioquia]. La iglesia primitiva se enfocó en el exterior, y procuró cumplir la gran comisión. La tendencia de las iglesias establecidas es centrarse más en lo interno, creando un enclave en lugar de atraer la cultura que las rodea. Manténgase derribando paredes que se conviertan en obstáculos, y modele constantemente y anime a la congregación a vivir con misión, incursionar en la cultura y hacer discípulos.

e. Significativa justicia social: la iglesia de los Hechos se preocupó, propuso influenciar y ministrar las necesidades de su comunidad. En Jerusalén, la iglesia ayudó a través de un programa de alimentación para viudas en necesidad, lo cual proveyó oportunidad para mostrar el amor de Dios tangiblemente, establecer nuevos líderes, y crear un medio para que los pre-creyentes conociesen al Señor. El resultado: “Y crecía la palabra del Señor, y el número de los discípulos se multiplicaba grandemente en Jerusalén; también muchos de los sacerdotes obedecían a la fe [Hch.6:7]. No solo la iglesia crecía grandemente sino también los sacerdotes, quizás los menos esperados, creían en Cristo. El servicio a la comunidad siempre será un atractivo, y debería suplementar el ministerio de la enseñanza en la iglesia, no reemplazarlo. Recuerde los

apóstoles procuraron delegar la supervisión del trabajo a la comunidad para poder continuar dándole prioridad a la palabra y la oración [Hch.6:1-4].

APLICACIÓN

Repase las cinco características de la iglesia primitiva descritas en el libro de los Hechos.

1. En la escala del uno al diez, siendo diez lo mejor, catalogue su iglesia local presente en cada área:
2. ¿Cuál sería su recomendación para mejorar su iglesia en las áreas donde considere sea necesario regresar al libro de los Hechos como el modelo?:

5. Énfasis: La Enseñanza de la Biblia

La enseñanza de la Biblia es un distintivo de la iglesia verdadera. En 2Ti.4:2, encontramos el siguiente imperativo: “¡Predica la palabra!”. John Stott notó: “Sea largo o corto el texto, nuestra responsabilidad como expositores es presentarlo de tal manera que comunique su mensaje con claridad, simplicidad, veracidad, relevancia sin adiciones, sustracciones o falsificaciones”. La Biblia y el mensaje del evangelio son la revelación primaria de Dios y la vida cristiana.

Los puntos fuertes del modelo de enseñanza [centrado en la doctrina] son: la congregación recibe sana doctrina, y es estimulada a estudiar la Biblia por sí misma, considerando y reflexionando sobre verdades teológicas profundas. Pero, debemos cuidarnos de crear personas farisaicas sin compasión. La enseñanza bíblica no siempre es popular pero la gente respeta, y se acerca a Dios al decir: “La Biblia dice, y se aplica de esta manera. Nosotros tratamos de aplicarlo a nuestra vida lo mejor posible, y ustedes también pueden”. El rol principal del pastor en este modelo es enseñar la Biblia.

La enseñanza expositiva versículo por versículo permite que la congregación entienda a Dios en el contexto de los libros de la Biblia. Si usted comienza en el capítulo uno, versículo uno del libro, enseñando sistemáticamente versículo por versículo, párrafo tras párrafo, capítulo por capítulo hasta finalizarlo, es seguro que el pueblo entenderá la doctrina y teología. Pablo dijo ser inocente de la sangre de todos: “Porque no he rehuído anunciaros todo el consejo de Dios”. [Hch.20:26-27]. Parece ser que la única manera de enseñar todo el consejo de Dios es enseñando todos los libros de la Biblia.

En Nehemías 8, cuando el pueblo de Israel regresó de la cautividad para entregarse a la reconstrucción de la ciudad, los líderes reunieron a todo el pueblo para leerles la palabra de Dios. Nehemías 8:8 dice: “Y leían en el libro de la ley de Dios claramente, y ponían el sentido, de modo que entendiesen la lectura”. Lo cual es la esencia de la enseñanza expositiva: leer el texto, observar, explicar lo que quiere decir, y ayudarle al pueblo a entender cómo aplicar la verdad de la palabra a su vida.

Le animo a considerar enseñar el Antiguo Testamento durante el estudio bíblico de media semana y el Nuevo los fines de semana. Parece ser que hay pocas iglesias enseñando libro por libro la Biblia, y aún menos enseñando a través del Antiguo Testamento. Este enfoque singularizará la iglesia en la comunidad, y ayudará a establecer la reputación de ser un ministerio fuerte de enseñanza. Su enseñanza debe edificar a los creyentes, alcanzar discípulos maduros, y fortalecer a los menos maduros.

También, la enseñanza debe animar a los pre-creyentes a decidir seguir a Jesús. La enseñanza debe ser simple pero no simplista. Considere lo que dice el pasaje en cuanto a Dios, y cualquier objeción posible que la gente pueda pensar o sentir, y refute dichas objeciones.

Los textos narrativos [e.g. Evangelios, Hechos, Génesis] se harán aún más interesantes para la congregación al recrear la historia como un medio para comunicar la verdad. Los libros que enfatizan doctrina [e.g. Cartas de Pablo] son esenciales para enseñarles sobre la vida cristiana. La enseñanza temática expositiva en una serie puede ser beneficiosa para que la iglesia entienda lo que la Biblia enseña sobre un tema en particular como la oración, adoración, matrimonio, Espíritu Santo, etc. Considere ofrecer una serie de temas a la mitad del estudio de un libro largo o entre libros.

Calvary ha modelado y enseñando un estilo de enseñanza efectivo en cuanto a los elementos de enseñanza [véase, apéndice-materiales de entrenamiento para el maestro], sin embargo usted debe descubrir qué clase de maestro es, y desarrollar tal don y estilo. El maestro debe identificar el tema [sujeto] y objeto, y usar referencias bíblicas, material de apoyo e ilustraciones para que la audiencia recuerde el mensaje. Los defectos y estragos personales ayudan para que la gente se relacione fácilmente [sea realista]. Conozca a su audiencia, por ejemplo, los desafíos del estudiante de secundaria son diferentes a los de bachillerato; el estudiante universitario tiene sus propias experiencias particulares, etc. Permita que la verdad de la palabra de Dios en el contexto del pasaje, y de su cultura desafíe y conforme a su audiencia. Una buena pregunta hermenéutica no es simplemente, ¿qué significa este texto? Sino más bien, ¿cómo me pide el texto que cambie?

Entréguese a la palabra de Dios. Como le dijera Pablo a Timoteo: “Procura con diligencia presentarte a Dios aprobado, como obrero que no tiene de qué avergonzarse, que usa bien la palabra de verdad” [2Ti.2:15]. Usted puede aprender como estudiar y enseñar la Biblia pero debe decidir seguir siendo diligente como estudiante y maestro de la Biblia. Recuerde: “¡Predique la palabra! Inste a tiempo y fuera de tiempo; redarguya, reprenda, exhorta con toda paciencia y doctrina”. [2Ti.4:2].

Finalmente, es importante recordar que el evangelismo, la alabanza, el servicio a la comunidad, y la comunión no deben ignorarse, lo cual causa eventualmente el fallecimiento de la iglesia.

Perspectiva Pastoral: para el plantador de iglesias existe la tentación de querer contar con muchos seguidores tan pronto como sea posible. Un espectáculo parece ser perfecto para lograr tal objetivo. Por ejemplo, invitar a alguien especial, una celebridad que de su testimonio, un atleta que muestre sus habilidades, o la música especial, y la actuación épica [piense en patinetas, bmx, puenting bautismos, máquinas de humo y show de luces, etc.]. El problema no es que todo esto sea malo sino que tiende a erosionar la confianza en la palabra de Dios y el Espíritu para que la gente llegue a Dios. La tendencia es pensar que usted necesita alcanzar a la gente a través de “algo” nuevo. Además, si la gente es atraída por “la atracción”, usted tendrá constantemente que mejorar lo anterior para mantenerlos interesados.

APLICACIÓN

Considere su historia como maestro de la Biblia.

1. ¿Qué experiencia tiene enseñando versículo por versículo un libro de la Biblia?
2. Asumiendo que ha enseñado libros de la Biblia, ¿cuál disfrutó más y por qué?

6. Alabanza: La Música como un Aspecto y Expresión de Alabanza y Adoración

Esta área de ministerio tiene tanto impacto en la iglesia local como las demás. En esencia, casi toda iglesia local dedica una tercera parte o más del tiempo de su culto de fin de semana a la alabanza y adoración corporal por medio de la música. Así que, es de suma importancia tener una filosofía de ministerio detallada. Dios diseñó al ser humano para la adoración, y por lo tanto necesita aprender a adorar. La iglesia que enseña a adorar a la congregación influenciará a su comunidad para Cristo.

a. ¿Qué es la adoración? La adoración es una vida transformada por medio de una relación íntima con Dios. La adoración es una respuesta espiritual a la verdad y Espíritu de Dios [Jn.14:6; 17:17; 4:23-24]. La adoración es ceder a la revelación de Dios a través de la persona de Cristo Jesús [Jn.4:25-26]. La adoración se demuestra en canción, oración, estilo de vida, individuos o grupo, situaciones espontaneas o planeadas. La adoración es el mover de nuestro espíritu, emociones, y voluntad por el Espíritu de Dios. Es una respuesta de todo el ser ante Dios [Ro.12:1-2]. Adoramos a Dios pues solo él es digno [Ap.4:1]. La adoración debe ser Dios-céntrica, edificar al creyente, y provocar al pre-creyente a desear una relación con Dios. Aun cuando la adoración es más que expresar alabanza y devoción por medio del canto, la música es un medio excelente para alabar como congregación.

b. ¿Cuál es el rol de los líderes? Los líderes deben modelar la adoración a través de sus vidas para el establecimiento de una iglesia sana. La autenticidad es clave para una verdadera adoración, para preparar el corazón [Gn.4:1-6; Sal.51:10]. Modele, y anime la participación de la gente, que no solo observen pasivamente, y deles libertad para expresarse a sí mismos, cantando parados, sentados, de rodillas, levantando las manos, etc. Sea apasionado, los demás seguirán su ejemplo. Pasión no significa necesariamente ser energético u optimista. Se puede ser apasionado cantando alabanzas melancólicas o contemplativas. El líder de alabanza aprende de su pastor una filosofía de ministerio, y ayuda a comunicar y modelar dicha filosofía en la iglesia, la visión del pastor no su propia agenda.

i. Cualquier persona en la plataforma es percibida como un líder. Así que no ponga a un pre-creyente en la plataforma a cantar o tocar. Podrán tener talento, y la necesidad los requiere, pero ellos no guiar a la congregación a la presencia de Dios si ellos mismos no tienen deseo de estar ahí o no han estado ahí. Recuerde, la adoración se está considerando no el entretenimiento.

ii. Encontrar un líder de alabanza puede ser desafiante, especialmente al comenzar a plantar la iglesia. Lo ideal es una persona con talento y un corazón por Dios. Si alguien tiene talento, y desea crecer en el Señor, se le puede discipular. Pero, si no tiene un interés real para crecer en Cristo, yo escogería una persona con un corazón por Dios aunque tuviera “menos talento” musical.

iii. La adoración verdadera es respaldada por el poder del Espíritu Santo: Ayude a las personas distinguir la energía emocional de un evento [e.g. concierto, deportes, etc.] de la obra transformadora del Espíritu [2Tim.3:1-5]. Cuando la gente experimenta la adoración corporal en la asamblea, ésta puede ser muy dinámica. Los líderes necesitan recordar y exhortar a la gente que la obra genuina del Espíritu promueve transformación en la vida para glorificar a Dios.

iv. ¿Quién escoge los cantos? Yo nunca le he pedido al líder de alabanza que seleccione cantos que reflejen el tema del mensaje. Básicamente, no estoy en contra de la idea, sino confío que los líderes de alabanza están buscando la dirección de Dios. Yo espero que Dios los dirija en su selección de cantos así como él dirige la enseñanza, y quiero darle libertad al Espíritu para que él dirija. Por otro lado, si usted como pastor siente que debe seleccionar los cantos, tiene la libertad y la autoridad de hacerlo.

v. La mujer como líder de alabanza: Yo estoy a favor, pero recuerde que van a pasar mucho tiempo trabajando juntos, especialmente al plantar una iglesia por lo tanto sea responsable. Además, yo no creo que haya alguna prohibición en la Biblia para que la mujer supervise el ministerio de alabanza o comparta devocionales con la comunidad de adoradores.

c. Que hay de los conflictos sobre el estilo musical: Nuestra filosofía busca alcanzar a las generaciones postreras, y si esa es nuestra intención, vamos a tener que adoptar la música contemporánea. Lo contemporáneo es un estándar siempre cambiando. Así que, recuérdale a la iglesia la visión de alcanzar a las nuevas generaciones, y la necesidad de ser contemporáneos. Recuerde, retenga, y muestre un poco del pasado como sabio administrador. Considere también que cada generación tendrá sus propias preferencias, y es razonable esperar que busquen estilos de alabanza de antaño sea clásica, antigua/litúrgica, coral, himnos, desenchufado, a capela, etc.

Varios grupos de alabanza: Forme varios grupos de alabanza tan pronto como sea razonable. Lo cual permite una variedad de expresiones en la adoración para ministrar a los diferentes gustos, y provee también profundidad en el ministerio de la alabanza de la iglesia así como un lugar donde la gente llamada a ministrar en la alabanza pueda compartir sus dones.

d. Excelencia: Exhorte a los líderes para que establezcan, y procuren altos estándares. La meta es mantener el progreso hacia el crecimiento espiritual y la habilidad técnica. Los líderes necesitan estar preparados y ayudar a su equipo a estar preparado. El ensayo en grupo y la práctica personal deben requerirse, así como instar al crecimiento a los miembros de la comunidad de adoradores. Evalúe y haga ajustes frecuentemente reuniéndose con los líderes de alabanza para darles su opinión constructiva y significativa. Ayúdele a entender a los líderes que la excelencia no es perfección; no ponga un yugo de perfección sobre el grupo de alabanza.

Perspectiva Pastoral: aprenda a distinguir competencia y autoridad. Como pastor, usted tiene la *autoridad* para escoger todas las canciones, todos los miembros del grupo, y hacer todos los arreglos, pero quizás no tenga la *competencia*. En otras palabras, el líder de alabanza tal vez conozca mucho más de música que el pastor; por lo tanto, deje que el tome las decisiones. En esencia, de autoridad así como responsabilidad, imparta

una filosofía para el ministerio de alabanza, y haga comentarios de provecho, pero deje que ellos supervisen su ministerio.

Además, si usted como pastor también es un líder de alabanza, músico o pseudo-músico, le animo a que deje el ministerio de alabanza tan pronto como sea razonable. Cuando nuestra iglesia era joven, yo solía tocar la batería en uno de los grupos. La gente veía genial que su pastor tocara la batería. Yo creía que era divertido y que podía ser de ejemplo como adorador y líder espiritual para el grupo de alabanza y la congregación. Si tuviera que comenzar de nuevo, no me envolvería en el grupo de alabanza por varias razones. Primero, me distrajo de otros usos valiosos de mi tiempo como líder pastor-maestro. Segundo, pudo haber minado potencialmente mi rol como pastor-maestro. Tercero, puso a nuestro líder de alabanza en el difícil rol de guiar y desarrollar al equipo, y ejercitar autoridad sobre el grupo con el pastor líder participando en el grupo.

APLICACIÓN

Todos los líderes de alabanza en nuestra iglesia leen el libro “La adoración fructífera” para asegurarse de que estamos en armonía en cuanto a la filosofía del ministerio de alabanza.

1. Dialogue con pastores, líderes de alabanza, y potenciales plantadores de Iglesias sobre qué libro recomendarían en cuanto a la filosofía del ministerio de alabanza. Una vez que haya identificado algún recurso obtenga copias para todos que todos los plantadores de iglesia lo repasen.

2. Disponga discutir el libro más adelante. Si cree que el libro es de ayuda como futura referencia, planea usarlo con sus líderes de alabanza.

7. El Ministerio del Espíritu Santo y los Dones

a. Nosotros creemos que los dones del Espíritu están operando en la iglesia hoy: los dones del Espíritu se mencionan en 1Co.12, Ro.12, Ef.4:11-12, 1Pe.4:9-11. Una buena cantidad de espacio se dedicó a los dones y su uso en la iglesia. Los “carismáticos” o “pentecostales” creen que los dones funcionan en el presente. La Biblia no dice claramente si cesaron o continúan. Los “cesacionistas” creen que los dones cesaron al final de la era apostólica. El texto usado para apoyar la cesación es 1Co.13:10: “Cuando venga lo perfecto, entonces lo que es en parte se acabará”. La palabra griega *teleo* se tradujo como *perfecto*, y muchas veces se traduce como maduro o completo. Ellos afirman que el pasaje se refiere a la conclusión del Nuevo Testamento. Por otro lado, los carismáticos concuerdan que el NT está completo y perfecto en todo sentido. Nosotros creemos que 1Co.13:10 se refiere, lo más probable, a la segunda venida de Jesús. El problema yace por lo general en los dones de señales: lenguas, interpretación, profecía, sanidad, milagros; pero si descartamos tales dones, tendríamos que descartar: enseñanza, liderazgo, servicio, dar, etc. Lo difícil es determinar claramente cuando cesaron los dones. ¿Inmediatamente, un día, una semana o un mes después, al entregarse el NT en Jerusalén?

Nosotros creemos que los dones están disponibles en nuestros días pero no enfocamos la vida congregacional en la búsqueda de los dones sino en quien los da. Los milagros ocurren típicamente “en grupos” para señalar o confirmar que Dios ésta haciendo algo nuevo [e.g. Moisés/Josué, Elías/Eliseo, Jesús y los discípulos, los 2 testigos en Ap.11]. Los milagros validaron el mensaje; por lo tanto, habrá ocasiones en que los dones se manifestarán con más frecuencia e intensidad para confirmar los tratos de Dios [e.g. el reavivamiento de la calle Azusa, el movimiento de Jesús]. Pero, siempre a la defensiva de los abusos e impostores que no glorifican a Dios.

b. Nosotros necesitamos la facultad del Espíritu Santo: es el poder del Espíritu por medio de su palabra que hace el cambio verdadero en la gente. Jesús instruyó a los apóstoles sobre la necesidad del poder del Espíritu Santo para vivir la vida cristiana efectivamente, y representarlo. Cuando el poder del Espíritu vino sobre la iglesia se llevó a cabo una transformación épica [Hch.2]. La iglesia necesita procurar un balance entre la palabra y el Espíritu. Si desatendemos al Espíritu, nos secamos, y si descuidamos la palabra, explotamos. Pero, si encontramos el balance, crecemos.

¿Cuándo fueron salvos los discípulos en el sentido del Nuevo Testamento? Por tres años, los doce se relacionaron con Jesús como el mesías en el sentido del Antiguo Testamento: identificaron a Jesús como el mesías, creyeron en sus palabras y obras, y cedieron su vida mientras lo seguían. Después de la resurrección, Jesús se reunió con sus discípulos, los comisionó, y sopló sobre ellos diciendo: “Recibid el Espíritu Santo”. En ese momento, fueron salvos en el sentido del Nuevo Testamento, el Espíritu Santo ahora estaba *en* ellos [Jn.20:22]. Pero, se les pidió que esperasen en Jerusalén hasta que recibiesen la promesa del Padre, el bautismo del Espíritu para facultarlos [Lc.24:49, Hch.1:5-8].

c. El bautismo del Espíritu Santo es distinto de la salvación: el bautismo del Espíritu Santo capacita al creyente con dones para el servicio cristiano. Jesús describe tres relaciones entre una persona y el Espíritu de Dios. Primero, el Espíritu está *con* la persona para traerlo a Cristo [Jn.14:17]. Segundo, el Espíritu *entra* en la persona cuando cede a Cristo [Jn.14:17, 1Co.6:19-20]. Tercero, el Espíritu Santo viene *sobre* el creyente para facultarlo para la vida y servicio cristiano [Hch.1:5-8]. Dicha relación se conoce como el bautismo o llenura del Espíritu Santo [Hch.1:5-8; 2:4, Ef.5:18].

Jesús describió esta relación como un derramamiento del Espíritu Santo. En el gran día de la fiesta de los tabernáculos, se puso de pie y alzo la voz ante la multitud: “Si alguno tiene sed, venga a mí y beba. El que cree en mí, como dice la Escritura, de su interior correrán ríos de agua viva”. Esto dijo del Espíritu que habían de recibir los que creyesen en él; pues aun no había venido el Espíritu Santo, porque Jesús no había sido aún glorificado [Jn.7:37-39]. La llenura del Espíritu sería como ríos, un torrente de agua viva fluyendo de la vida del creyente. Jesús estaba distinguiendo al Espíritu siendo vertido en su vida de la experiencia del Espíritu emanando de su vida.

i. El bautismo puede ocurrir al mismo tiempo que la salvación o después: En Hechos 2 y 10, el bautismo del Espíritu ocurrió al mismo tiempo que la salvación para los judíos en el pentecostés y los gentiles en la casa de Cornelio. Por otro lado, ocurrió después de la salvación para los samaritanos [Hch.8], el apóstol Pablo [Hch.9] y Éfeso [Hch.19].

ii. El bautismo del Espíritu y las lenguas: el bautismo del Espíritu se relaciona muchas veces con las lenguas pero no está limitado a solo impartir el don de lenguas. Las lenguas no son necesarias para la salvación [1Co.14:5] ni son la evidencia del bautismo del Espíritu Santo.

d. Los dones espirituales se tienen que ejercitar con orden: balance es el concepto clave al establecer Pablo las pautas para el uso de los dones. Los límites ayudan a evitar la confusión y edificar al creyente [1Co.14:26,33,40]. El Espíritu no se interrumpe a sí mismo, por eso, no queremos que alguien se pare a media predicación diciendo: “Así dice el Señor...”, a menos que sea el maestro.

Pneuma: la reunión de creyentes [afterglows] provén un fórum para que el creyente pueda ejercitar los dones de señales: lenguas, interpretación de lenguas, y profecía, así como buscar la llenura del Espíritu. En varias ocasiones, nosotros intentamos tenerlas después del culto del domingo en la noche, una vez al mes durante y después del estudio bíblico de media semana, lo cual en mi experiencia fue inefectivo, tratamos de ofrecer el pneuma a personas que llegaban buscando un estudio bíblico. También, a media semana después del estudio puede ser simplemente muy tarde para el horario de la mayoría de las personas. Recién, estamos experimentando con una reunión de alabanza y oración cada tres meses. Confieso que me gustaría ver más la búsqueda y practica de los dones en nuestra congregación, y asegurarme de permanecer en nuestras raíces carismáticas.

Perspectiva Pastoral: uno de mis más grandes desafíos en los últimos 20 años ha sido encontrar el balance “perfecto” entre la obra del Espíritu y la palabra. En nuestro movimiento, le damos mucha importancia a la enseñanza, y aun cuando debería ser precisamente una actividad guiada por el Espíritu, a veces parece ser más intelectual que espiritual. Quiero asegurarme de no descuidar el experimentar la plena obra del Espíritu Santo. Por eso, como note anteriormente, quiero crear oportunidades a través del pneuma [reunión de creyentes o afterglow] y ofrecer regularmente enseñanzas sobre la obra del Espíritu Santo, y la disponibilidad y uso de los dones en la vida cristiana. Confieso que tengo estragos para encontrar el balance perfecto.

APLICACIÓN

Considere asistir a un culto en una iglesia que sea “híper-pentecostal” y una que crea que los dones cesaron al final del primer siglo. Compare tal experiencia con los cultos en Calvary.

1. ¿De qué manera fueron diferentes?
2. ¿De qué manera fueron similares?

8. El Gobierno de la Iglesia

a. El NT no establece claramente un modelo para el gobierno de la iglesia: el gobierno de la iglesia ayuda a establecer y mantener el orden, la autoridad, la responsabilidad y la efectividad bíblica. Existen argumentos teológicos para apoyar tanto el modelo del pastor líder como el de ancianos. Hay poco para apoyar el modelo de autoridad congregacional [modelo nada positivo - Nm.16 Rebelión de Coré; 1S.11-12 el deseo de un rey y rechazo de la teocracia]. Sin embargo, la Biblia permite libertad para la forma de gobierno. Consideremos algunas formas de gobierno:

b. Control denominacional: un ejemplo bíblico que vemos en Hch.15 en cuanto al concilio de Jerusalén. La decisión en Jerusalén fue guiar a las iglesias en otras áreas. Esta forma se conoce como Episkopal, nace de *episkopos* traducida muchas veces como obispo.

c. Gobierno de Ancianos: Esta es la forma presbiteriana y nace del griego *presbuteros* que se traduce anciano. En 1P.5:1-5 tenemos una referencia para este tipo de gobierno de ancianos. En este modelo la mesa de ancianos guía y dirige; el pastor queda sujeto a la mesa y lleva a cabo el ministerio bajo su dirección. En muchas de las situaciones, el pastor ésta mejor calificado para liderar no porque sea más inteligente sino por su entrenamiento ministerial y el tiempo que pasará dedicándose él mismo a ministrar a la iglesia. Al final, la mayoría de los pastores pasan de 50 a 60 o más horas por semana sirviendo en el ministerio mientras que la mayoría de los ancianos menos de 10 horas por semana.

d. Teocracia: este es el modelo que adoptamos. El concepto implica Dios guiando a su pueblo. En el AT, Dios gobernó a la nación de Israel, desde su inicio; fue una teocracia. Dios habló, y dirigió a Moisés quien fue apoyado por 70 ancianos a quienes dio también cuentas [Ex.18]. Aarón y los sacerdotes ayudaron a Moisés ministrando a la gente y al Señor. En el NT, Jesús, la cabeza de la iglesia [Ef.5:23; Mt.16:18], levanta pastores quienes a su vez eligen ancianos para establecer ayuda y transparencia [1Ti.3:1, Tit.1:5]. Los pastores y los ancianos forman un liderazgo plural; el pastor es un anciano, y el primero entre iguales. Los otros ancianos pueden ser empleados o voluntarios. El pastor es el visionario principal pero no el único que toma decisiones en la iglesia, de esta manera se evita el abuso de autoridad. El pastor funge como líder de la mesa directiva pero procura compartir con la mesa de la iglesia la tarea del liderazgo y la toma de decisiones [Hch.14:23, 20:17, 1P.5:1-5].

e. El papel de varios líderes y mesas directivas

i. Comunicar a la iglesia el modelo de gobierno: El pastor debe comunicarle el modelo al grupo central, y después a la iglesia; la congregación debe permitir que sus líderes dirijan los asuntos de la iglesia.

ii. Mesa Directiva [alias mesa de ancianos]: estas son las personas facultadas y autorizadas para votar sobre asuntos importantes que impacten la implementación de la visión a corto y largo plazo. Los miembros de la mesa directiva deben cumplir con todo lo requerido para un anciano en 1Ti.3 y Tit.1, pero no tienen que tomar el cargo de anciano como se describe más adelante. Ellos toman decisiones importantes que puedan impactar a la iglesia a diferencia de la operación diaria. Aun cuando solo se requiere la mayoría de votos para decidir en la mesa directiva, yo le insto a que busque unanimidad. Las decisiones unánimes muchas veces reflejan la unidad del Espíritu. Nuestra mesa directiva se compone de un número par de personas de negocios y pastores; el pastor líder funge como presidente, y él hace que el número sea impar.

iii. Los pastores: cuidan de las necesidades espirituales, y desarrollo del cuerpo mientras ellos ayudan a moldear e implementar la visión de la iglesia. Ellos han cumplido con los requisitos de ordenación, sus dictámenes no son obligatorios, a menos que sean parte de la mesa, pero, yo le ruego fuertemente que busque y

considere su consejo pues ellos por lo general están más familiarizados con la operación y ministerio de la iglesia en general.

iv. Ancianos y Diáconos: una vez más estas personas deben cumplir con lo requerido en 1Ti.3, Tit.1, y Hch. 6. Como se mencionó antes, las mujeres pueden ser diáconos, pero no aceptamos a la mujer como anciana. Los ancianos y los diáconos supervisan o asisten en la supervisión de varios ministerios dentro de la iglesia. Ellos moldean e implementan la visión en áreas específicas del ministerio, y proveen entendimiento y consejo en cuanto a la visión general de la iglesia. Aunque sus dictámenes no son obligatorios, es sabio buscar y considerar su consejo.

v. Mesa de consejo financiero: estos son los creyentes que comprenden de negocios porque se han educado o por su experiencia, son empresarios, y capaces de pensar estratégicamente. Ellos le aconsejan al pastor y/o mesa directiva en el desarrollo del plan estratégico a corto y largo plazo de la iglesia. Su destreza en los negocios es invaluable, y podría ofrecer claridad [así como proveer una oportunidad para que estos líderes tengan momento en avanzar el reino de Dios]. Estos directivos no tienen autoridad vinculante sino consejo en cuanto a asuntos financieros que afecten a la iglesia.

vi. Personal: ayudan a implementar la visión, y puede incluir varios directores, asistentes, y apoyo administrativo [además de los pastores]. Siendo que ellos trabajan en la iglesia por muchas horas cada semana, tiene muy buen entendimiento, y sus opiniones deben pedirse y considerarse al contemplarse la visión.

Perspectiva Pastoral: el concepto del gobierno de iglesia implica autoridad y el proceso de la toma de decisiones. En la práctica, cuando hay asuntos de gran impacto para la iglesia como nuestra visión a corto y largo plazo [plan estratégico], lo que hago habitualmente es : Primero, compartir la idea con mis allegados los pastores asistentes, y como tenemos varios, por lo general primero es el asistente y el ejecutivo luego los demás. Después de recibir opinión de los pastores, sigo con el personal, y luego los ancianos y diáconos. Una vez que he cosechado su perspectiva, lo presento a la mesa de consejo financiero para su revisión. Finalmente, comparto la visión refinada con la mesa directiva para un voto formal. El proceso permite que los líderes compartan su perspectiva, provee ideas que no considere, y crea un consenso entre nosotros mientras avanzamos.

9. Actitud de Gracia

Hay tensión cuando la iglesia local trata de llevar a cabo efectivamente el mandato de restaurar gente en su relación personal con Dios. Existen ciertas iglesias que parecen ser muy severas, inflexibles y legalistas, que han puesto claros obstáculos al arrepentimiento y la restauración que van más allá de las Escrituras. Por el otro lado, ciertas iglesias parecen ser muy amorosas pero son liberales y no tienen estándares que permitan entender con claridad los prerrequisitos bíblicos para la restauración. Queremos balancear la tensión siendo una iglesia que manifiesta una actitud de gracia. Toda nuestra ortodoxia doctrinal, y entendimiento de las Escrituras no tiene valor sin el amor [1Co.13:1-8]. Si nos amamos unos a otros como Jesús ama entonces el mundo conocerá que somos sus discípulos [Jn.13:34-35]. La gracia bíblica manifiesta el amor de Cristo de la manera siguiente:

a. La compasión sin compromiso: la gracia es más que la cortesía o alguna emoción nebulosa. La gracia tiene que ver con una actitud de favor inmerecido que fluye al reconocer la gracia de Dios hacia nosotros los pecadores. La compasión sin compromiso requiere que usted evite el legalismo o liberalismo. Este es el ejemplo de Jesús ante la mujer sorprendida en adulterio: “Ni yo te condeno; vete, y no peques más” [Jn.8:11]; y la restauración de Pedro después de negar a Jesús [Jn.21:15-17]. Es también la actitud que debemos tomar uno al otro al considerar el perdón de Dios hacia nosotros [Ef.4:32]. La compasión y la gracias ayudan a reducir la hipocresía, y crean autenticidad; la gente tendrá menos temor de recibir restauración.

b. Restaure con un espíritu de mansedumbre: nosotros tenemos que restaurar a los demás con un espíritu de mansedumbre y humildad [Gá.6:1-3]. Todo el mensaje de las Escrituras, desde Génesis 3 hasta Apocalipsis, es el deseo de Dios de restaurar la comunión entre Dios y el hombre. Ministre la gracia creando un ambiente en donde la gente entienda que Dios los acepta en Cristo; pero una vez que cedan a Dios en Cristo, necesitan procurar aplicar la verdad de Cristo a su vida. Aplique la verdad como un tiro de bálsamo no como una bomba explosiva. Al procurar ser bondadoso, no comprometa la integridad de la palabra porque traerá oprobio sobre Jesús.

Imagine a Jesús lavándoles los pies a sus discípulos [Jn.13]. Habían estado participando de los baños ceremoniales en Jerusalén preparándose para la pascua, pero caminaron en sandalias por caminos terregosos hacia el aposento alto. El agua no estaba muy caliente o fría; Jesús no talló muy duro sus pies como para quitarles la piel o tan despacito como para dejar tierra en sus pies. La cantidad correcta de calor y presión para cada situación es nuestra meta.

c. La disciplina de la iglesia y la gracia: Nuestro Dios es un Dios de segundas oportunidades [y algunas veces terceras, cuartas, etc.]. Jesús amonestó a Pedro diciendo que extensa gracia y perdón estaban disponibles para restaurar la relación con Dios y los demás. El punto de vista rabínico en los días de Jesús era perdonar hasta tres veces. Pedro pensó que estaba siendo caritativo cuando sugirió perdonar hasta siete veces, sin embargo, Jesús urgió setenta veces siete. Él no estaba poniendo un límite numérico de 490 sino más bien diciendo no se molesten en contar. Si alguien se arrepiente, permítanle ser restaurado en comunión [Matt.18:21-22].

i. La gracia se balancea con disciplina y la necesidad del arrepentimiento [Mt.18:15-18]. Si alguien se niega a arrepentirse de su pecado después de ser confrontado por aquel a quien se le faltó y otros testigos, entonces tendrá que considerar informarle a la iglesia, especialmente si el pecado amenaza la salud espiritual del cuerpo. La sanción máxima de excomulgar o expulsar de la iglesia [Mt.18:15-18, 1Co.5:1-8] no debe ser usada caprichosamente sino juiciosamente. Expulsar a alguien de la iglesia implica que como pastor en una posición de autoridad espiritual, le está pidiendo a Dios que quite su protección de tal persona hasta que se arrepienta.

ii. La gracia y la restauración de la autoridad: cuando alguien es destituido de su posición de autoridad por falta moral, el asunto es hasta cuándo, y si el descalificado puede ser restaurado. Preliminarmente, no destituya a alguno sin

evidencia que corrobore los cargos, y no asuma su culpabilidad o inocencia sin considerar la evidencia, sea imparcial [1Ti.5:19-21]. Una vez que alguien es destituido, la Biblia no dice claramente el tiempo límite para la restauración [cualquier guía sugiriendo 6 meses, un año, 2 años o nunca es invención humana y sospecha a lo más]. Pablo urgió a Timoteo y a nosotros a no imponer con ligereza las manos [1Ti.5:22]. En contexto, parece ser que el pasaje trata sobre el restaurar autoridad más que con el dar autoridad.

Yo creo que la mejor guía se encuentra en lo que dijo Juan el Bautista: “Haced, pues, frutos dignos de arrepentimiento” [Mt.3:8]. En esencia, usted tiene que esperar lo suficiente para asegurarse de que hay un verdadero arrepentimiento que se muestra por el fruto en su vida. En algún momento, tiene que tomar una decisión en cuanto al tiempo, yo le sugiero que falle del lado de la gracia. Ciertamente, habrá momentos en los que descubrirá que le falló pero por lo general nunca “falla” el aplicar la gracia.

iii. La gracia y los límites: la gracia no quiere decir que no hay límites. Los límites razonables son esenciales para la vida cristiana y una iglesia sana. Por ejemplo, es razonable que alguien convicto de un crimen sexual contra un menor, pueda servir en la iglesia pero no con niños o jóvenes. Además, entre más grande sea la influencia de la persona más grande la necesidad de tomar precauciones. Esto es, si un pastor comete adulterio, lo más seguro es que se pruebe mientras sirve bajo la autoridad de otros por un periodo extenso de tiempo.

Perspectiva Pastoral: he tenido varias experiencias en las que alguien en la iglesia cometió un pecado sexual con un menor. Por ejemplo, un joven de diecinueve años tuvo relaciones con una joven de dieciséis años; los padres de ella llamaron a la policía. El joven terminó con dicho cargo en su record, y es parte de un registro en la internet de “delincuentes sexuales”. Después, él viene a Cristo, se arrepiente, y vive una vida ejemplar por una década. Ahora, su deseo es involucrarse en el ministerio de la iglesia. Yo lo recibo con brazos abiertos, pero establezco lo que yo creo es un límite razonable, no le voy a permitir servir en el ministerio de niños o jóvenes. Inevitablemente, algunas personas bien intencionadas en la iglesia saben que está registrado como delincuente sexual, y se oponen a que tome parte en el ministerio. Aun cuando sé que el “opositor” hablará, y tenderá a causar división en un esfuerzo por conseguir apoyo a su objeción si yo no me doblego, yo no me retracto de la gracia. En su lugar, uso la oportunidad para enseñarle gracia al ofensor, al opositor y a toda la iglesia si es necesario. Hasta hoy, nunca me he arrepentido de representar a la gracia.

APLICACIÓN

Imagine que uno de los ancianos le llama para confesarle que en el pasado ha sido tentado por la pornografía. Él lleva diez años en victoria sobre la tentación de la pornografía con la excepción de un solo incidente dos años atrás, y otro incidente hace seis semanas. Él le ha confesado, se ha arrepentido, y está recibiendo consejería bíblica como parte de su recuperación. Él no quiere infamar al Señor o la iglesia, y piensa que necesita ser destituido si usted así lo desea.

1. Discuta cómo respondería.

10. Teología Sistemática

a. ¿Qué es el sistema teológico dispensacionalista? Nosotros seguimos el sistema teológico dispensacionalista, el cual contrasta con el sistema de reforma o del pacto. El **dispensacionalismo** es un sistema de teología con **dos distintivos primarios: 1) una interpretación constantemente literal de las Escrituras, especialmente la profecía bíblica, y 2) una distinción entre Israel y la iglesia en el programa de Dios.** Los dispensacionalistas afirman que su principio de hermenéutica es la interpretación literal, lo cual implica darle a cada palabra el significado común que tendría en el uso diario. Los símbolos, el sentido figurado, y los tipos se interpretan obviamente en este método, lo cual no es de alguna manera contrario a la interpretación literal. Aun los símbolos y los dichos figurativos tienen un significado literal detrás de ellos. **Hay por lo menos tres razones del porque este es el mejor planteamiento para estudiar las Escrituras.** Primero, filosóficamente, el propósito del lenguaje mismo parece requerir que se interprete literalmente. El lenguaje fue dado por Dios para poder comunicarse con el hombre. La segunda razón es bíblica. Toda profecía acerca de Cristo Jesús se cumplió literalmente. El nacimiento, ministerio, muerte y resurrección de Jesús ocurrió exacta y literalmente como se predijo en el Antiguo Testamento. Ninguna de estas profecías se cumplió no-literal en el Nuevo Testamento, lo cual es un fuerte argumento a favor del método literal. Tercero, si no se usa la interpretación literal al estudiar las Escrituras, no tenemos un estándar objetivo para entender la Biblia. Todo mundo interpretaría la Biblia como le pareciera apropiado. La interpretación bíblica recaería en “que significa este pasaje para mí” en lugar de “la Biblia dice”. Tristemente, este es el caso en mucho de lo que se dice ser interpretación bíblica hoy en día.¹⁹

La teología dispensacionalista enseña que hay dos distintos pueblos de Dios: Israel y la iglesia. Los dispensacionalistas creen que la salvación siempre ha sido por fe en Dios en el Antiguo Testamento, y específicamente en Dios el Hijo en el Nuevo Testamento. También sostienen que la iglesia no ha reemplazado a Israel en el programa divino, y que las promesas de Dios en el Antiguo Testamento para Israel no han sido transferidas a la iglesia. Ellos creen que dichas promesas (la tierra, muchos descendientes, y bendiciones) se cumplirán finalmente en el período de los mil años que menciona Apocalipsis 20. Los dispensacionalistas creen que así como Dios enfoca su atención sobre la iglesia en esta época, en el futuro, enfocará su atención sobre Israel (Ro. 9-11). Basándose en este sistema, algunos dispensacionalistas entienden que la Biblia contiene **siete dispensaciones: inocencia (Génesis 1:1–3:7), consciencia (Génesis 3:8–8:22), gobierno humano (Génesis 9:1–11:32), promesa (Génesis 12:1–Éxodo 19:25), ley (Éxodo 20:1–Hechos 2:4), gracia (Hechos 2:4–Apocalipsis 20:3), y el reino milenial (Apocalipsis 20:4-6).** *Una vez más, dichas dispensaciones no son el camino para la salvación sino medios por los cuales Dios se relaciona con el hombre.* El dispensacionalismo, como sistema, resulta en una **interpretación pre-milenial de la segunda venida de Cristo, y usualmente una interpretación pre-tribulación del rapto.**

b. ¿Cuál es la diferencia entre la teología del pacto y la dispensacionalista? La teología dispensacionalista ve en esencia a las Escrituras desplegarse en una serie de “dispensaciones”. Una dispensación puede definirse en términos generales como un

medio por el cual Dios gobierna sus acciones con el hombre y la creación. La revelación es considerada progresiva en la teología dispensacionalista, i.e., en cada dispensación, Dios revela más de su divino plan de redención. Lo que se debe recordar de la teología dispensacionalista es la clara distinción entre Israel y la iglesia. Dos diferentes pueblos con diferentes destinos en la economía de Dios. La iglesia es considerada un 'paréntesis' en el trato de Dios con la nación de Israel. La promesa de la restauración del reino hecha a Israel se cumplirá en el milenio. Hasta entonces es la época de la iglesia, el tiempo de los gentiles.

La teología del pacto es en realidad el polo opuesto de la teología

dispensacionalista. *Aun cuando ambas concuerdan que la Escritura es progresiva, el principio global de la teología del pacto es el pacto. La teología del pacto ve dos pactos teológicos en las Escrituras: el pacto de las obras, y el pacto de la gracia.* **El pacto de las obras** entre Dios y el hombre se introdujo en el jardín. En él, Dios le promete vida al ser humano a cambio de su obediencia y juicio por su desobediencia. Dicho pacto se introdujo otra vez en el Sinaí, ahí Dios le promete larga vida y bendiciones en la tierra a Israel si obedecían el pacto mosaico, pero expulsión y juicio si lo desobedecían. **El pacto de la gracia** se implementó después de la caída, y representa el pacto incondicional de Dios con el hombre de redimir y salvar a los electos. Todos los diversos pactos en la Biblia (Noé, Abrahámico, Mosaico, Davídico, y el Nuevo) son manifestaciones externas del pacto de la gracia mientras Dios obra su plan de redención en la historia de la humanidad. Por ello, donde la teología de la dispensación ve una discontinuidad entre las diversas dispensaciones (y en particular entre el Antiguo y Nuevo Testamento), la teología del pacto ve una gran continuidad. Lo cual es evidente en el hecho de que la teología del pacto no ve una distinción clara entre Israel y la iglesia. Ambas entidades se consideran como un solo pueblo con un solo destino final. Todo lo cual sirve como un fondo para ver la teología del nuevo pacto. La teología del nuevo pacto es un punto medio entre las dos. Tiene mucho en común con la teología clásica del pacto, esto es, la continuidad que hay en la iglesia e Israel como un solo pueblo de Dios. Pero diferencia también con la teología del pacto, en que no ve necesariamente en las Escrituras, el despliegue de la redención en el marco de un pacto de obras/gracia. Más bien, ve en las Escrituras un paradigma promesa/cumplimiento.

La Teología del Nuevo Pacto se describe mejor como un principio hermenéutico o coordenadas interpretativas por medio de las cuales uno lee e interpreta las Escrituras. Como principio hermenéutico, surge como un puente entre la **teología dispensacionalista** y la **teología del pacto [reformada]**. Esto no quiere decir que la teología del nuevo pacto se haya puesto intencionalmente a sí misma entre la teología dispensacionalista y la del pacto, sino que la teología del nuevo pacto tiene asuntos en común con ambas teologías. Como tal, nosotros no podemos definir la teología del nuevo pacto sin la referencia de la teología dispensacionalista o del pacto.

Sin duda, la más grande diferencia entre la teología del nuevo pacto y la teología del pacto es cómo ve cada una la ley mosaica. La teología del pacto ve tres aspectos en la ley: el civil, ceremonial y moral. El aspecto civil de la ley tiene que ver con las leyes dadas en el pacto del Sinaí que gobernaban la nación teocrática de Israel cuando vivieron en la tierra prometida. El aspecto ceremonial de la ley gobernaba la adoración de Israel a Dios estando en dicha tierra. Finalmente, el aspecto moral de la ley gobernaba la conducta del pueblo de Dios. Debe entenderse que la ley, en sí misma, es

un todo cohesivo, y los judíos no delinearon entre lo civil, ceremonial y moral; Estos son términos usados para ayudarnos a identificar las tres áreas de la vida israelí que la ley mosaica gobernaba.

Según la teología clásica del pacto, Jesús vino para cumplir la ley (Mateo 5:17). Él lo hizo al satisfacer todos los aspectos de la ley: ceremonial, civil y moral. Cristo Jesús es la realidad detrás de la sombra del sistema de sacrificios del Antiguo Testamento, de esa manera cumplió con el aspecto ceremonial de la ley. Cristo Jesús llevó también el castigo que nuestros pecados merecían, de esa manera cumplió el aspecto civil de la ley. Finalmente, Cristo Jesús vivió según el aspecto moral de la ley, y cumplió los justos requisitos de la ley. Ahora el aspecto moral de la ley representa la esencia del pacto de las obras. Como tal, trasciende la economía mosaica. En otras palabras, Dios siempre ha requerido santidad de la humanidad. El pacto de las obras no fue negado a causa de la caída ni fue negado a pesar de lo que Cristo cumplió. El aspecto moral de la ley todavía permanece como el estándar de moralidad para el ser humano porque refleja el carácter de Dios, el cual no cambia. *Por lo tanto, la teología del pacto aun ve a la ley mosaica (especialmente los diez mandamientos) como una norma para la iglesia a pesar de que el aspecto ceremonial y civil han sido declarados obsoletos en Cristo.*

Para la teología del nuevo pacto, la ley mosaica es una unidad, y Cristo la cumplió (hasta aquí concuerda con la teología del pacto). Pero, siendo que la teología del nuevo pacto ve a la ley mosaica como una unidad, y también el aspecto moral de la ley mosaica cumplido en Cristo, esta ya no aplica más a los cristianos. En lugar de estar bajo el aspecto moral de la ley mosaica como se resume en los Diez Mandamientos, nosotros estamos bajo la ley de Cristo (1 Corintios 9:21). La ley de Cristo son aquellos preceptos que Cristo formuló específicamente en los evangelios (e.g., el Sermón del Monte). *En otras palabras, toda la economía mosaica ha sido hecha a un lado en la teología del nuevo pacto; ya no aplica de ninguna manera a los cristianos.* Así que, aun cuando la teología del nuevo pacto ve una continuidad entre el Antiguo y Nuevo Testamento en lo que respecta al pueblo de Dios, y el camino a la salvación, la teología del nuevo pacto traza una clara línea de distinción entre el Antiguo y Nuevo Testamento en lo que respecta a la diferencia entre el antiguo pacto mosaico y el nuevo pacto mediado por Cristo. El antiguo pacto es obsoleto (incluyendo el aspecto moral de la ley mosaica) y reemplazada por el nuevo pacto con la ley de Cristo gobernando su moralidad.

c. ¿Cuál es la diferencia entre Calvinismo y Arminianismo? El Calvinismo y el Arminianismo son dos sistemas de teología que intentan explicar la relación entre la soberanía de Dios y la responsabilidad del hombre en el **asunto de la salvación**. Se le nombre Calvinismo por John Calvin, teólogo francés que vivió en 1509-1564, y Arminianismo por Jacobus Arminius, teólogo holandés quien vivió en 1560-1609. Ambos sistemas se pueden **resumir en cinco puntos**.

1. El Calvinismo cree en la **depravación total** del hombre, la cual declara que cada aspecto de la humanidad está contaminado por el pecado; por lo tanto, el ser humano es incapaz de llegar a Dios por decisión propia. El Arminianismo cree en la **depravación parcial**, la cual dice que cada aspecto de la humanidad está contaminado por el pecado, pero no al punto de que el ser humano sea incapaz de poner su fe en Dios por decisión propia. Nota: el Arminianismo clásico rechaza la
-

"depravación parcial", tiene un punto de vista parecido a la "depravación total" del Calvinismo.

2. El Calvinismo cree en la **elección incondicional**, lo cual es el punto de vista que Dios elige a las personas para salvación basándose únicamente en su voluntad, no en algo intrínsecamente digno en el individuo. El Arminianismo cree en la elección condicional, la cual declara que Dios elige a las personas para salvación basándose en su presciencia de quien aceptará a Cristo para la salvación, de esta manera, la condición de que el individuo escoja a Dios.

3. El Calvinismo ve una **limitada expiación**, y el Arminianismo la ve ilimitada. Esto es lo más controversial de los cinco puntos. La expiación limitada es la creencia de que Jesús murió solamente por los elegidos. La expiación ilimitada es la creencia de que Jesús murió por todos, pero que su muerte no es eficaz hasta que la persona recibe a Jesús por fe.

4. El Calvinismo cree en la **gracia irresistible**, y el Arminianismo dice que el individuo puede resistir la gracia de Dios. La gracia irresistible argumenta que cuando Dios llama a una persona para salvación, esa persona acepta la salvación. La gracia resistible declara que Dios llama a todos para salvación, pero muchas personas resisten y rechazan tal llamado.

5. El Calvinismo sostiene la **perseverancia** de los santos y el Arminianismo la salvación condicional. La perseverancia de los santos es el concepto de que una persona elegida por Dios perseverará en la fe y nunca negará a Cristo o se alejará de él. La salvación condicional considera que un creyente en Cristo puede, en su libre albedrío, dejar a Cristo y por consiguiente perder su salvación. Nota: muchos arminianistas niegan la "salvación condicional", y en su lugar sostienen la "seguridad eterna".

Conclusión: En el debate Calvinismo vs. Arminianismo, ¿quién está en lo correcto? Es interesante notar que en la diversidad del cuerpo de Cristo, hay todo tipo de mezclas del Calvinismo y Arminianismo. Existen los cinco puntos calvinistas y los cinco puntos arminianistas, y al mismo tiempo los tres puntos calvinistas y los dos puntos arminianistas. Muchos creyentes concluyen cierta mezcla de las dos perspectivas.

Ultimadamente, nuestra opinión es que ambos sistemas fallan al tratar de explicar lo inexplicable. El ser humano es incapaz de entender totalmente un concepto como este. Sí, Dios es absolutamente soberano, y lo sabe todo. Sí, al ser humano se le llama para que decida genuinamente poner su fe en Cristo para salvación. Estos dos hechos parecen ser contradictorios para nosotros, pero en la mente de Dios, tienen perfecto sentido. Las Escrituras enseñan tanto la soberanía de Dios como la responsabilidad del hombre. Si se toma cualquiera de estas posiciones al extremo, hasta el punto de negar la otra, por seguro tendremos problemas.¹¹

d. Final de los tiempos: El sistema dispensacionalista resulta en una **interpretación pre-milenio de la segunda venida de Cristo, y una interpretación pre-tribulación del rapto.**

e. El rapto pre-trib: Jesús prometió regresar por sus discípulos para que donde él esta ellos también estén [Jn.14:1-3]. El concepto del rapto se describe en 1Ts.4:17; la iglesia que haya quedado será "arrebataada" para reunirse con el Señor en el aire y así estar

para siempre con Jesús. En la traducción al latín de Jerome, la vulgata, la traducción al latín de la palabra griega *harpazo* es *raptuse* la cual produce la palabra raptó. Aun cuando reconocemos que hay diferentes puntos de vista en cuanto al tiempo, nosotros creemos que la mejor evidencia apoya el raptó antes de la tribulación. En esencia, la iglesia es rescatada antes de los siete años de la gran tribulación descritos en Apocalipsis 6-19. Tenga en mente que el raptó no es lo mismo que la segunda venida [Mt.24] al final de la tribulación.

Estableciendo el día: nadie sabe el día ni la hora; sin embargo, Jesús instó a conocer los “tiempos” [Mt. 24:32-35 parábola de la higuera] o señales proféticas antes de su venida. ¿Por qué sostenemos el raptó antes de la tribulación?:

i. La iglesia no ha sido puesta para ira (el juicio de Dios) [1Ts.1:10,5:1-9]. Dios no juzgará al justo con el impío [2P.2:5].

ii. Una actitud de expectación: la exhortación de velar y estar listo para su inminente regreso. Se nos ha dicho que Jesús viene como ladrón en la noche, inesperado, inminente. En el discurso en los olivos, [Mt.25] Jesús dijo una serie de parábolas. La moral de cada una de ellas es velar y estar listo porque él regresa en cualquier momento. El tema es “velad, pues, porque no sabéis a qué hora ha de venir vuestro Señor” [Mt.24:42]. Pablo le dijo lo mismo a la iglesia en Tesalónica [1Ts.5:1-4]. Si el Señor regresa hasta la mitad o final de la gran tribulación entonces su regreso no sería inesperado. Parece ser que el plan de Dios para cada generación es que viva con la constante expectativa de su inminente regreso.

iii. Apocalipsis 4-6: los 24 ancianos como representantes de la iglesia están presentes en el cielo antes de la gran tribulación. En Ap.5, al recibir Jesús el título de propiedad de la tierra, los 24 ancianos cantaban un nuevo cántico, diciendo: “Digno eres de tomar el libro y de abrir sus sellos; porque tú fuiste inmolado, y con tu sangre nos has redimido para Dios, de todo linaje y lengua y pueblo y nación”. Solo la iglesia puede cantar la canción de redención. La cronología muestra a la iglesia en el cielo ante el trono de Dios antes de la gran tribulación que comienza en Ap.6.

iv. Tipología en el AT: Lot fue quitado de en medio antes del juicio en Sodoma [Gn.18:23-19:25; 2P.2:7-9]; Enoc [Gn.5:24] y Elías [2R.2:1-11] fueron “raptados” antes del juicio, y Daniel no estaba cuando los 3 hebreos fueron puestos en el horno de fuego [Dn.3].

f. Israel y la profecía: La mayoría de los problemas con el fin de los tiempos ocurre cuando reemplazamos a Israel con la iglesia en pasajes. Dios no ha terminado con Israel [Dn. 9-12. Ro. 9-11]. En 1948, el estado de Israel se estableció como nación, lo cual parece ser un evento clave en la profecía bíblica. Israel [el pueblo judío que todavía tiene que recibir a Cristo] a traviesa la tribulación no la iglesia. Noé y los 3 amigos de Daniel ilustran la preservación de Israel.

g. Argumentos usados para apoyar la presencia de la iglesia durante la tribulación:

i. La última trompeta: Algunos aseguran que la última trompeta en 1Co.15:51-52 tiene que ver con las siete trompetas de juicio en Apocalipsis; pero, la trompeta del

rapto es tocada por Dios [1Co.15:51-52, 1Ts.4:16], mientras que los ángeles tocan las trompetas de juicio [Ap.8:13].

ii. Los mártires Ap.20:4-5: Los mártires que Juan ve y describe en el cielo son los santos de la tribulación no la iglesia [Ap.7:13-14].

iii. Reunión de los escogidos Mt.24:29-31: Inmediatamente después de la tribulación, Jesús juntará a sus escogidos. A la iglesia se le llama a menudo los escogidos de Dios, pero también a los judíos/Israel se les conoce como escogidos. Aquí, la promesa es para Israel no la iglesia [Is.11:12].

iv. El anticristo hace guerra contra los santos Dn.7:21, Ap.13:7: Siendo que el anticristo prevalece contra ellos, ellos no son la iglesia [Mt.16:18] sino los santos de la tribulación [i.e. los que vinieron a Cristo durante la tribulación].

h. Implicaciones prácticas en la perspectiva pre-tribulación: Primero, la expectativa de que Jesús regresa en cualquier momento crea un sentido de urgencia en la obra del ministerio de alcanzar al perdido lo más rápido posible. Segundo, da una perspectiva correcta de las bendiciones materiales. No nos aferramos demasiado a las cosas de este mundo si esperamos partir de este mundo en cualquier momento. Tercero, ayuda a establecer y mantener pureza en la vida [Mt.24:46, 1Jn.3:2-3]. Creemos que el Señor viene pronto, “y esto, conociendo el tiempo, que *ya es hora* de levantarnos del sueño, porque ahora *está* más cerca de nosotros nuestra salvación que *cuando creímos* [Ro.13:11].

i. Hermenéutica Descriptiva vs. Prescriptiva: hay algunos pasajes que describen como funcionó la iglesia pero no prescriben necesariamente como la iglesia debe funcionar. Por ejemplo, la iglesia en Troas [Hch.20:7-12] se reunía el domingo, y participaba de la comunión [suponemos la cena del Señor]. Lo cual describe lo que hacían pero no manda necesariamente que la iglesia tenga que reunirse el domingo, en lugar de sábado o algún otro día. Ni requiere que la iglesia participe de la comunión cada domingo cuando se reúne.

j. Hermenéutica Negativa vs. Positiva: solo porque una práctica no se menciona en la Biblia no quiere decir que la iglesia primitiva no lo hacía o que la iglesia de hoy no debería hacerlo. Mientras tal práctica no viole un claro principio bíblico, Dios le da la libertad de hacerlo o no.

Perspectiva Pastoral: en mi experiencia, veo que a muchos pastores no les gusta la teología sistemática. No estoy sugiriendo que rebajemos nuestra relación con Dios a un ejercicio o búsqueda intelectual, y dejemos la esencia espiritual de nuestra relación. Pero, si no estamos familiarizados con los importantes temas descritos en esta sección, y somos capaces de discutirlos con un grado relativo de comodidad, lo más seguro es que minaremos nuestra credibilidad ante cualquier estudiante serio de la naturaleza de Dios, la teología. Además, nuestros pupilos estarán también menos equipados para discutir lo que creen, y porque lo creen. Preparémonos para discutir los temas de la teología sistemática con mansedumbre y reverencia ante todo el curioso [1P.3:15], y con discernimiento deseche las cuestiones necias con aquellos que solo buscan argumentar o debatir [2Ti.2:23].

APLICACIÓN

1. Lee una y otra vez esta sección sobre teología sistemática. Prepárese para hacer preguntas en la siguiente reunión.
2. Si no ha leído todavía Henry Thiessen, “Clases sobre Teología Sistemática” comience a leer y termine el libro en cuatro meses.

11. Alcanzando a las Generaciones Siguietes

a. El problema: Francis Schaeffer dijo: “El no ser capaces de cambiar, cambiar bajo el Espíritu Santo, es horrible. Lo mismo aplica para la política y práctica de la iglesia. En una época siempre cambiante y de total trastorno como la nuestra, hacer de lo no-absoluto lo absoluto garantiza el aislamiento y la muerte de la iglesia institucional y organizada”. El cambio y la transformación están en el corazón mismo del evangelio, y muestran crecimiento espiritual. Pero, la gente y la institución se resisten al cambio. Muchas iglesias ceden a la presión de los opositores al cambio, y pierden su vanguardia espiritual y ministerio. Lo siguiente son algunos ejemplos para alcanzar a la siguiente generación:

b. Sea relevante culturalmente: ¿Cómo podría la iglesia relacionarse con la cultura contemporánea y contextualizar el evangelio en ese medio? Entienda la cultura que esté tratando de alcanzar [misional]. La verdad de la biblia no cambia pero el cómo la iglesia comunica e implementa la fe debe cambiar de generación en generación, y de cultura en cultura para ser efectivos y relevantes. Toda iglesia es afectada en cierta medida por la cultura de su comunidad. Conteste la pregunta implícita, “¿por qué desearía esta generación ir a la iglesia?”

c. Evalúe continuamente la cultura y el ministerio: Usted debe evaluar regularmente para mantenerse relevante, y alcanzar a cada generación con las herramientas de esa generación. Los hijos de Isacar que se unieron a David en su batalla contra Saúl fueron: “entendidos en los tiempos, y... sabían lo que Israel debía hacer” [1Cr.12:32]. Se necesita constante evaluación para poder entender los tiempos. Pablo buscó igualmente ser sensitivo a lo que estaba pasando en la cultura de Corinto para ganar almas para Jesús [5x “para ganar”]. Pablo se hizo: siervo, judío, gentil, débil – i.e. se conformó de voluntad a las Escrituras para no hacer caer a nadie [1Co.9:19-22]. Una iglesia sana es flexible en áreas culturales y libertades cristianas pero no compromete la verdad de la palabra. Sea flexible: capaz de cambiar sin tener que ser un odre viejo, manteniendo aun la estabilidad.

d. Culturas emergentes: Los postmodernos son pluralistas pero el imperio romano del 1^{er} siglo fue mucho más pluralista que la Norteamérica de hoy. **Características del postmodernismo presente:**

i. Niegan la objetividad personal [Yo creo en Dios, pero así fue como me criaron. Nadie sabe con seguridad].

ii. El conocer es incierto [el gobierno dice que fumar es malo pero quien está seguro de ello].

iii. La verdad relativa reemplaza la verdad absoluta [si la religión trabaja para ti que bueno].

iv. La tolerancia es el mantra [a menos que se demande verdad absoluta].

v. Cinismo general [la Biblia no se acepta como autoridad hasta que no miren como aplica a su vida].

vi. Rechazo de las meta-narrativas por las mini-narrativas [cf. cada cultura tiene un ideal de cómo deberían ser las cosas, de que hay problemas, y busca soluciones].

e. Características de las iglesias que están alcanzando efectivamente a los postmodernos:

i. No se avergüenzan de estar apasionados de amor por Jesús: C.S. Lewis dijo: “La dificultad más grande es hacerle entender a las audiencias modernas que usted predica el cristianismo solo y simplemente porque usted cree es verdad; ellos siempre suponen que usted lo predica porque le gusta o piensa es bueno para la sociedad o algo por el estilo”.

ii. Promueven el ministerio de encarnación: Entienda que los postmodernos buscan lo espiritual, vaya donde ellos y aventúrese en la vida diaria como Jesús [entre en la cultura]

iii. Se ocupan del servicio: Servicio a la comunidad

iv. Su adoración es participativa y experiencial: Modela vulnerabilidad y conciencia de Dios

v. Su enseñanza es expositiva: [narrativas especialmente]

vi. Se conectan con la tecnología:

vii. Son una comunidad viva: Desarrollan confianza e intimidad con el tiempo; uso de grupos comunitarios que se mantienen juntos por años no solo meses; los postmodernos quisieran conocer al pueblo de Dios antes de querer conocer a Dios. Ayude a que la gente experimente la vida cristiana como una jornada/proceso en relación con los demás.

viii. Son guiados con transparencia y en equipo [autenticidad es la clave] No busque entretener sino envolver, conecte a las personas compartiéndoles que usted también está tratando de seguir a Jesús y no siempre tiene éxito.

ix. Su estilo es casual y fresco: Una atmosfera casual pero con respeto a Dios. Se siente todo fresco; se recibe el cambio, y la organización es relajada y flexible.

x. Integran a la generación: Balancee la juventud y la experiencia para integrar a la generación. Busque y forme futuros líderes, jóvenes con integridad y carácter, desafíelos y capacítelos. Deje que hagan la diferencia, controlen sus destinos y participen. Los jóvenes no solo son futuros líderes; también están al frente y detrás de las escenas guiando y dirigiendo a la iglesia.

Perspectiva Pastoral: Antes de todo, no tiene nada de malo enfocarnos en los mayores. Sin embargo, yo valoro mucho a las nuevas generaciones, por ello, nuestra iglesia invierte tiempo, dinero, y visión para alcanzar a los jóvenes y adultos jóvenes. No

trato de actuar como hipster para atraer a los jóvenes; procuro ser autentico. En el personal, hemos integrado a la generación joven, y monitoreo con regularidad la composición demográfica de nuestra congregación para evaluar si estamos alcanzando a la juventud. Yo sé que llegará el día cuando no seré capaz de alcanzar efectivamente a los de veinte; pero, si preparamos a maestros jóvenes de la Biblia, dándoles oportunidad de enseñar regularmente, lograremos con éxito alcanzar a las nuevas generaciones. También, me he rodeado de líderes a quienes respeto y confié la responsabilidad de ayudarme a entender cuando no esté siendo efectivo en alcanzar a las nuevas generaciones para cambiar mi rol por el bien de la iglesia y del reino. Da miedo tal planteamiento, pero yo lo veo saludable si queremos alcanzar a las siguientes generaciones.

APLICACIÓN

Considere la demografía de su presente iglesia.

1. ¿Qué tanto está representada la siguiente generación?
2. ¿Cómo podría su presente iglesia alcanzar más efectivamente a la siguiente generación?

12. La Misión de Alcanzar y Evangelizar:

Así como las rosas a la orilla de los viñedos reflejan la salud de las vides, existen varios factores que reflejan la salud de la iglesia. En la Europa occidental, después de haber sido una región mayormente cristiana, menos del 10% afirman estar en la iglesia hoy en día. Según Floyd Bartel, en su libro “Un Nuevo Análisis al Crecimiento de la Iglesia”, 95% de todos los cristianos en Norteamérica no ganará una sola persona para Cristo en toda su vida. Muchos cristianos no tienen idea como relacionarse con la gente sin iglesia o con los pre-creyentes. Muchos están aislados, se sienten incómodos, y esperan irrazonablemente que los pre-creyentes actúen como creyente maduros. Algunas lecciones claves:

a. El ejemplo y misión de Jesús: La misión de Jesús se declaró de la siguiente manera: “el Hijo del Hombre vino a buscar y a salvar lo que se había perdido” [Lc.19:10]. En contexto, Jesús pasaba por Jericó al encontrarse con Zaqueo, un recaudador de impuestos quien se había hecho inmensamente rico extorsionando a sus compatriotas judíos, y era odiado en su comunidad. Curiosamente, Jesús se invita a sí mismo a comer en la casa de Zaqueo. Los líderes religiosos murmuraron diciendo: “ha entrado a posar con un hombre pecador”. El cargo era cierto, aparentemente nadie es tan malo para Jesús mientras busca salvar al más pequeño, al marginado y al perdido. Jesús entiende que nadie es tan malo como pueda ser, y nadie es tan bueno como debe ser, todos pecaron, y están destituidos de la gloria de Dios [Ro.3:23]. Durante la comida, Jesús dijo: “Hoy ha venido la salvación a esta casa; por cuanto él también es hijo de Abraham”. Zaqueo había manifestado su deseo de arrepentirse y entregarse a Dios. Lucas, sin embargo, no nos dice lo que Jesús dijo durante la comida o cual fue el dialogo entre el Señor y Zaqueo, pero es razonable hacer algunas suposiciones. Primero, Zaqueo

entendió que Dios deseaba una relación con él. Jesús tomó la iniciativa de salvarlo. Segundo, a pesar de que Dios lo amaba, y deseaba una relación, él entendió que sus extorsiones y las actitudes que lo acompañaron fueron malas, eran un obstáculo para su relación con Dios, y tenía que arrepentirse. Tercero, durante el curso de la comida, él se dio cuenta que Jesús era en realidad el mesías.

Jesús comisionó a sus discípulos con las palabras: “Paz a vosotros. Como me envió el Padre, así también yo os envío”. No solo fueron enviados sino fueron enviados como Jesús.

i. Sea relacional: Pase tiempo y conozca a la gente perdida [Lc.5:29-32, Lc.19:7-8, Mt.9:9-13, comía y se relacionaba con pecadores]. Requiere sacrificar tiempo, escuchar, entender otra cultura, y por seguro algunas molestias. Requiere oración para alinear constantemente nuestro corazón con el de Dios, y cierta desesperación de cumplir con la misión de Cristo.

ii. Compasión: Jesús vio una gran multitud, y tuvo compasión de ellos porque eran como ovejas que no tenían pastor, vulnerables, fáciles de perderse, e incapaces de cuidarse debidamente a sí mismas en medio de lobos, y comenzó a enseñarles muchas cosas acerca de Dios. Multiplicó milagrosamente los panes y peces para que sus discípulos alimentaran a la multitud. Pero antes de encargar a los discípulos con esta tarea, ordenó que los reuniesen en grupos pequeños. Así, los discípulos ya no estaban sirviendo más a una multitud impersonal sino se involucraron. La compasión fluye cuando vemos las necesidades personales de la gente [Mr.6:34-44]. Cuide de las necesidades físicas para lograr oportunidades de cuidar las necesidades espirituales.

b. Pablo en el Areópago [Hch.17:16-34] Conozca la posición de la cultura sobre la realidad, interés espiritual subyacente y lugares de conexión, y promueva la verdadera satisfacción en Cristo. Reconozca la necesidad de llevar el evangelio a la cultura occidental, incluyendo América en un mundo postmoderno. Evite los peligros de la irrelevancia y el sincretismo.

i. Preocúpese de la necesidad espiritual: Pablo se conmovió ante su idolatría, eran personas espirituales pero sin una relación con el verdadero y vivo Dios; Pablo sintió la obligación de presentarles a Cristo. La arquitectura, las bellas artes, la cultura, y la civilización no pueden remplazar la ausencia de Dios. Pablo estaba compungido de que ellos terminaran separados de Dios por la eternidad si no recibían a Cristo, y eso en verdad lo motivó a compartir el evangelio.

ii. Búsquelos donde se reúnen: Pablo entró en la vida cultural donde la gente se reunía, en el mercado y la sinagoga, buscando oportunidades para hablar de Dios. El mensaje único de Jesús despertó la curiosidad lo cual proveyó oportunidades para hablar ante los grupos de filósofos en el Areópago [v.18-21]. Pablo encontró a los Epicúreos, quienes veían al placer como el propósito principal en la vida, y los Estoicos panteístas quienes enfatizaban la sinceridad moral, un gran sentido del deber, y el vencer los deseos naturales a través de la autodisciplina. Ninguna de estas filosofías ofrece una verdadera satisfacción por lo cual se interesaron en escuchar el evangelio.

iii. Proclame a Jesús y la resurrección: el mensaje único del evangelio es atractivo en cualquier cultura mientras la gente desee esperanza, significado y propósito. La evidencia para la resurrección es abrumadora y más allá de cualquier duda razonable, y provee una fundación segura para la verdad del evangelio [v.30-34].

iv. Construya un puente de conexión común: Pablo comenzó hablando de la espiritualidad, y los alabo por ser religiosos. Él no comenzó con las Escrituras del AT como lo hizo con los judíos en la sinagoga ni condeno/critico sus creencias paganas sino usó el altar dedicado al “dios no conocido” como un nexo para revelar al verdadero Dios. Él habló de Dios como el creador, un concepto universal, en lugar de comenzar a hablar del Dios de Pacto. Le era familiar a Pablo su cultura y citó a sus poetas para conectarse con ellos. Nosotros necesitamos ser sensibles a los valores culturales, y envolver la cultura en el dialogo. Ni Jesús ni Pablo construyeron un enclave para evitar la cultura, no afirmaron o aprobaron los valores culturales opuestos al evangelio; pero si fueron conscientes de la cultura, y pudieron dialogar con la cultura.

v. Comunique la necesidad del arrepentimiento y el juicio venidero: Ayude a la gente entender que son responsables ante Dios su creador, y necesitan entregarse o experimentar el juicio. “Aprendemos de Pablo [v.30] que no podemos predicar el evangelio de Jesús sin la doctrina de Dios, o la cruz sin la creación, o la salvación sin el juicio”. (Stott)

c. Se planta verdaderamente una iglesia cuando los pre-creyentes son alcanzados

i. Sea intencional: ¿Cómo alcanzar a los pre-creyentes en lugar de atraer a los “descontentos” creyentes de otras iglesias? Alcanzar aquellos que están distantes de Dios requiere un alto grado de compromiso para desarrollar relaciones y alcanzar a los que no asisten a la iglesia más.

ii. Desarrolle una cultura de invertir e invitar: Invertir en la vida de los pre-creyentes, y después invitarlos a la iglesia y a recibir a Cristo.

d. La salvación es un evento singular [una vez] pero el venir a la fe es un proceso:

i. El típico proceso que lleva a la salvación: la persona pasa de una conciencia de Dios a una conciencia inicial del evangelio. Una vez que entiende lo básico y las implicaciones del evangelio, el paso siguiente es desarrollar una actitud positiva en cuanto al evangelio. Entonces, calculan el costo, analizando las cargas y beneficios. Finalmente, la decisión de actuar se hace la cual lleva al arrepentimiento y la fe en Cristo. Subsecuentemente, hay un deseo y decisión posterior de crecer lo cual lleva a ser parte de la vida del cuerpo, el discipulado y la madures.

ii. Conteste las preguntas que haga la gente, no solo lo que usted cree ellos deben preguntar. Tómese el tiempo para descubrir las barreras y temas, y responda con humildad, gentileza, y respeto [1P.3:15]. Trate de entender los asuntos en la cosmovisión cultural, anime al oyente a considerar la verdad dicha por Cristo e invítelo a navegar con la comunidad de la iglesia mientras ellos viven la vida cristiana, y hacer un compromiso con Jesús [conversión por fe]. Ayude a que la persona descubra los beneficios de una relación con Dios hoy y en la eternidad. Razone toda necesidad desde la perspectiva bíblica. Por ejemplo, distinga el amor de Dios y la

esperanza de la norma cultural o ayude a que la persona entienda que Dios no es “un genio” que cumple deseos.

iii. Predique con una expectativa de que los pre-creyentes están presentes:

asuma que los pre-creyentes están presentes cuando la asamblea se reúne los fines de semana. Como maestro tenga cuidado de no hablar “en cristiano” a menos que defina términos. También, invite a las personas a tomar una decisión por Jesús, especialmente en los cultos de fin de semana para que la iglesia empiece a descubrir y espere que la gente se salve en la iglesia.

e. Desarrolle relaciones en la comunidad: modele y discuta sus experiencias. Anime a las personas a desarrollar activamente relaciones en el trabajo, escuela, vecindario, mercado, etc.

Perspectiva Pastoral: el área en la vida de la iglesia que más me gustaría fuese efectiva es la de la misión de alcanzar y evangelizar. Aun cuando hemos visto a muchas personas recibir a Cristo a través de los años, y hecho un buen trabajo organizando eventos de gran escala para la evangelización, yo creo que podemos hacer un mejor trabajo en el evangelismo personal/relacional. Con ese propósito, este año enfocamos la visión de la iglesia al evangelismo personal. Iniciamos con una serie de ocho semanas sobre apologética, y después un estudio a través del evangelio de Lucas centrado en la misión de Cristo: “Buscar y salvar lo que se había perdido” [Lc.19:10], y nuestro compromiso de vivir dicha misión. La gente se equipa y anima para tal misión.

APLICACIÓN

Como líder usted debe poner el ejemplo en cuanto al evangelismo personal.

1. Describa una experiencia reciente compartiendo el evangelio:

2. Esta semana comparta a Jesús y el evangelio con alguien que no asista a la iglesia, y prepárese para compartir su experiencia en la próxima reunión de plantadores.

13. Equipando para la Obra del Ministerio

a. Un proceso de formación espiritual: todo el pueblo de Dios es llamado a ministrar. La meta de los líderes es desarrollar a creyentes maduros quienes saben su rol en el cuerpo de Cristo, y ayudan a edificar el cuerpo. Pablo lo describe de la siguiente manera: “Y él mismo constituyó a unos, apóstoles; a otros, profetas; a otros, evangelistas; a otros, pastores y maestros, a fin de perfeccionar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo [Ef.4:11-12]. Equipando se refiere a poner gente en la condición que deben estar. La investigación muestra consistentemente que la más grande necesidad para fortalecer a la iglesia es hacer que la gente se envuelva en el ministerio. La gente busca importancia, quiere saber que su vida hace una diferencia; si no se movilizan en el ministerio, buscarán importancia en el trabajo, los pasatiempos, la recreación, etc. La meta es tener un proceso intencional que lleve a la gente a ser maduros seguidores de Cristo que contribuyen a su comunidad. Al ministrar los creyentes, edifica al cuerpo, ayuda a establecer madures, y crea unidad.

Apóstoles se refiere a los enviados transculturalmente (e.g. misioneros) [difiere del cargo de apóstol asignado a los 12]. Dios ha dotado a ciertas personas para alcanzar una

cultura de pre-creyentes, y se necesita dicho don claramente. Los profetas proclaman la verdad bajo la unción de Dios, y ayudan a la gente a distinguir la verdad de Dios de otros valores culturales [una vez más, este don difiere del cargo], los evangelistas ganan almas para el Señor; pero, nuestro enfoque es el rol del pastor-maestro quien ama, cuida y alimenta la palabra de Dios, cuya responsabilidad expresa es equipar al pueblo de Dios para la obra del ministerio. ¿Cómo equipa usted al pueblo para la obra del ministerio?

b. Desarrolle una cultura de servicio: Desarrolle una atmosfera congregacional en la cual la formación espiritual es de valor fundamental, y la gente entiende que ellos sirven a Dios al servir a otros. Espere lo mejor de la gente, y promueva un gran compromiso hacia Jesús. Establezca estándares altos para la gente pues ellos nunca irán más allá de dichos estándares. Una de las características de una iglesia sana es que la gente se mueve de consumidor a contribuidor. En ese sentido, la gente debe estar envuelta en por lo menos un ministerio apropiado a su don.

i. Todos en la iglesia local deben participar en el ministerio: Un estudio Gallup dice que en general solo un 10-20% de la asamblea hace el 100% del ministerio, lo cual atrofia el crecimiento del 80-90% así como del cuerpo de Cristo en general. Pero, el estudio es en particular interesante al indicar que el 40-50% de aquellos que no participan lo harían si se les pidiera o entrenara. Así que, ante todo, comuníquese y establezca el estándar: *todos* deben servir a Dios sirviendo a los demás. Evite distinguir entre el clero y el laico, y el abuso de autoridad del clérigo sobre el pueblo [la doctrina nicolaíta Ap.2:6]. Erradique el mito de que el ministerio es solo trabajo del pastor, y todo obstáculo anti-bíblico para servir a Dios animando a todos a involucrarse en el ministerio.

ii. Organizando, entrenando y movilizándolo: Cree una estructura de ministerios para que la gente se envuelva. Asegúrese de que cada líder de ministerio esté preparado para entrenar y reclutar voluntarios. Movilice a la gente a ofrecerse, y a los líderes a reclutar. Además de entrenar para llevar a cabo una función, equípe procurando desarrollar el carácter de Cristo.

iii. Facilite la información para que la gente se envuelva: Como pastor, es necesario reforzar continuamente el mensaje “salvado para servir”; nosotros servimos a Dios al servir a los demás. Exhorte y desafíe a la gente para que tomen el paso siguiente y se envuelvan en un ministerio. Asegúrese de que el proceso sea lo más simple posible: e.g. llenar una tarjeta, registrarse en línea o en una mesa en la iglesia. Entre más simple sea el comenzar más grande será la respuesta.

c. Desarrollo intencional del líder y mentor: lograr que todos se envuelvan en el servicio a Dios es una parte del equipar a los creyentes para la obra del ministerio. Además, debe haber un programa de desarrollo de liderazgo significativo.

i. Escuela de Ministerio [EdeM]: Le insto fuertemente que considere adoptar nuestro programa de EdeM como un medio formal para entrenar líderes. A cada uno de nuestros plantadores de iglesias se le proveerá un currículo, declaración de la visión y formas para usar en sus iglesias locales. El propósito del programa es equipar a la gente para ser líderes espirituales efectivos. El programa cubre catorce módulos: devoción, adoración, siervo-líder, horario del líder, predicación expositiva,

defendiendo la fe I y II, la gente y el ministerio I y II, planeación y visión, equipando y evangelizando, epístolas pastorales, historia de la iglesia, y los distintivos de Calvary.

ii. Programa de internado: el programa de internado provee una oportunidad para aquellos interesados en la vocación ministerial de conocer más a Jesús y a sí mismos, y descubrir el llamado de Dios para su vida a través del trabajo ministerial en Calvary Chapel. Se les provee a nuestros plantadores una descripción completa del programa y las formas para su uso.

Perspectiva Pastoral: yo estoy invirtiendo del quince al veinte por ciento de mi semana en el desarrollo intencional del liderazgo. Me reúno con el personal, el pastor ejecutivo administrador, el asistente, y con los líderes de jóvenes/nuevas generaciones, doy clases en la Escuela de Ministerio, y me reúno con los plantadores de iglesia. Todas estas actividades están enfocadas intencionalmente en el desarrollo del liderazgo, la asesoría y el ayudar a crear una cultura donde la gente aprenda a servir a Dios sirviéndose uno al otro. El equipar para el ministerio debe ser un proceso intencional que mueve a la gente del consumismo a la comunidad. Yo le recomiendo que designe cierto tiempo en su calendario tan pronto como pueda para equipar a los líderes para que ellos equipen a otros a servir. Designe el tiempo en su calendario y protéjalo, cuanto más tiempo mejor.

APLICACIÓN

¿A quién está asesorando actualmente? Describa como está [o como lo hizo en el pasado] desarrollando líderes, y equipándolos para la obra del ministerio. Discuta lo que trabajó bien y lo que parece no trabajó.

14. Desarrollando Relaciones Auténticas

¿Cómo se mantiene íntima una iglesia creciente? Entre más grande es más pequeña tiene que ser...

a. Grupos comunitarios: La iglesia primitiva creció exponencialmente hasta llegar a ser miles. Sin embargo, los grupos pequeños que se reunían en las casas la caracterizaron [Hch.2:46, 5:42, 20:20]. Sea como se llamen: “grupos en casa” “grupos de vida” “células” “grupos de crecimiento” o cualquier otro término descriptivo, el propósito es fomentar una comunidad bíblica. En el NT leemos casi 60 veces la frase “unos a otros”. Es difícil, si no es que imposible, desarrollar una comunidad bíblica sin auténticas relaciones. Los grupos comunitarios tienen muchas ventajas: no están limitados por las instalaciones, pueden expandirse geográficamente, fomentan integración y mucho más.

Una iglesia de grupos comunitarios: Usted será una iglesia con grupos comunitarios o una iglesia *de* grupos comunitarios. Haga de los grupos pequeños parte de la visión inicial/ADN de la planta. Establezca, y comuniqué la meta de que todos se envuelvan en los grupos comunitarios/estudios de media semana. Aun cuando ofrecemos un culto de media semana en el cual solemos estudiar libros del Antiguo Testamento, nunca promovemos dicho culto. En su lugar, promovemos constantemente los grupos comunitarios. También, tratamos de incorporar aspectos de los grupos pequeños en el culto de media semana como preguntas de discusión y círculos de oración.

b. Los grupos comunitarios deben incluir: desarrollo espiritual [e.g. estudio bíblico, recursos para la vida Cristiana, devocionales, historia cristiana/biografías, desarrollo en el liderazgo], adoración, oración, discusión/interacción, y comunión. Procure desarrollar discípulos y líderes maduros no solo miembros de grupos pequeños. La gente necesita tener un sentido de comunidad y relaciones profundas, sentirse apreciada y respetada, que se le escucha, crecer en su fe, recibir ayuda práctica y ánimo para desarrollar una madures espiritual.

i. El concepto clave es comunidad: la gente sabe y se preocupa por los demás. Los grupos deben cumplir el propósito de cuidar, suplir necesidades, y apoyar el ministerio mientras tienen la oportunidad de servir juntos. Por ejemplo, los grupos pueden suplir las necesidades individuales de oración, emergencias, y pueden servir juntos “adoptando” a un misionero o trabajando como grupo en un proyecto “más que solo el domingo” servicio a la comunidad.

ii. Forme asistentes: para que sean líderes de grupo cuando los grupos lleguen al número tope [e.g. 16-20] formando así dos grupos.

c. Un modelo propuesto:

i. Los grupos tienden a formarse según lo común en la vida: e.g. recién casados, casados con pequeños, mayordomía, colegio, solteros de mediana edad, tercera edad, hombres, mujeres, etc.

ii. Bien común: dos veces al año utilice un obligatorio bien común que todos los grupos estudien juntos por 8 semanas. El bien común ayuda a que el grupo se identifique con todo el cuerpo de la iglesia. Al limitar el uso de este bien común dos

veces al año, todavía se provee autonomía para que cada grupo se enfoque en las necesidades e intereses particulares.

iii. Entrenamiento: cada líder de grupo debe participar en el entrenamiento [6 semanas], y hacer un internado como asistente de líder en un grupo [los materiales de entrenamiento están disponibles para todos los plantadores de iglesias de **Calvary Chapel**].

iv. Supervisión: El pastor u otro líder fungiendo como supervisor de los grupos comunitarios debe comunicarse y/o reunirse con los líderes trimestralmente. El propósito de las reuniones es reforzar la visión, resolver situaciones, discutir recursos y necesidades, proveer entrenamiento, animar y responder preguntas.

Perspectiva Pastoral: en los principios de la nueva iglesia, trate de desarrollar varios grupos comunitarios como un medio para acrecentar el grupo central, por ejemplo, enseñe el mismo estudio dos noches en distintas casas. Esto ayudará a que los grupos comunitarios sean parte del ADN de la iglesia. Al ir madurando la iglesia, puede iniciar un estudio bíblico de media semana en la iglesia para todo aquel que batalle con la dinámica social de un grupo comunitario, y prefiere estar en un grupo más grande o la comodidad del ministerio infantil o un grupo de alabanza. No obstante, promueva los grupos comunitarios en lugar del estudio de media semana en la iglesia.

APLICACIÓN

Describa su experiencia como participante, líder o maestro de la Biblia en un grupo comunitario.

1. ¿Por qué cree los grupos comunitarios son de beneficio?
2. ~~¿Por qué puede ser difícil para el pastor exhortar a la gente que vaya a un grupo comunitario en lugar de asistir al estudio de media semana en la iglesia donde enseña el pastor líder?~~

15. El Tema de la Ofrenda

a. El diezmo en el nuevo pacto: El NT no “ordena” dar el diezmo como se requirió en el AT [Mt.23:23, Lc.11:42, Lc.18:42, He.7:7-10], pero el NT siempre presenta un estándar más alto que el del AT [véase el Sermón del Monte]. El pueblo de Dios debe honrar a Dios regresando voluntariamente algunas de las bendiciones que Dios le ha dado.

b. Como debemos responder ante el mejor pacto:

i. Dando voluntariamente: 2 Co.8:3-4

ii. Dando con alegría no por obligación: 2 Co.9:7

iii. Sacrificialmente: 2 Co.8:1-5

iv. Regularmente y proporcionalmente: 1 Co.16:1-2

v. Muestre generosidad: Usted puede saber dónde está su corazón si ve donde gasta su dinero. "Donde esté vuestro tesoro, allí estará también vuestro corazón"

[Mt.6:21]. Como líder, necesita modelar la generosidad, y como iglesia ser bondadoso al dar con sacrificio para avanzar el reino.

c. Confié en la provisión de Dios: El pastor Chuck Smith dice con frecuencia: “Cuando Dios guía, él provee”. La idea es que si Dios está obrando; él proveerá los recursos. Dios mueve a la gente para que apoye su voluntad y visión. Por lo tanto, no hay razón para presionar a la gente a que ofrende. Evite la manipulación, la culpabilidad y la vergüenza como motivadores. Más bien, ame a la gente y aliméntelos con la palabra de Dios. Al ir madurando en Cristo, ellos descubrirán el gozo de dar, y su derecho y responsabilidad de ofrendar para apoyar la misión de Dios. Confié que al enseñar la Biblia, Dios obrará el balance correcto y el énfasis en el tema de la ofrenda.

d. Minimice la presión en cuanto a la ofrenda: Nosotros recibimos una ofrenda cada domingo pero antes de recibirla, le pedimos a la gente que escriba una petición de oración para que así todos puedan poner algo en la ofrenda, sea una petición de oración o presente monetario. Otra alternativa es depender de las ofrendas en línea y/o tener ofertorios para que la gente deposite sus ofrendas al entrar o salir de la iglesia. No permita que la gente se sienta obligada a dar.

e. Campañas pro-templo: en los tres proyectos de construcción que he estado envuelto en los últimos siete años, nunca emprendimos una campaña típica de pedir que la congregación haga promesas. Nuestra sola confianza fue que Dios movería a las personas a responder a la voluntad de él si comunicábamos el estado trimestralmente. No estoy diciendo que una campaña esté mal pero fue una bendición ver a Dios proveer los recursos necesarios sin enfocarnos en el dinero.

Perspectiva Pastoral: como plantadores, necesitamos descubrir lo fiel que es Dios para proveer las finanzas y aprender a confiar en él. Por lo general, cuando usted es empleado o trabaja para alguien más, no siente la directa responsabilidad de pagar las cuentas. Pero, como pastor líder, ese sentido se hace tan real aun cuando sabe que de Dios es la obra y la responsabilidad de proveer. Yo recuerdo cuando comenzamos a rentar por primera vez un lugar de reunión; después de cuatro domingos, ya estábamos en “números rojos” \$1,000.00 dls. Yo tenía miedo, y quise llamar a todos en la iglesia para comunicar la necesidad y pedir ayuda; pero recordé como George Mueller había respondido ante situaciones similares; él oró fervientemente, y yo propuse hacer lo mismo; resistí la tentación de comunicar la necesidad. Al día siguiente, lunes, fui al correo, y encontré un cheque de \$1,100.00 dls. de alguien que no asistía a la iglesia e ignoraba nuestra situación presente. Le acompañaba una nota diciendo que Dios había puesto en su corazón enviar el cheque. Era la cantidad exacta que necesitábamos más el 10%. Fue una gran lección al inicio de mi experiencia ministerial; el confiar en la provisión de Dios. Cuando usted sabe que Dios provee, es más fácil ser generoso.

Otro pensamiento más que puede ayudarle es saber que a la gente le motiva más el dar para una visión que para una necesidad. En esencia, decir a la iglesia: “Se necesitan \$1,000.00 dls. para pagar la renta” es menos atractivo que decir: “Sus ofrendas al Señor nos permiten tener una iglesia próspera de enseñanza bíblica que está cambiando nuestra comunidad”. Comunique una convincente visión inspirada por Dios y el pueblo le apoyará.

APLICACIÓN

Haga un análisis personal sobre el tema del ofrendar. Examine honestamente si usted ha sido fiel en ofrendar sus recursos financieros a su iglesia local para avanzar el reino de Dios. ¿Cómo espera que la gente haga algo que sus líderes no quieren hacer?

16. La Misión Global

Desarrolle una filosofía de ministerio que apoye y exhorte a que la iglesia participe activamente en el ministerio global de Dios. Jesús predijo un círculo creciente de influencia para su iglesia como el Espíritu Santo los capacite, “Me seréis testigos en Jerusalén, en toda Judea, en Samaria, y hasta lo último de la tierra” [Hch.1:8]. Al obrar Dios en la iglesia local, su ministerio se expande más allá de su ciudad, condado, y región; y pronto se encontrará enviando finanzas y misioneros a corto y largo plazo al campo. Recibirá cientos de peticiones de ayuda, como dijo Jesús: “siempre tendréis pobres con vosotros” por eso usted necesita una filosofía como directriz para encausar las decisiones.

a. Apoye iglesias que enseñen la Biblia: Dele prioridad a las iglesias de enseñanza bíblica para recibir ayuda. En los países subdesarrollados la necesidad material es abrumadora. El deseo de suplir dichas necesidades a través de programas sociales como orfanatos, clínicas médicas, comedores, construcción de viviendas, etc. es bueno y noble. Pero, si tales programas no crean en la gente una relación con Jesús que resulte en vida eterna, han fallado la meta. En esencia, minimizamos un poco el arduo trabajo pero fallamos en suplir la más grande necesidad, Jesús. La ventaja de apoyar iglesias de enseñanza bíblica es que ellas han sido diseñadas para crear y desarrollar relaciones con Jesús. No existe otra institución que pueda impactar a la comunidad como la iglesia. Idealmente, los programas sociales surgen de la actividad de la iglesia local que apoyamos y no como una alternativa para ellos.

b. Dele oportunidad a la multitud haciendo viajes misioneros de corto plazo: en esta faceta, la meta es exponer a tantas personas como sea posible a la misión global. De oportunidades para ir al campo misionero, a las multitudes; considere la logística: costo, duración, proximidad geográfica, familiar o juvenil, tarea a realizarse, etc. Por ejemplo, nosotros organizamos viajes de verano para ganar almas; viajamos del sur de California a Baja México. La proximidad geográfica, 6 a 8 horas de manejo, reduce mucho el costo comparado con el caro boleto del avión. Este viaje relativamente corto permite que el equipo logre mucho a pesar de su corta duración [e.g. cinco días]. Nosotros diseñamos el viaje para familias o jóvenes lo cual crea una oportunidad para que la familia o los jóvenes sirvan, por ejemplo en un campamento bíblico para niños. En contraste, un viaje cuya única tarea es un proyecto de construcción limita la participación a personas con experiencia en la construcción. Al crear una experiencia positiva para muchos por medio de un viaje misionero de corto plazo, acrecentamos el interés en la iglesia hacia la misión global. La clave es encontrar una iglesia local con un alcance ministerial que encaje con este plan. De otra manera, su viaje se convierte en una carga para la iglesia nativa en lugar de apoyo para dicho ministerio. La meta no es satisfacer la agenda de la iglesia visitante sino suplir la necesidad de la iglesia nativa [e.g. hacer un gran evento de evangelismo puede ser contra productivo para una iglesia de 1-2 años con 50 personas].

c. Cree oportunidades para viajes a corto plazo para apoyar a las iglesias que apoya en áreas más distantes: Las decisiones para un viaje a corto plazo para apoyar iglesias en áreas distantes están condicionadas a la logística. Por ejemplo, el costo del viaje tiende a extender la duración del mismo [e.g.10-14 días], y también a limitar el número de personas a participar. La visión es saber las necesidades, principalmente en el liderazgo, de la iglesia nativa. Los miembros del equipo deben ser capaces de proveer apoyo al pastor líder, entrenar, y desarrollar a otros líderes en la iglesia. Por ejemplo, si una iglesia en África necesita ayuda con la juventud, la femenil o lo técnico, envíe personal capaz de entrenar en esas áreas. Si se necesita construir, lo ideal es llevar al que puede hacer la obra, y entrenar a otros para hacer el trabajo futuro. La meta es apoyar el liderazgo en todo nivel para que los líderes nativos estén mejor equipados para hacer la obra del ministerio cuando el equipo se vaya.

d. Apalancamiento e influencia: es sabio invertir en donde usted cree recibirá el mejor pago de su inversión en lo que respecta al avance del reino. Invierta recursos en los misioneros e iglesias locales que usted considere están haciendo una diferencia palpable en avanzar a Cristo en su comunidad. También, es de mucha ventaja invertir más recursos en pocas misiones en lugar de reducir los recursos para más beneficiarios en un esfuerzo por “poner más alfileres alrededor del globo”. Es el problema de abarcar mucho y apretar poco. Así mismo, busque lugares en donde su inversión haga una diferencia. Por ejemplo, una organización misionera de renombre quizás no necesite su ayuda pues tiene la capacidad de recibir apoyo de muchas otras personas, pero quizás haya una obra específica en donde su apoyo estratégico pueda ser significativo.

i. Considere promover a un misionero/obra cada mes: El resaltar un ministerio en particular cada mes logra que la congregación esté consciente de que su iglesia local tiene una perspectiva global, y los pone más al tanto de como los recursos están siendo usados para impactar el reino.

ii. Apoyo mutuo: deseamos exhortar a las iglesias en nuestra asociación para que apoyen obras/misioneros en común para incrementar el esfuerzo e influencia. También, cuando sea posible, las iglesias **Calvary Chapel** buscarán apoyar a un misionero a largo plazo [6+ meses] enviado por la red de iglesias.

e. Anime al “personal” a experimentar las misiones globales: anime a los laicos y empleados, en particular a los pastores, a que experimenten la obra de Dios en el mundo. Les ayudará a ampliar y desarrollar una perspectiva misionera para las misiones locales y extranjeras. Por lo general, solemos pagar por dos empleados mínimo para que vayan a cada viaje misionero. También, si algún otro empleado desea ir, lo apoyamos no contando el tiempo que se va de la iglesia como sus vacaciones.

El pastor y las misiones globales: Yo creo que todo pastor líder, especialmente el plantador de iglesia, debe experimentar lo que es misiones por las razones antes dadas, y también por la necesidad de aventurarse. La mayoría de los plantadores tienden a ser del tipo aventurero empresarial. Los viajes misioneros permiten experimentar la aventura, y a permanecer fiel a su “iglesia madre”.

f. Calvary Chapel Manual de Política Misional: Un manual detallado que describe la política y pautas para las misiones está disponible para todos los plantadores de iglesia de **Calvary Chapel**.

Perspectiva Pastoral: He viajado anualmente a Baja, México; Managua, Nicaragua; o Nairobi, Kenya por 10 a 15 años. Traté de hacer uno o dos viajes al año, y cada vez, coseché una nueva idea de lo que Dios está haciendo en el mundo. Los pastores y líderes de estas iglesias son gente que respeto grandemente, y nuestra relación a sido una bendición. Al platicar con pastores en otras partes del mundo, me dicen que raramente son visitados por pastores líderes. Si es posible, procure viajar y fortalecer a otros pastores en diferentes partes del mundo donde tenga relaciones personales. Será de bendición para otros pastores, y sin lugar a dudas, se enriquecerá y a las demás iglesias también.

APLICACIÓN

Considere su perspectiva global en las misiones.

1. Describa su experiencia en misiones:
2. Planee un viaje misionero a corto plazo durante su entrenamiento como plantador de iglesia. Trate de visitar [o regrese al lugar] donde le gustaría desarrollar o fortalecer una relación entre la iglesia existente, usted, y su recién plantada iglesia.

17. Instalaciones

a. La forma sigue a la función: Usted necesita considerar la visión a largo plazo como un asunto filosófico. Al comenzar, su meta demográfica quizá sea los de 20 años con pocos niños, lo cual no hace del espacio para el ministerio infantil una prioridad. No obstante, si en el futuro trata de alcanzar a una población más general, es un asunto de importancia. Un lanzamiento e/o iglesia grande van a necesitar un espacio grande. Que el área de asamblea sea lo suficientemente grande para permitir el crecimiento. ¿Cuál es la visión a largo plazo para el ministerio infantil, el salón social, oficinas, etc.? ¿Cómo podría usar el espacio para uso múltiple? Por ejemplo, ¿podría convertirse el área de asamblea en un gimnasio? ¿Cómo usaría el espacio disponible para impactar a la comunidad?

b. Temporal vs. Permanente: El uso temporal o portátil está generalmente limitado a fines de semana, y envuelve un montaje semanal. Por ejemplo, una escuela, teatro, iglesia o salón se renta para cultos de fin de semana. El rentar temporalmente es a menudo buena mayordomía pues se usa el espacio generalmente pocas horas casa semana por una cantidad de dinero relativamente pequeña. Con el tiempo, las instalaciones temporales tienden a crear fatiga en los voluntarios y en la iglesia en general, pero crea oportunidades para los voluntarios [e.g. montaje y desmontaje].

Las instalaciones permanentes muchas veces comunican estabilidad y credibilidad a su comunidad, y permiten un mejor control del uso del espacio y la planeación estratégica. La desventaja es que se invierte el dinero en ladrillos y mortero no en la gente. Los estudios indican constantemente que las ventajas de las instalaciones permanentes pesan más que las de las temporales; y lo mejor es adquirir instalaciones nuevas. Las instalaciones nuevas [e.g. un almacén industrial o desde cero] atraen, mejoran la estima,

permiten el diseño para el bien de las necesidades pero son más caras que una iglesia ya existente. Aun cuando el costo inicial de uso es más barato, el mantenimiento y la necesidad de modernizar muchas veces exceden la proyección inicial. Así que, si es posible, procure un espacio nuevo permanente. Pero, yo soy un gran partidario de crear un lugar moderno de unas instalaciones viejas. Por ejemplo, convertir un cine viejo, estudio de arte o iglesia antigua en un área metropolitana provee unas excelentes instalaciones dignas de la inversión pues invitan a la comunidad a la iglesia.

c. Ubicación, ubicación, ubicación: En particular, una iglesia nueva necesita ser lo más visible posible. Si su lugar se ve desde la vía pública, el edificio promueve la iglesia. Entre menos vueltas tenga que dar la gente al salir de la calle principal o autopista, mejor. La mayoría de la gente no maneja más de 15-25 minutos. Procure estar cerca del grupo central como sea posible [e.g. colegio], al tanto de la dirección de crecimiento en la ciudad [coteje con el departamento de planeación y desarrollo de la ciudad]. Considere los asuntos de zona, reglamentos locales, y trabaje con el gobierno local al planear. Es posible tener mejor éxito si usted planea el proyecto con las agencias de la ciudad en lugar de pedir que aprueben algo que no cumple con el reglamento después de haber acabado.

d. Rentar o comprar: ser dueño es de ventaja en la planeación estratégica pues no está sujeto al aumento de renta que se estipula en un contrato de renta típico. Según la disponibilidad y precio de los bienes raíces en su área, podría ser más sabio comprar o rentar. Por lo general, entre más sea la oferta más bajo el precio. Si no hay propiedades disponibles por el crecimiento de la comunidad o lo pequeño del área geográfica, los precios escalarán. Lo más probable es que rentará si los precios son excesivos como puede ocurrir en una metrópoli o suburbio de clase, a menos que haya un complejo industrial/comercial donde la compra sea más viable. El estacionamiento por lo general es un factor muy importante así que considere la disponibilidad de un estacionamiento reciproco o compartido. Como regla general, limite la cantidad de la deuda o renta a un tercio o cuarto de las entradas.

Perspectiva Pastoral: nuestro primer lugar de renta fue un viejo centro comercial en medio de la ciudad. El centro estaba deteriorado y había tenido mejores días. Nuestro templo tenía 200 metros cuadrados, y permitía un poco más de 200 sillas. Rentamos espacio adicional en una guardería en el centro para nuestro ministerio infantil. Teníamos un pequeño presupuesto así que las instalaciones eran austeras. La gente venía porque les atraía la enseñanza bíblica, el amor, y la obra del Espíritu Santo. No obstante, estoy seguro otros no se quedaron porque el lugar era esencialmente deprimente. Si tuviera que volver a comenzar, buscaría una persona versada en diseño interior con la que pudiera trabajar para hacer del lugar algo más atractivo de acuerdo con la realidad de nuestro presupuesto. A la larga, yo creo es un sabio uso de los recursos... la "aparición" del cuarto quizás no sea de importancia para el maestro pero sí le importa a aquellos que se busca atraer.

APLICACIÓN

Su tarea es localizar unas instalaciones en su comunidad local donde pueda reunirse una nueva congregación. Considere lo siguiente:

-
1. ¿Dónde está? Describa la ubicación, las instalaciones, y ¿dónde está en relación con la comunidad?
 2. ¿Costo? ¿Cuántas horas usaría el lugar y cuánto sería de renta?
 3. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas?

18. Servicio a la Comunidad / Evangelismo de Servicio

a. Propósito: demostrar el amor de Dios a su comunidad de manera tangible a través del servicio de evangelismo, y movilizar a la iglesia local para que viva su fe con misión “más allá del domingo”.

b. Proyectos trimestrales a gran escala: la meta es movilizar grandes grupos de personas trimestralmente. Cree proyectos aptos para todas las personas de manera que se involucren en la oportunidad sin tener que ser entrenados o expertos. Si es posible, los proyectos deben acomodar a los niños para que las familias puedan servir. El movilizar grandes grupos ayuda a incrementar la visibilidad y el impacto ante la comunidad, y también edifica a la congregación.

c. Proyectos continuos en pequeña escala: estos son proyectos de servicio continuo que mueven a la iglesia local para impactar a su comunidad. Algunas ideas viables a considerar: centros para ancianos, comedores, jóvenes encarcelados, centros de embarazo, lugares para vagabundos, banco de comida, mudanza, arreglo de casas y autos, transportación, apoyo técnico y en caso de desastre.

d. Centro Juvenil: un centro juvenil es un excelente medio para alcanzar a las nuevas generaciones e impactar a la comunidad para Jesús. La meta es proveer un lugar para que los estudiantes se reúnan después de la escuela, y proveer actividades tales como el arte, entrenamiento en la vida espiritual [mentor], música/clases de danza, deportes, tutoría, socialización, centro de cómputo, cuarto de recreo, etc. Decida el grupo: primaria, secundaria, o bachillerato, y cree un lugar para ellos.

i. Tiempo de Culto: nosotros ofrecemos un tiempo de culto diario para animar a todos los estudiantes a que conozcan a Cristo, crezcan en él y compartan de él con otros.

ii. Personal y voluntarios: al movilizar a voluntarios para servir en varias áreas, y tener pocos empleados [e.g. director de tiempo parcial], se puede ofrecer el centro juvenil a bajo costo o gratis para los estudiantes y padres.

e. Formas, plantillas, documentos de planeación y directrices están disponibles para los plantadores de iglesias de Calvary Chapel.

Perspectiva Pastoral: nuestra visión para “más allá del domingo” nació una tarde cuando nuestros pastores estaban parados en medio del tráfico, regresaban de un retiro, y pensaron: si trescientos voluntarios contribuyen ocho horas de trabajo cuatro veces al año, el resultado sería casi 10,000 horas de servicio a nuestra comunidad. Al hablar de la idea, concordó con nuestros pastores, y uno de ellos sugirió el nombre “más allá del domingo” para reflejar la visión de mostrar el amor de Dios a nuestra comunidad de manera tangible más allá del domingo. Dicho ministerio ha sido de gran ayuda para

conectar gente con Cristo y nuestra iglesia, y para crecer en él sirviendo a Dios al servir a los demás. También, creo que este servicio continuará siendo atractivo para la siguiente generación, y debería ser parte de nuestro esfuerzo para impactar a nuestras comunidades para Cristo.

APLICACIÓN

Haga una lista de los proyectos en gran escala y pequeños proyectos continuos de servicio a la comunidad que en particular llamen su atención y le gustaría implementar en su nueva iglesia:

19. Duración del Ministerio

a. Largo plazo vs. Corto plazo: lo ideal es que el pastor guie a la nueva iglesia a plantar otras pero se mantenga como pastor de la iglesia original pues es un pastor con corazón misionero no un misionero con corazón de pastor. El pastor fundador aprendió como plantar iglesias porque era necesario para comenzar la iglesia pero ahora se concentra en el pastorado, y con el tiempo prepara a otros para plantar. Las estadísticas dicen que los pastores con una larga tenencia tienden a levantar iglesias fuertes. Por lo general, planea un compromiso a largo plazo si el plantador es efectivo.

b. Plantador de iglesia vs. Iglesia plantando: los dos planteamientos se tipifican en el ministerio de la iglesia en Antioquia y el del apóstol Pablo. Antioquia estuvo en el epicentro del movimiento de plantar iglesias [Hch.13-15]. Bernabé y Saulo fueron enviados junto con otros líderes para comenzar a plantar iglesias en la provincia romana de Asia Menor (Turquía hoy). Hch.13-14 documenta sus viajes misioneros, y la formación de las nuevas iglesias. Ellos regresaron a su iglesia madre, y reportaron todo lo que Dios había hecho, y se quedaron en Antioquia por mucho tiempo [Hch.14:26-28]. Pablo fue un plantador de iglesias, y después de algunos días, se sintió inquieto, y le dijo a Bernabé que volvieran a visitar y confirmar las iglesias que habían plantado [Hch.15:36]. Al final, Pablo parte con Silas, y Bernabé con Marcos, y muchas otras iglesias fueron establecidas.

Considere el tipo al cual pertenece; quizás usted es como el apóstol Pablo, y se imagina a sí mismo plantando una iglesia, desarrollando líderes y el ministerio a un nivel suficientemente sano para pasar responsablemente el papel de pastor a alguien más, y después, sale para replicar el proceso. Por otro lado, usted podría ser más como la iglesia de Antioquia. Su estrategia es desarrollar la iglesia local, y usarla como una base para preparar plantadores de iglesias y enviarlos a plantar iglesias con su apoyo. Ambos modelos pueden ser efectivos y viables, pero ayuda el tener un sentido de su llamado al abordar el proceso de plantar iglesias.

Perspectiva Pastoral: Yo he residido en Camarillo por quince años [2011]. Cuando nos mudamos al área, yo asumí que plantaría y permanecería en Camarillo hasta que el Señor dijera claramente, como una nube o columna de fuego, que teníamos que irnos. Es el ejemplo que he visto en pastor Chuck. Al poner más atención recientemente en el plantar iglesias, pensé plantar una iglesia en el lado oeste de Los Ángeles donde crecí. Pero, yo no creo ser la voluntad de Dios para nosotros el mudarnos en este momento, y quizás nunca lo sea. Por lo general, toma tiempo y energía edificar iglesias fuertes y

saludables. Nuestra iglesia hoy en día tiene todo tipo de recursos a la mano para ayudar a preparar y enviar a plantadores de iglesias como la iglesia de Antioquia. Parece ser que Dios me ha llamado para usar tales recursos, como la iglesia de Antioquia, para ser una base para plantar iglesias. En este momento, procuro dedicar cerca del veinte por ciento de mi tiempo y energía a preparar y apoyar plantadores y nuevas iglesias, usando la iglesia en Camarillo como base.

APLICACIÓN

Mientras considera el plantar iglesias, ¿se ve a sí mismo estableciéndose en la nueva iglesia por un tiempo relativamente corto para poder plantar más iglesias o por largo tiempo para levantar a otros para que planten iglesias?

20. Calvary Chapel: El Nombre y Logo

a. Calvary Chapel: Calvary Chapel fue el nombre de una iglesia pequeña sin denominación en Orange County durante los 60 que buscaba un nuevo pastor, y le pidió a Chuck Smith, ex pastor de la iglesia cuadrangular, que fuese su nuevo líder. Ellos mantuvieron el nombre durante su tenencia. “Calvary” [Calvario en español] habla del lugar donde Jesús fue crucificado [Latín *Calvaria*]. “Chapel” [Capilla en español], para muchos, tiene la connotación de una iglesia pequeña, un cuadro pintoresco de sincera devoción. A pesar de que varios Calvary Chapels son congregaciones con miles de miembros, el calor espiritual que poseen representa el *ambiente* de una capilla.

b. Seleccionando un nombre: Los nombres genéricos [e.g. iglesia comunitaria] se usan muchas veces para atraer a la gente más allá de los límites de la denominación [e.g. Bautista se convierte en “comunidad” y Presbiteriana en “Biblia”]. En algunas partes del país el nombre de la denominación puede mejorar grandemente la atracción [e.g. Luterana en la parte norte del medio oeste, Bautista en el sur/la franja bíblica]. Por lo general, los nombres de las denominaciones son menos importantes hoy que en generaciones pasadas. En algunas áreas, el nombre Calvary Chapel tiene un “marca” fuerte significativa, pero, en muchas áreas, no hay una asociación particular con la marca.⁷

c. Logo: El exclusivo emblema de la iglesia local puede mejorar la identidad de la congregación en la comunidad. También, sirve como una marca de identidad para los miembros.



i. Los logos deben identificar rápidamente a la iglesia:

Marque todos los materiales impresos con el logo. Use un logo que se reproduzca bien en todos los tamaños, y también en la escala de grises.

ii. El logo de la paloma de Calvary Chapel: el logo de la paloma (también conocido como la paloma de maranata) es propiedad de Calvary Chapel Costa Mesa protegida por los derechos de autor, y su uso se describe en el asunto de afiliación.

Perspectiva Pastoral: los estilos y modas cambian a través de los años, y no hay nada malo en querer cambiar el nombre o logo de la iglesia para reflejar dichos cambios. Sin

embargo, la gente se enamora fácilmente del nombre o logo, y puede sentirse incomoda o amenazada si hace un cambio. Por eso, como líder, ayude en el proceso comunicando regularmente a la gente el por qué está haciendo cambios. Asumiendo que usted no está cambiando la filosofía de ministerio y posición doctrinal, deje que la iglesia se entere para que no asuman que el cambio de nombre o logo implica otros cambios. Yo creo que es más fácil cambiar el logo que el nombre en el sentido de que es menos amenazante para una iglesia. Si usted siente la necesidad de una “fresca” apariencia entonces considere cambiar el logo antes que el nombre, a menos que su intención sea cambiar ambos.

Cuando estábamos en el proceso de abrir nuestro segundo recinto, la meta era alcanzar la juventud, y queríamos llamarle al lugar “Nexus”. Al continuar planeando, decidimos cambiar el nombre de “Calvary Chapel Camarillo” a “Calvary Nexus”. Creamos un nuevo logo, y pasamos como seis meses comunicando regularmente los cambios, ahora ambos lugares se conocen como Calvary Nexus. A pesar de que nos fue bien a nosotros, sé que estos cambios son un asunto sensitivo. Así que, procure identificar un nombre con el cual se sienta cómodo, y crea será efectivo por un periodo extenso de tiempo para que no se cambie tan seguido.

APLICACIÓN

Ore y busque a Dios, y considere usar el nombre de su mentor/iglesia madre y adóptelo en el lugar geográfico donde plantó la iglesia. Si usted está considerando usar otro nombre, discútalos con otros líderes que usted respete y considere sus opiniones.

21. Membrecía

a. ¿Es bíblica la membrecía en la iglesia? La Biblia no prescribe específicamente la “membrecía” como nosotros la conocemos, sino la membrecía de la única iglesia de Cristo Jesús. Las Escrituras nunca dividen a la asamblea local en dos grupos, los “miembros” y los “no-miembros” o hacen alguna otra distinción entre los creyentes en este asunto. En la Biblia, cuando una persona creía en el evangelio, era bautizada inmediatamente, y comenzaba a congregarse con los santos en su región geográfica. Los santos los aceptaban por haber profesado a Cristo, y eso era todo. La Biblia no habla de pactos o compromisos. El compromiso y lealtad era a Cristo, y la comunión y el compromiso con otros creyentes era el resultado natural de la relación del creyente con el Señor. La suposición es que los creyentes regenerados son la verdadera iglesia, y están unidos en Cristo. No obstante, parece que los creyentes tienen que estar en relación con otros creyentes en una asamblea local.

b. ¿Cómo debe relacionarse el creyente a una iglesia local? La iglesia fue instituida por Jesús [Mt. 16:18], y aun cuando el sustantivo es singular (ekklesia), éste se refiere a una reunión en grupo (asamblea, congregación). Nos recuerda que el cristiano no vive sólo la vida en la fe, sino siendo parte de un cuerpo más grande [Hch.2:41]. La iglesia nació originalmente en Jerusalén el día del pentecostés como resultado de la obra del Espíritu Santo después del sermón de Pedro, y se esparció rápidamente a otras ciudades al regresar los creyentes a casa, los cuales continuaron reuniéndose en el nombre de Jesús [Hch.8:1; 13:1; Ro.1:7; 1 Co.1:2; Gá.1:2; Ef.1:1; etc.]. El sólo cuerpo que se vio en Jerusalén pronto se multiplicó en manifestaciones locales en numerosas ciudades. Inicialmente, quizás sólo hubo una iglesia en una ciudad, hoy tenemos múltiples iglesias en numerosos lugares. La relación natural y automática entre el individuo y “la” iglesia en la ciudad ha evolucionado a una decisión que el creyente debe tomar en cuanto a cuál de las muchas iglesias en su localidad atenderá y rendirá cuentas.

Existe una clara expectativa de que cada creyente mantendrá una relación consistente con la congregación de creyentes con los cuales se asociará regularmente [He.10:23-25]. Parece haber una responsabilidad de mutuo compromiso entre los creyentes dentro de cada cuerpo local, ya sea a través del uso de los dones espirituales [Ro.12:4-8; 1Co.12:7,12,18, 27] o en la aplicación de la disciplina de la iglesia [Mt.18:15-17; 1Co.5:11-13]. Esta responsabilidad mutua demanda cierta transparencia recíproca y consistente entre los creyentes. Por último, el Nuevo Testamento declara claramente la responsabilidad de los líderes hacia los creyentes que ellos sirven [Jn.21:15-17; Hch.20:28], así como las responsabilidades de los creyentes hacia sus líderes [He.13:17]. Estos pasajes expresan la mayordomía que se requiere del liderazgo, y la

esperada sumisión de los seguidores. Tales responsabilidades son difíciles, sino es que imposibles, de cumplirse sin un compromiso recíproco entre los creyentes.

c. ¿Es la membresía un medio para establecer y mantener la relación? Si una relación dedicada pudiera establecerse y mantenerse por gente bien alimentada y amada, entonces no habría necesidad de un pacto que resulta en la condición de miembro. Por lo general, la membresía requiere un pacto [voto, juramento, compromiso o promesa], el cual incluye asuntos esenciales como: asistir, dar y servir regularmente, y participar en cualquier reunión de negocios, comunión o clases regularmente. Este pacto podría ofrecer ciertos privilegios que no pueden disfrutar los que no son miembros.

d. Conclusión: Nosotros creemos que la mejor motivación para una relación saludable con el cuerpo local es amar a la gente y alimentarlos con una saludable dieta de la palabra de Dios. Enséñeles lo que se espera del creyente en una verdadera comunidad. El término “membresía” que se usa como concepto bíblico es ambiguo en el mejor de los casos. La tendencia de abusar la membresía como un medio inapropiado de ejercitar control o manipulación puede evitarse al crear una relación saludable bíblica motivada por la comunión con Cristo, amor y madures espiritual. Además, los asuntos legales potenciales que llevan grandes responsabilidades pueden evitarse simplemente al no tener la condición de miembro. Por consiguiente, le recomendamos no adoptar un sistema de membresía.

Perspectiva Pastoral: Mi más grande objeción al concepto de membresía es la tendencia de los líderes de la iglesia en usarlo para manipular o controlar a los miembros para que hagan algo que ellos no sienten Dios los guía a hacer, o para inhibir el ejercicio de la libertad cristiana lo cual incluye la libertad de seleccionar otra asamblea local como un lugar para crecer. Además, siendo que el “pacto de membresía” es en esencia un acuerdo mutuo [e.g. contrato], es justo asumir que en muchos, sino la mayoría, de los casos cuando el “miembro” quiere irse es porque siente que la iglesia no ha cumplido su parte en el acuerdo. Si el miembro se siente de esa manera, la iglesia debería estar dispuesta, por lo menos, a considerar y respetar que quizás si “violaron” el acuerdo y con ello disculpar al miembro al no cumplir sus obligaciones. El dialogo entre un líder y un miembro debe evitar el uso de mano dura. Por ejemplo, un líder, por lo general, debe evitar afirmar que el miembro es “rebelde, que no se somete a la autoridad bíblica o está en pecado” sin una base clara y bíblica más allá del solo deseo que tiene de asociarse con otra iglesia local sana.

APLICACIÓN

Considere la perspectiva anterior sobre la membresía así como sus propias experiencias.

1. ¿Cuál es su perspectiva en cuanto a la membresía en la iglesia local?
 2. Hable con tres pastores locales fuera de su movimiento acerca de la membresía de la iglesia. Determine: si la usan o no, las condiciones para ser miembro, y sus razones.
¿Cómo impactó ello su punto de vista en cuanto a la membresía?
-

22. Comunicando Valores Fundamentales

¿Qué podría lograrse si todos en la iglesia supiesen y concordaran con lo que usted está tratando de lograr? La gente envuelta en el equipo central en la nueva obra, y aquellos que se unirán después necesitan saber sus valores fundamentales. Los valores deben ser comunicados por el plantador de iglesia líder, el grupo central e idealmente, la iglesia. Los valores fundamentales deben comunicarse regularmente; pueden describirse a toda la iglesia a través de materiales impresos, clases, enseñanzas durante estudios relevantes. Los valores se comparten a través de un sinfín de métodos formales e informales como: estilo de vida, sermones, historias, ministerios, imágenes visuales, clases para nuevos “miembros”, folletos, inserciones en el programa. Los valores fundamentales y la misión son más importantes que el carisma, asegúrese de conocerlos. Si pierde de vista lo que valora, perderá de vista la dirección y a dónde quiere llegar. Peter Drucker, un notable líder administrativo, dijo: “La primer tarea del líder es asegurarse que todo mundo ve la misión, la escucha, la vive. Si pierde de vista su misión, comenzará a trastabillar, lo cual se nota muy, muy rápido”.

Perspectiva Pastoral: cada año, buscamos la dirección de Dios en algunas áreas para enfocarnos en los años postreros. Preparamos una declaración de la visión para la iglesia [y para cada ministerio en ella]. Cuanto más comparto la visión global de la iglesia a través de inserciones en el programa, un mensaje especial, comentarios cuando es apropiado durante el mensaje, etc., es más probable que la gente la “agarre”. Recuerde, para cuando usted se canse de repetirlo, ellos apenas lo están entendiendo. Durante las juntas de personal, distribuyo la declaración de la visión y les pido que la aprendan. Dos semanas después, pido que escriban los elementos de la visión, esencialmente, toman un examen. Dos semanas después, otro examen, para asegurar que los líderes centrales conocen la visión. Similarmente, considere enseñar una serie durante varias semanas que comunique la filosofía de ministerio y teología [lo que creemos y por qué] [valores fundamentales/ADN] para que el pueblo pueda apreciar lo que es una iglesia Calvary Nexus, y como es distinta de otras iglesias en la comunidad.

APLICACIÓN

Esta semana repase toda la sección que expresa que es un Calvary Chapel. Usted necesita estar familiarizado cabalmente con los valores y filosofía para que pueda responder preguntas así como distinguir su iglesia de las demás en la comunidad.

1. ¿Qué preguntas tiene?
2. ¿En qué áreas no está de acuerdo?

¿Por qué Plantar una Iglesia Calvary Chapel?

Principios Generales

1. Para Cumplir con el Propósito de la Iglesia

Un estudio publicado en 2009 [resumen de la Encuesta Identificación de Religiones Americanas] muestra que el 80-85% de las iglesias en E.U. han alcanzado un punto muerto o declinado. Un estudio Win Arn en el 2007 encontró resultados similares entre las estimadas 350,000 iglesias protestantes en los EU. En ese mismo año, se estimó que un 17.5% de la población de los E.U. asistía a una iglesia cristiana ortodoxa algún fin de semana, lo cual quiere decir que el 82.5% no asiste, y al crecer la población, la iglesia pierde más terreno. Además, desde 1990, el número de estadounidenses que declara no estar afiliado a una religión se ha doblado.

El asunto es ¿puede hacerse algo al respecto? La respuesta es un claro sí [Mt.16:18]. Primero, las iglesias en declive y aquellas que han alcanzado un punto muerto necesitan un reavivamiento. Segundo, nuevas iglesias necesitan ser plantadas. El experto en crecimiento de iglesias Peter Wagner opina: “El método evangelista más efectivo en particular bajo el cielo es plantar más iglesias”. El plantar iglesias es el futuro para la iglesia americana así como lo fue para la iglesia del primer siglo.

a. ¿Cuál es el propósito de la iglesia? La iglesia local fue ordenada por Dios para (1.) buscar y salvar al perdido [Lc.19], (2.) hacer discípulos [Mt.28:19-20], (3.) desarrollar adoradores [Ap.4-5], (4.) equipar al pueblo de Dios para la obra del ministerio [Ef.4:1-12], e (5.) impactar positivamente y transformar a la comunidad [Hch.17:1-6] todo para la gloria de Dios. La iglesia es la esperanza del mundo porque es la institución fundamental establecida por Cristo para ayudar a las personas a conocer a Jesús y darlo a conocer.

b. buscar y salvar al perdido: el proceso comienza con el evangelismo. Sin importar el método, debe haber un deseo intencional de alcanzar al pre-creyente, y al sin-iglesia. Un estudio de Bruce McNicol muestra que las iglesias evangélicas menores de tres años de edad ganan diez personas para Cristo por año por cada cien miembros. Iglesias de tres a cinco años de edad ganan cinco por cada cien, y después de quince años, el número declina a tres por cada cien. Las nuevas iglesias son más efectivas por lo general en alcanzar al perdido que las iglesias ya establecidas.

c. Hacer discípulos: el proceso va del evangelismo a la edificación causando la maduración. Un estudio de Bob Gilliam en 1995 mostró que la mayoría de las personas en la iglesia no está creciendo espiritualmente. El 24% reportó estar deslizándose, y el 41% que su crecimiento espiritual había alcanzado un punto muerto. La mayoría de las iglesias están fallando en impactar al mundo porque no están haciendo discípulos. El llamado a ser discípulos implica un alto nivel de compromiso hacia Cristo, amor a Dios y vivir su palabra. Los discípulos se caracterizan por: la comunión, el estudio bíblico, el evangelismo, la oración, el ofrendar, el servicio y la adoración.

d. Desarrollar adoradores: adorar es más que alabar a Dios en canto; es una vida cuya característica es una devoción apasionada por Dios. Un adorador ama a Dios con todo su corazón, alma, mente, y fuerzas [Mt.22:37-38]. La iglesia local tiene que desarrollar seguidores de Cristo en quienes Jesús es la pasión y prioridad maestra. Asistir a la iglesia no es lo mismo que ser un adorador.

e. Equipar al pueblo de Dios para la obra del ministerio: se estima que en la mayoría de las iglesias, por lo general, la obra del ministerio la llevan a cabo el 20% de las personas. En una iglesia sana, el 80% de las personas están envueltas en el ministerio.

f. La iglesia debe impactar positivamente y transformar a la comunidad: la iglesia debe transformar a la comunidad no proveer un enclave de la comunidad. Dios habló a través del profeta Jeremías instando a los hebreos, quienes estaban siendo llevados cautivos a Babilonia, a ser una influencia espiritual en ese lugar, “y procurad la paz de la ciudad a la cual os hice transportar, y rogado por ella a Jehová; porque en su paz tendréis vosotros paz” [Jer.29:7]. Desafortunadamente, en la mayoría de las comunidades si la iglesia local se fuera “nadie” lo notaría.

Perspectiva Pastoral: al llegar a Camarillo para plantar la iglesia, no recuerdo, en realidad, haber pensado y reflexionado conscientemente sobre el concepto del propósito de la iglesia. Soy optimista en creer que el pensamiento cruzó por mi mente, pero debo confesar que probablemente estaba enfocado más en el sentido de la aventura. Yo sabía que Dios me había dotado para enseñar la Biblia y quería usar ese don para él, pero eso no es lo mismo que considerar cual es el propósito de la iglesia. Si tuviera que volver a comenzar, yo lidiaría con la idea del propósito de la iglesia y me preguntaría: (1.) ¿fui llamado a ser un plantador de iglesia quien busca fielmente cumplir el propósito de la iglesia? (2.) ¿Estoy dispuesto a hacer los sacrificios necesarios para cumplir los propósitos de la iglesia?

APLICACIÓN

Durante la semana repasa esta sección, y considera las dos preguntas el final de la perspectiva pastoral.

2. Para Suplir la Necesidad de Iglesias Saludables

a. Éxito: lo que usted determine es éxito influenciará la visión. *No* determina el éxito: la asistencia, el edificio/propiedades, el presupuesto, el alcance de los ministerios, el número de convertidos o iglesias plantadas. Lo que determina el éxito es recibir una visión de Dios, y caminar bajo ella; el desarrollo de discípulos que adoran y están equipados para el ministerio, así como una congregación que refleja las características principales de una iglesia sana. El crecimiento espiritual y numérico se complementan uno al otro y no se oponen uno al otro. Las iglesias sanas tienden a crecer y expandir su esfera de influencia [Hch.1:8], pero el crecimiento numérico no es la prueba definitiva de salud o éxito. Una iglesia sana y bíblica produce discípulos activos lo que lleva al crecimiento y la solides.

b. Características principales de una iglesia sana: la misión y actividades de la iglesia local surgen de sus valores. A continuación algunas características que nosotros creemos reflejan una iglesia sana:

i. Enseñanza bíblica: una iglesia sana enfatiza le enseñanza expositiva que establece el alta estima a Dios y la autoridad bíblica. La Biblia es la base para las

decisiones y la vida. Al enseñar todo el consejo de Dios, se provee un balance, y crea un ambiente en donde la gente trae y usa sus Biblias. El modelar el estudio de las Escrituras en la iglesia promueve el estudio personal. Por otro lado, para mi asombro y dolor, existen (muchas) iglesias en nuestras comunidades que ni siquiera creen que la Biblia sea la inspirada e infalible palabra de Dios. Además, hay iglesias que dicen tener en alta estima a la Biblia como la palabra de Dios pero no *enseñan* la Biblia. Por ejemplo, usan un versículo de la Biblia como trampolín para discutir un tema o se convierte en un pretexto para presentar el punto de vista del predicador sin enseñar verdaderamente lo que el versículo quiere decir en su contexto. Otro problema adicional es el modelo que evita los pasajes “controversiales” que confrontan los estándares culturales. En tal escenario, no se enseña herejía desde el pulpito pero la iglesia tiende a evitar asuntos que a Dios le parecen importantes, y de esa manera “editan la palabra” y comprometen su efecto.

ii. Teología sana: una iglesia sana se propone ayudar a que la gente entienda a Dios. Quiere revelar desesperadamente a Dios en toda su gloria para que la gente responda a dicha revelación. Una teología sana se centra más en lo que Dios ha hecho por nosotros que en lo que nosotros tenemos que hacer por él. Una iglesia sana enseña claramente acerca de Dios con argumentos claros, un llamado a la acción, e información que apoya el argumento. Cualquier otra técnica, paradigma o método que tome prioridad retrasará con seguridad el crecimiento espiritual. Si el propósito es transformar vidas, y desarrollar un carácter como el de Cristo entonces la iglesia tiene que desarrollar una filosofía de ministerio responsable en su hermenéutica y coherente en su teología. Para desarrollar una relación con Dios, debemos presentar una teología sana. No obstante, evite la polarización en temas no-esenciales; Tolere ciertos asuntos sociales cuando sea posible [abrazar los arboles está bien pero no el aborto]. Una iglesia sana local se ve a sí misma como parte de la gran iglesia. Hay muchos buenos teólogos ortodoxos con diferentes puntos de vista en cuanto a los dones espirituales, final de los tiempos, gobierno de la iglesia, etc.

iii. Oración: la gente aprende a orar en grupo y se convierte en una persona de oración. La oración se enseña y modela para que la gente aprenda a comunicarse y depender de Dios. Una iglesia sana tiene como característica que la gente ha aprendido a orar y ora.

iv. Reproduce líderes y discípulos: una iglesia sana tiene un propuesto sistema de desarrollo de líderes sistemático que enfatiza la formación espiritual. La gente es guiada y exhortada a crecer en Dios, y usar sus dones para avanzar el reino de Dios. El liderazgo de la iglesia es intencional en procurar desarrollar líderes en todos los niveles.

v. Relaciones: la gente descubre la vida cristiana en conjunto [i.e. experiencia unos a otros]. Una iglesia sana mantiene un proceso comprensible de integración que lleva de la atracción a la retención para crear una comunidad. La gente invierte su tiempo, talento y tesoro a la visión. Las relaciones mantienen a la iglesia unida pues la persona se mueve del consumismo a una comunidad. Una reunión grande de adoración y estudio bíblico, así como los eventos de evangelismo no fomentan las relaciones en sí mismos. Si hay una sensación del amor de Cristo, la persona se

siente segura, bienvenida y atraída lo cual es solo el principio. El paso siguiente es desarrollar relaciones, en particular, las iglesias grandes necesitan convertirse en iglesias “pequeñas”. Una iglesia sana se hace pequeña al conectar a las personas en grupos pequeños para que experimenten el crecer juntos. Los grupos comunitarios [grupos en casas] y el ministerio/servicio juntos son elementos claves. En toda iglesia sana, el 80% o más de las personas están envueltas en grupos comunitarios y el servicio. La gente está unida; les gusta estar juntos, se quedan después del culto, y se relacionan entre ellos mismos. Ayude a la gente a establecer relaciones auténticas; modélelo, enséñelo, e invite a la gente a que sea parte.

vi. Ministro las necesidades físicas: la iglesia de Cristo provee para las necesidades de los que sufren [evangelismo de servicio]. Ministran las necesidades físicas es un medio tangible que demuestra el amor de Cristo, y crea un puente para ministrar las necesidades físicas.

vii. Misional: una iglesia sana tiene un premeditado enfoque local y global de alcanzar a los pre-creyentes y hacer discípulos. Se encarnan, es decir procuran entrar en su cultura y desarrollan relaciones para buscar y salvar al perdido [*Missio Christi* (Lc.19:10)]. La gente está equipada y animada para dialogar en cuanto a su fe. La gente invierte tiempo en relacionarse con los pre-creyentes e invita a sus amigos para aprender más de Jesús y comenzar una relación con él. Se puede percibir una pasión por Jesús, su pueblo, y su ministerio local y global. La iglesia sigue a sus líderes y el celo es contagioso. La gente es inducida a una pasión por Jesús.⁷

Las comunidades necesitan iglesias sanas; ¿es usted capaz de liderar una iglesia sana, y proveer un beneficio a la comunidad?

Perspectiva Pastoral: antes de mudarme para Camarillo, falle en hacer *un* estudio del área. Yo solo seguí lo que percibí era la guía de Dios, y el consejo de dos pastores de Calvary Chapel en las ciudades circunvecinas quienes me dijeron había una gran necesidad de un Calvary Chapel en Camarillo. A pesar de las bendiciones subsiguientes de Dios, yo no recomiendo tal proceder. Si tuviera que volver a empezar, trataría de recabar más información sobre la condición espiritual de la ciudad, y la iglesia del Señor en la comunidad. Por ejemplo, yo hubiera descubierto que en una ciudad de casi 55,000 personas había por lo menos 45 iglesias. 20 de ellas eran iglesias evangélicas, y la más grande tenía una asistencia promedio cada domingo de casi 550 adultos. Se estima que tres o cuatro iglesias enseñan a través de la biblia. Basando en esta evaluación de que solo 3-4 iglesias en verdad enseñaban a través de la Biblia, yo hubiera de seguro concluido, y sentido justificado, en mi conclusión, de que era necesario plantar una iglesia sana en esta comunidad.

APLICACIÓN

Repasa la descripción de las siete características principales de una iglesia sana.

1. ¿Qué otras características cree usted son indicadores relevantes de una iglesia sana?
2. ¿Está en desacuerdo con alguna de estas siete características descritas, si es así, cuál?

3. Para Avanzar el Reino de Dios

Existen algunas ventajas generales que ofrecen las iglesias nuevas para avanzar el reunión de Dios , incluyendo pero no limitado a lo siguiente:

- a. La vitalidad incrementa:** las iglesias por lo general crecen rápido durante los primeros quince años, y declinan después de los treinta. Las iglesias nuevas proveen vida nueva a la comunidad.
- b. Las opciones incrementan:** diversas iglesias tienden a atraer a diversas personas. Para los que no asisten más a la iglesia y los estancados, una nueva iglesia provee una opción que no existía antes.
- c. Quita los obstáculos de la tradición y la resistencia al cambio:** el comenzar una iglesia es difícil pero muchas veces más fácil que tratar de salvar iglesias muertas o moribundas. Jesús dijo que era difícil echar vino nuevo en odres viejos [Mt.9:16-17]. La tendencia de las iglesias es estancarse en sus tradiciones y resistirse al cambio. Así como el viejo odre, pierden elasticidad y la habilidad de cambiar o expandir. Las nuevas iglesias no tienen tales problemas pues no tienen tradiciones o resistencia al cambio. También, los plantadores de iglesia y los líderes obtienen credibilidad como líderes más rápido en una nueva obra que en una ya existente. Toma años para el nuevo líder ganar credibilidad en una iglesia ya existente; pero, en una nueva, los líderes la establecen casi al instante.
- d. Las nuevas iglesias se comunican mejor con las nuevas generaciones:** la nueva generación de líderes en una iglesia ya establecida parece muchas veces como que sirven a la sombra de la generación anterior. En una nueva obra, pueden ser libres para expresar la verdad de Dios de manera que refleje a su generación, lo cual es un puente efectivo para atraer a sus compañeros de generación.
- f. Oportunidades para el desarrollo del liderazgo:** la nueva iglesia necesita varios nuevos líderes. Esta necesidad se convierte en un catalizador para que los nuevos líderes suplan la necesidad.
- g. Uso más efectivo de los recursos:** la nueva iglesia tiende a maximizar lo que tienen para trabajar en cuanto al edificio, nomina, y operaciones/ministerio. La nueva iglesia por lo general es más eficiente que las establecidas pues tienden a confiar mucho más en los voluntarios, y están muchas veces limitados al uso de las instalaciones que se rentan solo los fines de semana.

Perspectiva Pastoral: por muchos años, falle en entender la gran necesidad de iglesias sanas en los Estados Unidos. No obstante, cuando descubrí que los Estados Unidos tenía más pre-creyentes que ningún otro país en el mundo con la excepción de China y la India, fue el catalizador de la pasión de plantar iglesias sanas en los Estados Unidos.

APLICACIÓN

Una vez que haya decidido donde plantar la iglesia determine el historial de las iglesias recién plantadas en el área. Identifique a un pastor familiarizado con el área a través de una asociación ministerial, pastores de Calvary Chapel vecinas o simplemente

contactando iglesias evangélicas en la comunidad. Trate de determinar cuántas iglesias nuevas han sido plantadas en los últimos cinco años y cómo les ha ido. Contacte a los pastores de las recién plantadas iglesias, y pídale que le cuenten su historia.

4. Para Satisfacer la Necesidad de una Iglesia Calvary Chapel

a. Las iglesias Calvary Chapel son diferentes: pocas iglesias combinan las características que reflejan la filosofía de Calvary Chapel; en particular, el énfasis en la enseñanza bíblica expositiva, y la perspectiva objetiva y abierta a la obra del Espíritu Santo. Muchas iglesias no enseñan la Biblia. Considere: ¿hay iglesias en la comunidad propuesta enseñando a través de la Biblia que crean en la disponibilidad de los dones del Espíritu Santo, los cuales deben ejercitarse decentemente y en orden? Básicamente, si hay suficientes iglesias del “tipo Calvary Chapel” en el área, busque otro lugar donde haya necesidad.

b. Áreas suburbanas crecientes y metrópolis: las comunidades suburbanas en crecimiento muchas veces necesitan iglesias. La ciudad crece básicamente más rápido que el número de iglesias. En zonas metropolitanas, hay muchísimas personas y actividades, lo cual hace difícil que las iglesias ya existentes sean efectivas en influenciar su ciudad. Las zonas urbanas muchas veces no tienen iglesias sanas que estén alcanzando efectivamente la ciudad. Al cambiar la demografía en una comunidad, existe la necesidad de diferentes tipos de iglesias que suplan las necesidades.

c. Las iglesias moribundas necesitan ser reemplazadas: si hay muchas iglesias en el área que estén experimentando un declive significativo y en esencia, muriendo, lo más probable es que se necesite una obra fresca. ¿Qué porcentaje de la comunidad parece estar asistiendo a los cultos algún domingo? ¿Influenciaría para el reino de Dios una iglesia Calvary Chapel en dicha comunidad?

d. Una generación joven podría tener problemas relacionándose con una iglesia antigua: cuando una comunidad se caracteriza por iglesias que están alcanzando a los adultos en edad y sus hijos, pero no a los jóvenes adultos, es probable es que se necesite una iglesia de tipo Calvary Chapel.

e. ¿Encaja el plantador de iglesia con la comunidad? ¿Cuáles son las necesidades en particular de la comunidad? Un pastor de metrópoli quizás sea inefectivo en una zona agraria rural. Un pastor apasionado por las artes podría ser más efectivo en una metrópoli. Una ciudad de colegio quizás necesite un pastor joven con quien los estudiantes puedan relacionarse. Una ciudad centro con muchas privaciones quizás necesite un líder que pueda abogar por la justicia social y enseñar. Una zona suburbana de profesionales quizás necesite un pastor que pueda relacionarse en lo intelectual y social. Básicamente, se necesita considerar la necesidad de una iglesia Calvary Chapel y la compatibilidad del que plante la iglesia con la comunidad. Por lo general, especialmente al iniciar, usted alcanzará gente en la comunidad con similitudes culturales entre ellos y el pastor. Así que, debe buscar una comunidad donde encaje bien.

Perspectiva Pastoral: antes de llegar a Camarillo, serví como pastor interino en Calvary Chapel Oakridge, Oregón. El pueblo era muy pequeño y rural. Aun cuando Dios bendijo

mi ministerio, yo no hubiera encajado a la larga. Pero, me goce, y la nueva iglesia fue bendecida de manera que yo hubiera mudado ahí a mi familia si hubiera podido. Acortando la historia, Dios obstruyó mis esfuerzos de vender o rentar nuestra casa en Orange County. Por otro lado, Camarillo encaja increíblemente bien con mi ritmo. Todo para decir, puede que haya necesidad de una iglesia tipo Calvary Chapel type en el área, pero asegúrese de que encaja bien.

APLICACIÓN

Planee hacer un estudio, examen de conciencia, y enfrentar la realidad hablando con su mentor, pastores o colegas acerca de la compatibilidad y necesidad entre usted como plantador y la propuesta comunidad.



¿Cómo Plantar una Iglesia Calvary Chapel?

Muchos plantadores de iglesias fallan por no entender cómo se planta. Consideraremos en ésta sección los asuntos y la metodología para apoyar al plantador durante los diversos ciclos de la iglesia, esto es, de la fundación a la formación a la iniciación a la madurez. Dichos principios pueden ser aplicables, pero los particulares pueden variar grandemente dependiendo de la localidad.

1. Fundación

a. Modelos al Plantar Iglesias

i. Obra pionera: en este modelo el plantador, su familia e idealmente un equipo central se mudan a una nueva zona, y comienzan en ceros. La intención del pionero es establecer un grupo central muchas veces en el contexto de un estudio bíblico en casa, principalmente entre gente nativa del lugar, con el propósito de desarrollar un grupo más grande para el lanzamiento de la iglesia, la cual continuará creciendo mientras madura. El enfoque de este manual es en relación a este modelo para plantar iglesias, pero hay otros modelos viables y valiosos en el reino.

ii. Madre-hija: una iglesia establecida o madura da a luz una nueva obra al plantar un grupo central inicial de líderes y recursos. La nueva iglesia se inicia muchas veces en un área cuya ubicación geográfica es muy cercana a la de la iglesia plantando. Por ejemplo, un grupo relativamente grande de persona, de una comunidad distinta pero cercana, asisten a una iglesia local, y la iglesia plantando les anima a que empiecen y apoyen la nueva obra local. A menudo, se le pide a la gente que se comprometan en asistir y apoyar la nueva iglesia por cierto tiempo, seis meses, un año o más. Lo cual puede ser un método efectivo de plantar pues el personal, el dinero, y otros recursos valiosos están disponibles muy temprano en la vida de la nueva iglesia.

iii. Obra en sociedad: grupo de iglesias conectadas en filosofía, teología y relación. La red provee entrenamiento y tutoría a los plantadores de iglesias, y las iglesias plantadas buscan colaborar en unidad. Nuestro modelo busca incluir estos elementos.

iv. Iglesia hogar: los grupos pequeños se forman y multiplican a través de una red de gente que se reúne en casas. Es bíblico que la gente se reúna en grupos pequeños en lugares como las casas para establecer comunidad [koinos]. Por diseño, no se permite que el grupo crezca más allá de ser un número pequeño de personas. Aquellos que se oponen al crecimiento del grupo y la institución de la iglesia lo hacen por razones erróneas [e.g. están heridos, desilusionados o marginados por la iglesia institucional], y la comunidad que han creado es más reaccionaria que bíblicas. Esta red de grupos está comprometida a fomentar comunidad preservando grupos pequeños [i.e. “la casa” es el lugar fijo]. Lo cual difiere por completo de nuestro modelo de levantar un grupo central o de lanzamiento en el contexto de una casa como trampolín para una visión y edificio más grandes, y por lo tanto, no tiene la intención de crear iglesias hogar per se.

v. Multi-sitios: Un nuevo edificio crea nuevos líderes y voluntarios en el ministerio. La iglesia multi-sitios contempla una iglesia en múltiples localidades. Ellos comparten

una visión común, mesa directiva y presupuesto. Este puede ser un excelente medio de expandir la influencia de la iglesia local, pero una vez más, no es el enfoque de este manual de entrenamiento.

Perspectiva Pastoral: mi experiencia en Camarillo fue la de un pionero. Comenzamos un estudio bíblico en casa, e invitamos a más personas conforme desarrollamos relaciones en la ciudad. El estudio bíblico creció uniformemente, y se comenzó a formar un grupo central de gente nativa. El crecimiento rápido no siempre es un crecimiento sano. Hay un proceso de gestación que necesita ocurrir antes de que un niño o iglesia sana pueda nacer. El tratar de acelerar el proceso puede ser insalubre. El ser pionero toma tiempo así que prepárese. Nosotros llegamos a la ciudad en Febrero, no conocíamos a nadie, y para Abril, un poquito más de dos meses, ya nos habíamos lanzado. Aun cuando fue bendecido por Dios, si volviera a comenzar, me tomaría más el tiempo para desarrollar al grupo [en los varios niveles que se discuten a continuación] antes del lanzamiento.

b. ¿Cuándo un grupo [“obra nueva”] se convierte en una iglesia?

i. ¿Qué es una iglesia? Para que una iglesia sea una iglesia, tiene que considerarse a sí misma una iglesia de la comunidad y acordar/pactar ser transparente los unos a los otros con el fin de crecer y ser santos. Una iglesia tiene que disponerse a disciplinar, y ultimadamente, si es necesario, excomulgar [Mt.18; 1Co.5:9]. Cuando el grupo se ve a sí mismo como una iglesia, existe la sensación de que se está moviendo a ser una iglesia en realidad. Es como estar en el océano, y sentir el jalón de la corriente que señala la venida de una ola. La gente comienza a captar la visión, y desea cultos regulares; el grupo se afirma en sus creencias bíblicas. Lo siguiente son algunos criterios que ayudan a determinar si el grupo está realmente listo o no para ser iglesia:

ii. La masa crítica: ¿es lo suficiente grande el grupo para funcionar en autonomía? Es difícil crear una regla firme y rápida pero una pauta razonable podría ayudar. En general, entre más grande sea la visión para la iglesia más grande necesita ser el grupo central antes de ser iglesia. Por ejemplo, si la meta final es una iglesia de 100 personas, un grupo de 35 podría ser suficiente masa crítica; si la meta son 200, entonces un grupo de 50 a 75 bastaría. Por lo general, entre más grande el número de personas al comenzar la iglesia más fácil es que los visitantes se sientan cómodos y se integren. Por ejemplo, para una familia visitante de cuatro podría ser incómodo entrar a un lugar de 35 personas y sentir deseo de comprometerse con la comunidad. Tendrían que tener un espíritu de pionero, desear una iglesia tipo Calvary Chapel en su comunidad o preferir un ambiente de iglesia [muy] pequeño. Aun si tuvieran las características antes dichas, habría desafíos. Por ejemplo, los padres podrían disfrutar la experiencia pero preguntarse qué hay de sus hijos, hay suficientes recursos para ellos, o si están orientados a la experiencia de una iglesia pequeña, ellos podrían sentirse incómodos conforme la iglesia vaya creciendo.

iii. El lugar de reunión: ¿está listo el grupo para tener un lugar regular de reunión, y proveer el apoyo ministerial para facilitar el uso? Una vez que el grupo se muda a un lugar regular de reunión, sea solo los fines de semana, rentado o comprado, la congregación necesita estar en la posición de proveer el apoyo logístico, se necesita

montaje y desmontaje, ministerio infantil, limpieza y mantenimiento, multimedia, hospitalidad, oración, ujieres, y transparencia financiera. ¿Está el grupo preparado para proveer este tipo de apoyo ministerial para el lugar de reunión?

iv. Gobierno propio: la iglesia tiene líderes. La Biblia describe extensamente al pastor, los ancianos y los diáconos como para no hacerlos parte de la vida cotidiana de la iglesia cristiana. Pablo pasó demasiado tiempo nombrando ancianos como para no considerarlo necesarios. ¿Hay líderes en posición, además del plantador de iglesia, quienes cumplan con los requisitos para el anciano? Mientras no haya líderes calificados entendidos en la visión, comprometidos a la iglesia, y entrenados como líderes espirituales para el grupo, no es una iglesia.

v. Auto-sostenida: una iglesia local debe ser auto suficiente, y capaz de sostenerse a sí misma. La capacidad de pagar el costo del lugar de reunión, ministerio e idealmente al personal clave es un criterio importante. Si el grupo no puede sostenerse a sí mismo, en general, aún no es una iglesia.

vi. Observar las ordenanzas: al evolucionar el grupo en iglesia, nace el deseo de su parte de guardar las ordenanzas. El grupo espera participar regularmente de la mesa del Señor [comunión]. Los miembros del grupo esperan que el pastor [plantador de la iglesia] oficie bautismos como un símbolo de su compromiso con Cristo. También, el grupo espera que el líder oficie bodas y funerales, lo cual indica que el grupo es una iglesia.

Perspectiva Pastoral: el tiempo indicado es clave. El nacimiento prematuro necesita cuidado especial para seguir con vida y el atrasado también amenaza la salud. Habrá posible desánimo al no ver la obra avanzar tan rápido como usted esperaba, y posible emoción al verla ganar tracción quizás más rápido de lo que se esperaba. A pesar de todo, evalúe los factores antes descritos, y asegure que el grupo está listo para ser una iglesia.

c. Oración

i. Oración antes del nacimiento: el nacimiento de una iglesia necesita ser precedido por la oración. La iglesia del NT nació cuando los líderes se reunían para orar y esperar en el Señor: “Volvieron a Jerusalén desde el monte que se llama del Olivar, el cual está cerca de Jerusalén, camino de un día de reposo. Y entrados, subieron al aposento alto, donde moraban Pedro y Jacobo, Juan, Andrés, Felipe, Tomas, Bartolomé, Mateo, Jacobo hijo de Alfeo, Simón el Zelote y Judas hermano de Jacobo. Todos éstos perseveraban unánimes en oración y ruego, con las mujeres, y con María la madre de Jesús, y con sus hermanos” [Hch.1:12-14]. El que planta debe ser un hombre de oración. Moisés, David, Daniel y Nehemías eran notados hombres de oración, Así mismo en la iglesia primitiva, Pedro, Juan y Jacobo [medio hermano de Jesús] eran hombres de oración. Los líderes que Dios usó poderosamente fueron hombres de oración. El plantador ora para discernir la voluntad de Dios, en relación al sea, donde, cuando, como, por qué, quien, etc.

Una vez que el plantador tiene un grupo central, y comienza a desarrollar líderes, es esencial tener momentos regulares de oración con el equipo. Yo recomiendo que estén en oración cada semana camino al lanzamiento. Pidan por la voluntad de Dios, sabiduría, fortaleza, gloria a Dios, temor de Dios, protección de la tentación,

resistencia en medio de la batalla espiritual, los miembros de la familia, los perdidos, la comunidad, humildad, confesión y arrepentimiento, etc.

ii. Oración en la nueva iglesia: una vez que la iglesia nace, la oración continúa: “Perseveraban en la doctrina de los apóstoles, en la comunión unos con otros, en el partimiento del pan y en las oraciones” [Hch.2:42]. Los creyentes perseveraban en las oraciones después de que Dios derramó el Espíritu Santo en el pentecostés, y la iglesia nació. Una reunión regular [e.g. semanalmente] de oración corporativa a la cual asisten los líderes y toda la iglesia es animada a asistir ayuda a establecer dependencia en Dios, une a la iglesia, y permite que la iglesia vea como Dios ve. La iglesia descubre la verdad de que la iglesia de Jesús es una entidad espiritual. Entre más oportunidades de oración provea, mejor.

Por años, nosotros hemos invitado a toda la iglesia a que escriba su petición de oración en la tarjeta que se provee con el programa cuando las personas entran al culto. Las recogemos, escribimos y enviamos a una lista creciente de distribución de personas que han acordado orar por todas las peticiones posibles. En la iglesia cada semana, reforzamos la importancia de la oración [y también permite que cada persona ponga algo en el ofertorio pues las peticiones de oración se reciben al mismo tiempo que las ofrendas]. Al final del culto, provea una oportunidad para que la gente reciba oración y responda al mover de Dios durante el culto.

iii. Oración conforme la iglesia madura: en cada etapa de la iglesia, de la fundación a la formación a la iniciación y hasta la maduración, la iglesia necesita orar para recibir una visión y dirección fresca de Dios. Considere a la iglesia en Antioquia: “Había entonces en la iglesia que estaba en Antioquia, profetas y maestros: Bernabé, Simón el que se llamaba Niger, Lucio de Cirene, Manaén el que se había criado junto con Herodes el tetrarca, y Saulo. Ministrando éstos al Señor, y ayunando, dijo el Espíritu Santo: Apartadme a Bernabé y a Saulo para la obra a que los he llamado. Entonces, habiendo ayunado y orado, les impusieron las manos y los despidieron. Ellos, entonces, enviados por el Espíritu Santo, descendieron a Seleucia, y de allí navegaron a Chipre. Y llegados a Salamina, anunciaban la palabra de Dios en las sinagogas de los judíos. Tenían también a Juan de ayudante” [Hch.13:1-5]. La iglesia de Antioquia ministró al Señor por medio de la oración, el ayuno y la palabra. Mientras procuraban servir a Dios, el Espíritu Santo habló [probablemente a través de uno de los profetas], y guio a la iglesia a enviar a Bernabé y al apóstol Pablo en su primer viaje misionero. Dios dirige a la iglesia conforme los líderes lo buscan continuamente en oración.

Perspectiva Pastoral: si tuviera que volver a comenzar, yo creo que hubiera pasado más tiempo orando con mi grupo central. Creo que hubiera establecido una hora de oración antes y después del estudio bíblico o quizás una tarde distinta en la semana. Yo permitiría que este patrón fluyera dentro de la vida de la iglesia en sus varios etapas, y buscaría afirmar regularmente la importancia de la oración en la iglesia.

APLICACIÓN

Cree un plan de reuniones de oración en el contexto de las varias etapas de la iglesia plantada. Describa el propuesto horario de reunión de oración antes del lanzamiento, en la nueva iglesia, y en la iglesia madura.

d. Visión

i. La importancia: fallar en planear es planear en fallar. Adopte una visión del tamaño de Dios; planee que Dios haga abundantemente y aún más. La visión provee una foto del futuro atractivo e inspirado por Dios el cual provee dirección, motivación y estabilidad en tiempos difíciles, promueve al compromiso y comunidad, y permite la evaluación. No existe tal cosa como un líder sin visión al plantar una iglesia; eso sería contradictorio. Es la visión lo que legitima a los líderes; es el corazón mismo del liderazgo. La visión cambia y debería cambiar con el tiempo. Básicamente, se mueve de victoria en victoria. Así que, habrá una revisión anual, refinamiento, y realineación conforme busca determinar la dirección de Dios para la iglesia. Una vez que recibe la visión de Dios para la iglesia, usted necesita comunicarla lo más frecuente posible. Planee comunicar toda la visión varias veces durante el año por lo menos trimestralmente, e incluya partes de la visión en sus sermones o por otros medios como vea apropiado.

La visión inicial es planear el comienzo tan grande y rápido como sea posible. Lo cual discutimos detalladamente más adelante en este manual de entrenamiento. Además, debe pintar un cuadro de como la iglesia se ve cuando crece. El pastor líder necesita comunicar la visión de lo que él cree Dios está llamando a la comunidad de la iglesia a ser y que hacer después del lanzamiento.

ii. Factores claves a considerar con los líderes principales y después con la iglesia:

a) ¿Cuál es el propósito de la iglesia en un enunciado? Los líderes principales deben ser capaces de articular una declaración de la misión algo como “amando a Dios y viviendo su palabra” y/o un simple enunciado del propósito como: “Nosotros enseñamos a través de la Biblia para formar comprometidos seguidores de Cristo que evangelizan su comunidad”.

b) ¿Cuáles son siete valores fundamentales de nuestra iglesia? Después de compartir el ADN y los valores fundamentales de la iglesia, determine si sus líderes principales recuerdan los valores claves y pueden articularlos. Usted necesita saber si su gente entiende la visión en cuanto a los valores fundamentales, como: el libro de Hechos como nuestro modelo, énfasis en la enseñanza de la Biblia, adoración como una expresión de alabanza y adoración, alcance de las nuevas generaciones, misiones y evangelismo, equipando para la obra del ministerio, formando relaciones auténticas, y servicio a la comunidad/evangelismo de servicio.

c) ¿Qué misión específica Dios nos ha llamado hacer? ¿Puede la gente describir su misión? Por ejemplo, si la misión principal es hacer discípulas a través de la enseñanza de la palabra, entonces la cantidad de énfasis que usted ponga en otros asuntos como la manifestación de los dones del Espíritu Santo, la oración, la justicia social, misiones o evangelismo estarán determinados por dicha misión. Así mismo, la gente podrá entonces entender por qué la iglesia dice no a ciertas oportunidades, y sí a otras que se alinean con la misión.

d) ¿Qué hace diferente a Calvary Chapel de otras iglesias en la comunidad? Esto no quiere decir que su ministerio es mejor que el de otra iglesia local, pero la

gente necesita estar consciente que lo hace diferente. Además, si usted no es capaz de reconocer y articular las diferencias, entonces no hay justificación para “otra iglesia local” ¿verdad?

e) ¿Qué obstáculos enfrenta su iglesia en este momento? ¿Tiene idea el equipo de liderazgo que clase de obstáculos la iglesia enfrenta en este momento? Sí existen o no en cuanto a las instalaciones, desarrollo de líderes, personal, finanzas, crecimiento, pecado o cualquier otro asunto imaginable, es bueno que los líderes principales estén conscientes de los asuntos, y vean como la visión de la iglesia planea superar estos obstáculos.

f) ¿Qué grandes oportunidades existen? El equipo de liderazgo, y la iglesia deben estar al tanto de las grandes oportunidades que se presenten en las etapas siguientes de la iglesia. Las grandes oportunidades son las menos desafiantes pero las más emocionantes. Ellas son “el asunto” de la gran visión, y mueven a la gente a hacer maravillas bajo la dirección de Dios.

iii. Haga la visión tangible para que pueda comunicarse efectivamente: *“Jehová me respondió, y dijo: Escribe la visión, y declárala en tablas, para que corra el que leyere en ella. Aunque la visión tardará aún por un tiempo, más se apresura hacia el fin, no mentirá; aunque tardare, espéralo, porque sin duda vendrá, no tardará”* [Hab.2:2-3].

Crear una declaración de la visión simplifica ideas muy complejas, y ayuda a aquellos que usted espera liderar a seguir la visión. Considere los elementos de una declaración de la visión:

a) Versículo tema: Identifique un versículo que se relacione con la misión particular y visión de la iglesia [ministerio] en esta etapa. El versículo debe reflejar la confirmación de Dios de la visión, e inspirar a los líderes y aquellos que seguirán. Trate de evitar un versículo “genérico” [e.g. Juan 3:16].

b) El objetivo: El objetivo es una declaración general de lo que usted está tratando de lograr. Pinta un breve cuadro del resultado final deseado. Por ejemplo, “Utilizar las artes como un medio para alcanzar a los sin-iglesia en West Hollywood, y después por medio de la predicación expositiva de la Biblia formar discípulos de Jesús maduros y comprometidos”.

c) Métodos: explique el plan estratégico propuesto describiendo como intenta lograr el objetivo. Por ejemplo, puede considerar los métodos siguientes en cuanto al objetivo previo: (1.) Comenzar una noche mensual de cine para analizar películas monumentales y considerar su impacto cultural, moral, espiritual, y ético; (2.) Comenzar una noche de arte mensual en la cafetería donde los artistas puedan mostrar sus obras, y la gente pueda reunirse para discutir el arte como una reflexión de los temas principales en la vida; (3.) Comenzar un estudio bíblico en la cafetería para discutir la perspectiva bíblica de los temas principales de la vida.

d) Metas: una meta es específica, relevante, medible, alcanzable, y definida en tiempo. Por ejemplo, la meta de reunirse con los líderes “cuando sea necesario” no está definida en tiempo, y por ello no es buena. Así mismo, “formar 100 grupos

comunitarios en el primer año de la iglesia” podría ser irrazonable, y por lo tanto inalcanzable.

iv. Características de una buena visión:

a) Convincente: las buenas visiones inspiran esperanza segura de un mejor futuro. Inspira a la gente a desestabilizar su status quo e intentar alcanzar su próxima victoria. La mayoría de las personas se sienten cómodas en el nivel que han alcanzado, y solo una visión convincente que resuene en sus almas los convencerá de ir más allá de su comodidad. Considere, ¿cómo espera que la iglesia se vea en cinco años? ¿Qué tal si la asistencia, las ganancias, el personal y la influencia crecen exponencialmente?

b) Comunicada: una buena visión se comunica clara, efectiva y repetidamente. Cuando ya esté totalmente cansado de repetirla usted mismo, quizás apenas esté comenzando a comunicar lo suficiente como para que la idea comience a penetrar y arraigar en su audiencia.

c) Corriente: ¡manténgala fresca! La visión tiene fecha de caducidad. Después de un tiempo apropiado, la visión tiende a perder el sentido de inspiración. A diferencia de los valores fundamentales, los cuales deben permanecer estables y raramente [o poco] cambiados, la visión necesita ser considerada por lo menos una vez al año [por lo general más seguido]. Una visión fresca debe crear e innovar en armonía con los valores fundamentales. Uno de los peligros del status quo es convertirse en odres viejos y así ser incapaz de cambiar. El cambio por lo general es más difícil cuando la iglesia se establece más. Así que, cuando el cambio sea resistido o no aceptado inicialmente, los líderes necesitan paciencia valiente pues el cambio es necesario para una iglesia sana. Recuerde, la meta no es cambiar per se sino la efectividad.

d) Contribuye: moverse de consumidor a contribuidor a comunidad. Existen varios niveles de respuesta a la visión. El primero es consumidor. En él, la gente cree la visión lo suficiente como para querer beneficiarse de ella personalmente. Básicamente, ellos consumen sin ofrecer enriquecer la comunidad. El segundo nivel, yo lo describo como contribuidor. En él, la gente cree la visión lo suficiente como para contribuir mientras sea conveniente. El nivel de compromiso y sacrificio es aun relativamente marginal pues ellos solo están dispuestos a dar hasta donde sea cómodo. El tercer nivel de respuesta es el de comunidad. En esta respuesta, la gente está suficientemente convencida de querer contribuir sacrificialmente. La gente ha desarrollado un sentido de compromiso con la comunidad, y desea invertir recursos [tiempo, talento y tesoros] para ver la visión materializarse.¹⁰

v. Simplifique la visión – haciendo recortes para avanzar: enfóquese en lo que su iglesia hace bien y refleja sus valores fundamentales. No trate de hacer mucho. Por lo general, entre menos áreas, mejor, pues le permite mantenerse enfocado. Muchos objetivos nublan la visión de manera que la gente no se siente obligada. Pregúntese: “¿Qué nos ha llamado Dios hacer” y “cuáles son nuestros más importantes ministerios?” Cuando sea posible, vea si la nueva área sugerida puede incorporarse dentro del silo de la ya existente visión para evitar fragmentarla. Por ejemplo, si la iglesia quiere comenzar un ministerio de rehabilitación, ¿podría incorporarse en la

visión de la iglesia de grupos comunitarios? De esa manera, usted está constantemente promoviendo los grupos comunitarios y el ministerio de rehabilitación es solo una nueva faceta. Que necesita ser quitado es una pregunta crítica. Un ministerio y visión pudieron haber sido efectivos en épocas pasadas pero podrían no estar produciendo más fruto, y tengan que ser quitados para evitar que minen los recursos que dan vida a otras partes de una visión sana. Enfóquese en promover poco, y hacerlo bien en lugar de tratar de hacer todo lo que le sugieren podría ser una buena idea.

vi. Visión y aventuras de fe – promueven riesgo y errores: Robert F. Kennedy dijo: “Solo aquellos que se arriesgan a fracasar grandemente llegan a ganar grandemente”. El cambio tiene un riesgo inherente. Por lo tanto, solo aquellos que estén dispuestos a tomar el riesgo y cometer errores cambiarán y crecerán. Anime a sus líderes a tomar el riesgo, y cometer errores. Dígales que usted no solo espera errores sino que los “requiere”. La clave es hacer nuevos errores en lugar de repetirlos los mismos, en otras palabras aprender de los errores. El antídoto para el temor a fracasar no es el éxito sino pequeñas dosis de fracaso. Nosotros descubrimos, y lo afirmamos a nuestro equipo que los errores son inevitables pero no el fin del mundo. El proceso puede describirse de esta manera: intenta, fracasa, aprende [da parte], ajusta e intenta otra vez. Inste una actitud de aventurarse por fe como Dios guie, y no tener miedo de cometer errores. Anime a la gente a preguntar: “Si Dios estuviera guiando, ¿qué intentaríamos que sabemos no podría fallar?” Recuerde una Aventura de fe y visión no es presunción o simplemente “grandes ideas”. El líder debe percibir que Dios está guiando y después tomar el riesgo de seguir [como Pedro caminando sobre el agua o Jonatán y su paje de armas atacando el fuerte filisteo].

vii. Visión y equipo: procure inspirar la idea de vivir la vida cristiana juntos. Promueva un sentido de comunidad entre el personal y los voluntarios [uno al otro]. El trabajo en equipo le permite a la gente común hacer lo insólito. Ayude al equipo a ver el cuadro completo, y evite las luchas internas manteniendo el enfoque en la visión y misión de Dios para ellos. Aprendan a divertirse juntos como equipo, mientras no traiga reproche a Dios, es bueno que haya de que reírse. Sea vulnerable ante los miembros del equipo, y dispuesto a compartir sus estragos para que el equipo no sienta que tiene que ser perfecto. Comparta que es lo que Dios está haciendo en su vida y ministerio, y celebren las victorias juntos. Comprométase con el equipo, la gente está o no está, no hay entremedios. Cuando surjan los inevitables conflictos y desacuerdos, procure el dialogo. Aprenda a no reaccionar sino a responder ante las dificultades como equipo.

Perspectiva Pastoral: todos los líderes de nuestro ministerio preparan una declaración de la visión para su ministerio cada año. Además, como pastor líder, yo preparo una declaración de la visión para la iglesia. Los líderes repasan sus metas cada trimestre con sus supervisores; nosotros comenzamos a considerar la visión del año entrante cada Septiembre, publicamos las diversas visiones en nuestro sitio de internet, y hacemos algunas copias en un libro de espiral. Además, nosotros compartimos la visión total en inserciones en el programa cada trimestre para recordarle a la gente nuestra visión. El publicar la visión así como introducirla regularmente cuando se presta en el mensaje del

domingo ayuda a la iglesia y los visitantes a entender que tenemos un sentido de dirección, a donde vamos en el Señor, lo cual crea confianza entre ellos. Aun cuando requiere un extra esfuerzo, y algunas veces puede ser tedioso animar a que se prepare la gente, vale la pena.

APLICACIÓN

Véase el apéndice IV: proyectos preparativos para plantar una iglesia, tarea #2. Complete la tarea de preparar un ejemplo de una declaración de visión.

e. Ubicación

¿Dónde se plantaría la nueva iglesia? A continuación algunas consideraciones

i. A donde lo ha llamado Dios: planee ser parte de esa comunidad, descubra su contexto, y conviértase en un nativo. Comunidad es un término geográfico en el sentido de un área de tierra en donde la iglesia tiene un círculo de influencia. Para entender a la gente, tiene que saber dónde se ubicaron y la razón del porque se ubicaron donde lo hicieron. Por ejemplo, la gente de una zona urbana está cortada con una tijera diferente que las personas en un área rural, las montañas, los suburbios o el desierto [comunidades de retirados]. Otro aspecto de la comunidad son sus límites geográficos comunes. La gente por lo general solo maneja cierta distancia para ir a la iglesia. Las montañas, ríos y otros límites geográficos afectarán el alcance de su influencia. La mayoría de las personas [80-85%] manejan menos de 25 minutos, y el 60% por ciento lo hará menos de 15 minutos.

ii. Busque una comunidad con gente como el plantador: una zona con una cultura similar a la del plantador. Si usted se relaciona con la vida urbana entonces podría conectarse muy bien con las personas que les atrae esa vida. Si la vida en las montañas encaja con usted, entonces podría alcanzar a lo que viven ahí. Así mismo, si se siente más cómodo en los suburbios, esta sería una buena meta para usted. Por otro lado, aun si se siente atraído personalmente por los suburbios o la vida citadina, usted va a ser efectivo en el área donde sienta que Dios lo ha llamado. Claro que necesita estar dispuesto para todos pero trate de enfocarse en un grupo en particular. Por ejemplo, jóvenes sin niños, familias jóvenes, un grupo étnico en particular, estudiantes de colegio, militares, trabajadores, profesionales, personas que trabajan comúnmente los domingos en la mañana, artistas, músicos o atletas. Al comenzar a buscar una comunidad geográfica que se alinea con su meta, asegúrese de revisar los datos geográficos. Por ejemplo, una comunidad con alta concentración de personas entre los 20 y los 60 tendrá una edad promedio de mitad de los 40.

iii Aprenda acerca de la gente y el contexto cultural: la mejor manera de saber podría ser preguntando y escuchando a la gente. Si usted, sus líderes [y la iglesia] no fomentan una relación con la gente de la comunidad, la iglesia se morirá. Una buena iglesia hace gran mella en la comunidad de manera que si desapareciera dejaría un vacío palpable. Usted descubrirá de qué se trata una comunidad geográfica al experimentarla. Hable con la gente y haga preguntas: ¿qué le gusta de la comunidad, qué le gustaría cambiar, cuáles son los más grandes problemas, cuáles los puntos más fuertes, por qué se conoce la comunidad, cómo describiría la calidad de vida, cuánto hace que vive en la ciudad, cómo fue adaptarse a la ciudad, cuál es su

sentimiento en cuanto a la espiritualidad de la comunidad, es necesario una iglesia tipo Calvary Chapel? Maneje y camine a través de la comunidad, y observe los parques, escuelas, vecindarios, los lugares en donde le gustaría pasar el tiempo como restaurantes, cafeterías, museos, galerías, tiendas y comience a discernir si encaja.

iv. Descubra tendencias relevantes: considere las tendencias sociales, económicas, técnicas, políticas y filosóficas o religiosas. Investigue si el área está creciendo o decayendo. Las tendencias de crecimiento en el área por lo general afectan a la iglesia. Por ejemplo, un suburbio en crecimiento rápido comúnmente apoyará a una iglesia sana. Una comunidad experimentando un cambio demográfico étnico o racial podría afectar el cómo la gente busca adorar. Un área que depende demasiado en la industria podría ser afectada mucho si se perdieran los trabajos de la industria, y la comunidad se mudara a otra zona de trabajo. Un pueblo cuyo sostén primario es la base militar sufrirá un caos si se cierra la base. Si la población principal son los estudiantes de colegio, y se mudan cada cuatro años, este hecho afectará la iglesia local.

Perspectiva Pastoral: Camarillo, California me quedó muy bien, y le doy gracias a Dios por guiarme [y a mi familia]. No obstante, tuve un deseo de pastorear en una zona rural en Oregón, lo cual probablemente no hubiese sido un buen trato de largo plazo para mí. También, tengo una carga por alcanzar metro Los Ángeles, pero de igual manera, quizás no sea mi llamado en este momento. Es de ayuda tener mentores y colegas de su respeto que le permitan ver la realidad y considerar si sus deseos son del Señor. Determinar a donde Dios le está guiando a plantar una nueva iglesia es una decisión de importancia y debe tomarse sobriamente. Si volviera a comenzar, yo haría un trabajo de investigación como parte del proceso.

APLICACIÓN

Considere, y discuta si Dios le ha dado una sensación de llamado a un área en particular. Repase esta sección, y comience a considerar junto con su mentor y colegas que tanto encaja con el lugar.

f. Estableciendo un equipo

i. El modelo del Nuevo Testamento: Jesús envió a sus discípulas como un equipo [Mr.6:7]. Así mismo, Pablo fue enviado junto con Bernabé por el Espíritu Santo estando en la iglesia de Antioquia [Hch.13:1-5]. Pablo y Bernabé continuaron plantando iglesias en equipo junto con Timoteo, Lucas, Marcos y Silas [Hch.14-16]. Un equipo provee ciertas ventajas. Un equipo ofrece diversas habilidades [Ro.12, 1Co.12, Ef.4]. La gente que posee dones complementarios se une para apoyar el esfuerzo, y usa sus habilidades. El equipo puede lograr más que un individuo, tienen más tiempo, influencia, talento.

El tener otras personas en su círculo de allegados provee transparencia y ánimo. Es esencial que las personas en las trincheras de la nueva iglesia tengan la capacidad de ser transparentes los unos a los otros. Las personas bien intencionadas pueden salirse del curso tratando de ayudar a Dios a edificar la iglesia, sin embargo, si Jehová no edificare la casa, el trabajo es en vano [Sal.127:1] El fin no justifica los

medios. Es esencial que una voz de respeto y confianza pueda hablar en la vida del plantador, y frenar al plantador cuando sea necesario. También, el plantar una iglesia es arduo trabajo y una batalla espiritual. Habrá infinidad de veces en las que usted querrá tirar la toalla. Qué bueno es tener un Bernabé, hijo de consolación, que pueda estar a su lado en las buenas y las malas, animándolo, “es el plan de Dios”.

ii. Consideraciones-matriz de requisitos: la gente muchas veces llegará a la iglesia nueva con una agenda que no es compatible con su visión, tenga discernimiento. Algunos intentaran ser parte del “círculo de allegados” por las razones equivocadas. Habrá personas descontentas, algunos fueron problemas en iglesias previas, y están buscando un nuevo comienzo. Si no hay arrepentimiento, y están buscando poder e influencia para sí mismos, ellos serán problemas seguros en la iglesia siguiente, en este caso la suya.

Lo siguiente es una matriz para filtrar cabalmente a potenciales miembros de equipo. Le ayudará a seleccionar los miembros allegados del equipo para cada etapa de la vida de la iglesia:

a) Carácter: Dios estima un carácter cristo-céntrico al seleccionar líderes [1Ti.3, Tit.1, Gá.5:22-23]. Busque personas en su grupo central que usted siente están maduros espiritualmente y tienen un gran carácter. Con el tiempo, usted descubrirá que el carácter es el requisito más importante. Si se siente inquieto en cuanto al carácter de una persona, sería sabio tomarse el tiempo antes de ponerlo en su equipo.

b) Compromiso: usted quiere personas en el equipo central que usted sabe son fieles en cumplir con sus responsabilidades, y están comprometidos con el plantador como líder [1Co.4:2]. Es verdad que todo cristiano, en lo que él cree Dios lo guía, necesita libertad en Cristo; pero, la cantidad de energía que se ocupa para entrenar a los líderes principales, y la naturaleza de la tarea de plantar debería animarlo a seleccionar miembros para el equipo central que sean fieles a su compromiso por un término de seis a un año sino es que más.

c) Consenso: escoja miembros de equipo que compartan la filosofía de ministerio y puntos doctrinales de Calvary Chapel [Hch.2:42-47]. Ellos deben entender y concordar con la visión. Si su equipo central no entiende la filosofía de ministerio y la visión, entonces habrá definitivamente confusión y conflicto en el equipo y la iglesia.

d) Capacidad: ¿son capaces los potenciales líderes de desarrollar sus dones, y usar sus habilidades efectivamente? [Mt.25:20-21]. Busque personas que podrían servir en la etapa inicial de la iglesia y también contribuir en las etapas subsecuentes. Por ejemplo, un líder de alabanza capaz de guiar a un grupo de 50-100 puede no tener habilidades de administración y liderazgo para formar otros líderes necesarios para cuando la iglesia crezca a 500.

e) Compatibilidad: nosotros valoramos la experiencia comunitaria, y buscamos compañeros del mismo sentir [Hch.2:42-47]. Ustedes van a pasar mucho tiempo sirviendo/trabajando juntos así que es mejor escoger a aquellos con quienes desee compartir. Sin importar que talentosa sea la persona, si siente que se da golpes en la pared al estar con ella, quizás no sea buena idea incluirla en su

equipo central. La incompatibilidad quizás no esté relacionada con el carácter de alguien. Puede tener gran carácter pero la personalidad simplemente no encaja.

f) Compasión: los líderes principales deben preocuparse por las necesidades del prójimo [Mr.6:34]. Si incluye a alguien en el círculo de allegados con mucho talento pero que no se preocupa de la gente, Ellos tenderán a desviar al equipo de su misión o su actitud hará obvio al resto del equipo que ellos no encajan.

g) Coraje: Busque personas que tomen las oportunidades que Dios ofrece. El ministerio requiere coraje, y los plantadores de iglesia con éxito tienden a tener en abundancia éste don. No obstante, puede ser aterrador, aun para la gente de Dios, “cruzar el Jordán” y embarcarse a la conquista de la tierra prometida [Jos.1:1-9]. La gente tendrá temor: al desafío, el fracaso, estar a la altura de otros líderes, y dejar ir lo conocido en favor de lo desconocido. Busque personas a quienes Dios haya dado valor, que emprendan aventuras de fe, y no solo personas aventureras o impulsivas. No todos los que hacen paracaidismo o puenting han recibido valor de parte de Dios.

h) Confirmación: ¿Tiene el líder potencial vocación en su vida como líder, pionero, y compañero de equipo? Confirme su vocación antes de extenderle una invitación a ser parte del equipo. También, como pastor líder, es su responsabilidad ayudar al equipo a reconocer *el llamado de Dios* sobre su vida [Hch.13:1-4]. Evite la tentación de “manipular” a la gente para que se una a su equipo solo porque usted cree apoyaran su esfuerzo sin considerar la confirmación de Dios.

iv. Reuniendo un equipo de liderazgo central:

a) Arranque en frío: en un “arranque en frío” no se tiene un equipo central para comenzar a trabajar. Los recursos para establecer un grupo central son primordialmente las relaciones que forme entre la gente nativa. Una de las ventajas es el compromiso hacia el líder como mentor espiritual sin una historia negativa previa, pero requiere paciencia para relacionarse. Desarrolle relaciones haciendo el esfuerzo de conocer a la gente al vivir y involucrarse en la comunidad. Recuerde, si le es difícil socializar, podría ser un desafío, por no decir más, llegar a ser un plantador de iglesia exitoso. Finalmente, por el bien de la confianza y para preservar una reputación de integridad, nunca reclute personas de otras iglesias a que sean parte de su equipo sin el permiso previo de sus pastores.

b) Arranque en caliente: en este escenario, hay un grupo central existente. Los recursos pueden incluir la iglesia madre, un grupo existente que quiere empezar una iglesia, y amigos. Tenga cuidado con las divisiones y grupitos como recurso para formar el grupo central. Por lo general, si un grupo de personas tuvo un problema en otro lugar, existe la posibilidad de que ellos fueron el problema. La primera reunión con el grupo debe ser informal y tranquila; aproveche la oportunidad para conocerlos. Investigue: como se conocieron y comenzaron, por qué quieren plantar, hay necesidad, que tan comprometidos están. Una de las desventajas es el posible conflicto en la visión, ellos quieren que “usted” se una en lugar de ellos unírse.8

c) Transición: La mayoría en el grupo inicial de lanzamiento no estarán el día del primer aniversario por muchas razones; habrá necesidades no satisfechas. También, habrá conflictos con la visión al implementarse y hacerse realidad. Los miembros del equipo de lanzamiento tienen ciertos sueños acerca del ser parte de esta nueva obra, los cuales serán destrozados en el primer año, y buscarán cumplir esos deseos en otro lugar. La gente que fue atraída por la intimidad de un grupo pequeño se sentirá amenazada al crecer el grupo. Aunque saben intuitivamente que es bueno y sano que el grupo crezca, ellos no estarán dispuestos a dejar ir la intimidad del grupo pequeño [como el padre que no quiere dejar ir a sus hijos ya adultos]. Una buena comunicación de parte del pastor líder ayuda a reducir las expectativas, conflictos, y problemas resultantes. No obstante, prepárese emocional y espiritualmente, recuerde que las ovejas son de Jesús no suyas.

v. Posiciones claves: posiciones de prioridad en el liderazgo; los líderes claves deben estar en posición antes del lanzamiento, pero no se apresure a colocar una persona que no califica o tiene llamado. Muchas veces, en las iglesias jóvenes, una persona supervisa más de un área:

a) Pastor líder: la primera persona que necesita estar en posición, así como el primero que estará probamente en la nómina, es el pastor líder.

b) Líder de alabanza: el equipo necesita a alguien dotada como músico, pero también con un corazón que adora, y la habilidad de guiar al pueblo a la presencia de Dios. Las dos áreas más importantes que influyen por seguro la impresión de la gente visitando la iglesia son la enseñanza y la alabanza. Por eso, esté es el segundo rol más importante a suplir en el equipo.

c) Líder del ministerio infantil: este es probablemente el tercer rol más importante que llenar, aun si su objetivo demográfico principal sea los jóvenes adultos sin niños. Tarde o temprano, y probablemente temprano, va a necesitar cunero, kínder, y maestros de primaria. El líder del ministerio infantil debe amar a los niños, y hacer sentir a los padres e hijos seguros. Además, dicha persona debe ser capaz de inspirar a otros líderes y voluntarios.⁵

d) Integración: el líder de integración ayuda a los visitantes a integrarse en la vida de la iglesia, y busca coordinar esfuerzos para incorporarlos dentro de la comunidad de la iglesia. El líder de integración ayuda a que la gente se conecte con las oportunidades de servicio y estudios/grupos de media semana.

e) Finanzas: esta persona ayuda a crear, y mantener un sistema para dar razón de las finanzas. El rol de responder por todos los fondos que entran y salen de la iglesia requiere una persona con mucha integridad y discreción así como habilidad en la contabilidad.

f) Salarios: considere temporal, estipendio, internado y voluntarios antes de contratar empleados de planta. Emplee internamente cuando sea posible; la persona se conoce y está comprometida con la filosofía de ministerio y la visión. El “manual de salarios para empleados de iglesia” anual (www.churchstaffing.com) es un excelente recurso para salarios.

Perspectiva Pastoral: cuando comenzamos en Camarillo, nosotros formamos el equipo central con nativos. Teníamos amigos en Orange County, 150 km de distancia, que nos visitaban en ocasiones los domingos para ayudar, pero solo uno se mudó para el área, y eso fue dos años después de comenzar. Esta situación alargó el tiempo para formar al equipo de liderazgo principal, pero ayudó para que los nativos tomaran los puestos. A la larga, esta situación podría ser ventajosa porque no solo remueve los obstáculos de los grupitos percibidos sino que permite a los nativos ver la necesidad y ofrecerse. Por otro lado, aunque hubo grandes personas formando parte del equipo de liderazgo central, no estuvieron calificados para liderar en el contexto de una iglesia grande. Así que, al progresar en los diferentes niveles de crecimiento, fue necesario navegar cuidadosamente la transición de tales líderes con quienes estaban calificados para liderar en el contexto de una iglesia más grande. La moraleja de esta historia es: es más fácil colocar a una persona en el equipo que quitarla. Por lo tanto, yo le recomiendo que encare la realidad de esta dinámica, y hágale saber a la gente que usted y ellos pueden evaluar cada seis meses o al año para ver cómo está funcionando en cada etapa.

APLICACIÓN

Considere su experiencia ministerial. Describa su experiencia estableciendo un equipo. ¿Cuáles fueron algunos de los estragos y triunfos al reclutar, entrenar, crear y mantener el equipo?

g. Financiamiento

i. Dios ha prometido provisión: Pastor Chuck nos recuerda con frecuencia: “Cuando Dios guía, él provee”. La obra de Dios hecha a la manera de Dios no carece sustento. En el sermón del monte, Jesús dijo que a Dios le importamos tanto que él suplirá nuestras necesidades [Mt.6:25-34]. Y le importa tanto que no proveerá para nuestras ambiciones. Dios quiere que confiemos y dependamos de él [fe]. Él quiere que confiemos plenamente en él para que no haya necesidad de preocuparnos, y así no deshonrarlo. La condición: busca primeramente el reino de Dios y su justicia, y todas estas cosas os serán añadidas. ¿Confiará en él? La clave es hacer la obra de Dios a la manera de Dios, y confiar que al procurarlo todas nuestras necesidades serán suplidas.

ii. Planee sacrificar y vivir con simpleza: evite el estilo de vida materialista epidémico en los Estados Unidos. Es fácil adaptarse a un estilo de vida, como estadounidenses, caracterizado por la extravagancia. Tendemos a sufrir el sentimiento de derecho: que alguien como la familia, amigos, gobierno, empleador o la iglesia le deben cierta clase o estándar de vida. La actitud de derecho o sentido de frustración por no tener todo lo que se quiere, surge al no buscar a Dios primero, lo cual lleva al descontento cuando se planta una iglesia. ¿Podría rendir ciertos deseos materiales por la causa del reino de Cristo y buscarlo a él?

iii. El plantador bi-vocacional: el apóstol Pablo hacía tiendas [Hch.18:1-4], y usó su oficio para ser una carga mínima para la iglesia en un intento por maximizar la efectividad del evangelio al distanciarse de cualquier acusación de predicar el evangelio por ganancias monetarias [1Co.9]. La práctica de Pablo era una típica costumbre rabínica en aquel entonces. Los rabíes se aseguraban de que sus

discípulos tuvieran un oficio en un esfuerzo para apoyar el ministerio de proclamar la verdad de Dios. Es posible comenzar exitosamente una nueva iglesia siendo un plantador bi-vocacional, pero en general, una iglesia necesita apoyo adicional con los lugares de reunión, muebles, accesorios, equipos, programas o ministerios. La gente coopera más con la visión que con la necesidad, y quiere contribuir más que distribuir. La meta es que la nueva iglesia aprenda a ser auto-suficiente tan pronto como sea razonable. Muchas veces, la gente pierde la parada para bajarse del tren de la dependencia.

El plantador debe procurar ser un ministro de planta tan pronto como sea razonable. El ministerio bi-vocacional tiene varias ventajas: forma relaciones, remueve barreras entre el clérigo y el sector laico; remueve el síndrome de la “torre de marfil”, hace que el pastor sea más sensitivo a los asuntos que experimenta la congregación, hace saber a la gente que usted no está buscando tomar ventaja de la congregación, ayuda a que la iglesia descubra a temprana edad que usted no está disponible para manejar cada necesidad, y le obliga a interactuar con el mundo “secular”. Por otro lado, recuerde que su tarea es plantar una iglesia no hacer carrera. Si su trabajo no le permite tal meta, ¡busque otro trabajo! Por lo general, el ministerio bi-vocacional trabaja hasta que la iglesia excede una asistencia de 200. Para ese entonces, usted invierte 40 o más horas ministrando las necesidades de una congregación creciente.

iv. Fuentes de sustento:

a) Iglesia madre: la iglesia madre puede proveer sustento a través de una donación, apoyo anual, apoyo asignado o en el presupuesto de misiones para las etapas del proceso de plantar. La iglesia madre puede establecer una partida en el presupuesto anual para el asunto de plantar iglesias. Hable con su iglesia madre sobre el plan de apoyo para el que planta iglesias.

b) Relaciones: Amigos, familiares, y la red de contactos que desarrolló con posibles donantes son una fuente de sostén. Así como los misioneros procuran levantar fondos para la obra de llevar el evangelio a un grupo de gente sin iglesia, los plantadores así mismo, le dan a la gente la oportunidad de invertir en lo que Dios está haciendo en su ministerio. Cuando planea solicitar donaciones de la congregación de su iglesia madre, es imperativo coordinar el esfuerzo con el liderazgo de dicha iglesia pues los recursos son limitados.

c) La congregación local: su equipo central/de lanzamiento, y la nueva iglesia deben ser la fuente principal de sostén financiero. La meta es que la nueva iglesia sea auto-suficiente tan pronto como sea razonable. Recuerde, la gente responde ante una visión clara y convincente. Es más fácil motivar a la gente a que sostenga la visión que pagar las utilidades y los salarios. Una visión convincente atrae a diferencia de la culpa y la vergüenza que apagan a la gente. Por lo general, a la gente no le motiva dar por necesidad pues sienten que el ministerio está en problemas; pueden responder una o dos veces ante la necesidad pero regularmente no más. La gente quiere saber que su inversión está haciendo una diferencia en el reino más allá de “pagar las cuentas”. Permita que la congregación invierta en lo que Dios está haciendo a través de la iglesia para cambiar a la comunidad y avanzar el reino de Dios para la eternidad.

Perspectiva Pastoral: durante los primeros siete años, yo trabajé para la iglesia sin recibir/aceptar salario porque también trabajaba parcialmente como abogado. Estábamos tratando de ahorrar dinero para comprar un edificio. A pesar de que fuimos capaces de comprar tierra y construir nuestro recinto, pudo haber sido más sabio para mí recibir más pronto un salario de la iglesia, y enfocar toda mi atención al ministerio en lugar de dividir mi tiempo. Nosotros podríamos haber madurado la congregación a un nivel más alto en aquellos primeros días si hubiera estado más disponible. Por eso, yo le animo a que esté preparado para ser bi-vocacional si es necesario por un periodo extenso de tiempo, y busque ser ministro de planta tan pronto como sea razonable.

APLICACIÓN

Prepare un presupuesto *personal* para su primer año de ministerio [más adelante en el manual de entrenamiento trabajará en preparar un presupuesto para la *iglesia*].

2. Formación

a. Tiempo y responsabilidad: toma por lo general de seis meses a un año comenzar como iglesia a menos que haya un grupo “grande” y comprometido ya existente. La meta es dar a luz en un periodo de gestación de seis meses. ¿Quién implementa la visión? La mayoría de las iglesias establecidas contratan al pastor y personal para que hagan el ministerio de la iglesia, pero las Escrituras muestran que es toda la asamblea quien sirve [Ef.4:11-13]. Por lo tanto, el pastor líder, el equipo central de liderazgo y la congregación deben *todos* estar envueltos. Si no se envuelven, nada ocurrirá.

b. Reuniendo un grupo inicial central: el grupo central es distinto, pero incluye, al equipo de liderazgo. Usted comienza formando un grupo central con la gente que vive en la comunidad donde se reúne la nueva iglesia.

i. Propósito: comuníquese al grupo que el propósito y función principal de ellos es preparar el lanzamiento. La tendencia del grupo central es desear la atención y cuidado del pastor líder. Ayude al equipo a entender temprano en el proceso que su función principal es prepararse para el lanzamiento en lugar de usted estar proveyendo cuidado pastoral para todas sus necesidades. Enfoque al grupo a pensar hacia afuera, muestre al grupo que usted se preocupa por ellos, pero el trabajo es cuidar de los demás no el ser cuidado por sí. Ayude al equipo de lanzamiento a descubrir cómo cuidar de los demás, y hacer de ello una prioridad y alcanzarlos.

ii. Compromiso: busque un compromiso de asistir al preestreno y culto inaugural, y servir en alguna capacidad. Asumiendo un horario de lanzamiento de seis meses, usted está pidiendo un compromiso de seis meses por lo menos. No es irrazonable pedir un compromiso de un año.

iii. Evaluación y opiniones: reciba opiniones, ideas, y preguntas del grupo para mejorar el trabajo. Considere las reacciones del grupo regularmente después de las juntas y cada culto. Determine: ¿qué salió bien [celebre]? ¿Qué salió mal [evalúe]? ¿Qué necesita añadirse? ¿Qué necesita aclararse? Continúe evaluando durante la vida de la iglesia. No obstante, recuerde que no es una democracia sino una teocracia; no desatienda su papel de pastor líder. Usted no tiene un monopolio en cuanto a escuchar de Dios o tener buenas ideas, pero las decisiones no se toman

con la regla de la mayoría. Usted recibirá todo tipo de ideas, comentarios y alabanza. Aprenda a separar el trigo de la paja. No toda buena idea es buena para la iglesia. Evalúe si es consistente con la visión. No toda la alabanza es veraz, y no todo criticismo es acertado. Sea receptivo sin ser defensivo cuando reciba comentarios, y humilde cuando se le alabe. Durante los primeros días de vida del grupo, ellos necesitan ver que usted es en verdad receptivo para escuchar a sus líderes, estima sus ideas, y que Dios lo ha llamado para ser el pastor líder.

c. El grupo comunitario y preparando el nacimiento:

i. Un lugar de reunión, impartición y crecimiento: al comenzar a unirse el grupo central, antes de cualquier culto previo al lanzamiento, el pastor líder necesita juntarse con el grupo para impartir la visión y ayudar a desarrollar madures spiritual y crecimiento numérico. Un lugar ideal para esta fase experiencial del “vientre” es la casa(s). La iglesia primitiva se reunía [*ekklesia*] en casas durante los primeros 200 años [Hch.2:42-47; 5:42, Ro.16:5].

ii. Mutualismo: en esta fase el ministerio mutuo de los dones [1Co.14:26, He.10:24-25] comienza a desarrollarse. Usted comienza a descubrir los dones de: alabanza, administración, intercesión, hospitalidad, enseñanza y ayuda. El reconocer ciertos dones en el equipo, la fuerza asociada y el probable potencial es esencial para un equipo sano. También, se cultiva el mutuo cuidado. La verdadera comunión [*koinonia*] siempre se pinta como la relación “uno al otro”. El grupo comienza a preocuparse por sus miembros y cada nueva persona que entre en el grupo. En lugar de que el pastor líder asuma responsabilidad por el cuidado del grupo, la comunidad aprende a cuidar de su membrecía en expansión. El cuidado mutuo ayuda a producir unidad, aviva el amor y edifica a cada miembro. Además, se experimenta la vida mutua. El grupo se siente como un clan familiar spiritual y experimenta la vida cristiana juntos.

iii. Crecimiento espiritual: use los grupos comunitarios para comenzar el estudio de media semana [e.g. Antiguo Testamento] y fin de semana (e.g. vie/sab/dom. pm) [Nuevo Testamento]. Libros como Hechos, Romanos, 1 Tesalonicenses, los evangelios, Génesis, Daniel son excelentes. Estudiar los libros de la Biblia en lugar de usar un devocional y el crecimiento espiritual muestra un compromiso con la Biblia. Comience premeditadamente a formar líderes, el grupo central y relaciones, e imparta visión. Continúe discerniendo los dones, habilidades, puntos fuertes y débiles del equipo. Evalúe a los líderes potenciales cuando guíen grupos de voluntarios. Reúnase con los líderes por lo menos una vez al mes para animarlos, ayudarlos con sus estragos, establecer metas, contestar preguntas y celebrar logros. Pronto estará preparándose para los cultos de preestreno [pre-lanzamiento].

Perspectiva Pastoral: tres cosas vienen a mi mente cuando pienso, “si tuviera que volver a comenzar”. Primero, en lugar de tratar de atender todas las necesidades de la gente en el grupo central inicial, presentaría una visión con enfoque externo. Tristemente, yo creé dependencia excesiva en mí en lugar de hacer un llamado al servicio para el lanzamiento y después. Segundo, bajo diferentes circunstancias, yo consideraría seriamente varios grupos comunitarios en diferentes partes de la ciudad, lo cual crearía más opciones y oportunidades para formar un equipo central y de liderazgo. Tercero, me encanta la experiencia de los grupos comunitarios. El tener experiencias sanas con los grupos pequeños le ayudará grandemente a prepararlo como plantador.

APLICACIÓN

Describa su experiencia en conexión con la enseñanza y liderazgo en un grupo comunitario. Entre más la experiencia y efectividad en este contexto, mejor preparado estará para esta etapa de formación. Si tiene poca o no experiencia, hable con su mentor acerca de asegurar dicho entrenamiento.

3. Iniciación: Preparándose para el primer culto [lanzamiento] y después

a. Cuando comenzar:

i. Fecha límite: su grupo central ha ganado suficiente masa y momento, y “está listo” para mudarse de la casa al lugar “público”. ¿Cuál es el paso siguiente? Poner una fecha razonable para el lanzamiento, por lo general, con seis meses de anticipación, y comience a planear.

ii. Entre más grande mejor: Generalmente, entre más sea el número de personas mejor, y hágalo lo más público posible; por lo regular, entre más grande es el lanzamiento, más grande será la iglesia durante los primeros cuatro años. Si la meta a largo plazo es una iglesia de 200 adultos entonces la masa crítica debería ser 50, si el plan es más de 200 entonces la masa crítica debería ser 75-100. Debe haber por lo menos una persona en el equipo de lanzamiento central por cada diez personas usted espera atraer durante el primer servicio [1-10 radio].

iii. Selección del día de lanzamiento: la época de semana santa es un buen tiempo. Si la iglesia surge un mes antes del domingo de resurrección, tendrá la oportunidad de comenzar a ganar momento, y tomar ventaja de lo que generalmente es la reunión más grande de la iglesia. Otro buen momento es el tiempo de regreso a clases, y al comenzar la primavera [e.g. febrero después de Navidad y Año Nuevo]. Evite los fines de semana largos pues muchas personas salen fuera de la ciudad. Así mismo, es difícil plantar en verano y ganar momento pues la gente está de viaje.

iv. Establezca y confirme la fecha de lanzamiento: una vez determinada la fecha de lanzamiento, considere “escribirlo en piedra”. Si lo pospone, y en particular repetidas veces, perderá credibilidad como líder y momento. Tener un día establecido para el lanzamiento ayuda a crear expectativas, enfoque, celo, urgencia, cronología, y transparencia. El equipo se mueve en unión hacia una meta, lo cual ayuda a que todo el equipo de lanzamiento trabaje junto.

b. Donde comenzar

i. Ubicación de las instalaciones: el lugar determinará quién y quién no vendrá a la iglesia. La ubicación afecta la efectividad del ministerio, y puede proveer un medio para que la iglesia logre sus metas. La gente en la comunidad asociará la iglesia con el lugar. El momento que usted decide la ubicación de la iglesia, ha atraído a ciertos y rechazado a otros.

ii. Sea estratégico: Al considerar los viajes misioneros de Pablo, uno descubre que sus viajes alrededor del mediterráneo fueron planeados de manera que cada lugar geográfico ayudaría a expandir el evangelio. No escoja un lugar solo porque es la

renta más barata sino considere como la ubicación afectaría el alcanzar a la comunidad para Cristo. La meta es proveer un lugar donde reunirse para adorar y desde donde podamos influenciar a la comunidad, una localidad es un medio de alabanza y alcance. La mayoría de las iglesias nuevas arriendan o rentan sus instalaciones, y las finanzas disponibles son probablemente el factor que controla.

iii. Facilite servicios de preestreno y semanales: las instalaciones deben ser lo suficiente grandes para los servicios de preestreno y capaces de acomodar el crecimiento esperado. Por ejemplo, si espera 100-150 en los servicios de preestreno y crecer durante los servicios semanales, el lugar necesita tener unos 250 o más asientos. Si el lugar de preestreno es muy pequeño, tendrá que mudarse de lugar con frecuencia sino es que con demasiada frecuencia. Así que, tener su primer servicio de lanzamiento en una cafetería no sería la decisión más sabia.

iv. Apariencia: la mayoría de las personas ven en las instalaciones una reflexión de sí mismos, y de muchas maneras lo es. La gente muchas veces tiene grandes expectativas basados en el deseo por la excelencia en la cultura. La limpieza es importante, especialmente en el cunero, los baños de las mujeres, y el área de los niños. Si está plantando en un suburbio de clase media alta, no espere que la gente se sienta cómoda reuniéndose en un lugar que perciban como un tiradero. Si la gente se siente “avergonzada” de la ubicación, no buscarán invitar personas a la iglesia.

v. Visibilidad y proximidad: entre más visible mejor. Idealmente la ubicación es fácil de ver y encontrar. Entre menos vueltas de la gente al salir de la calle principal para encontrarla mejor. También, entre más cerca este de su blanco demográfico [e.g. colegio o el centro de la comunidad] mejor.

vi. Tamaño: busque un tamaño consistente con la visión. Por lo general, yo apoyaría la idea que el área de asamblea sea el factor principal. Los salones de clase y áreas de refrigerio son importantes también, pero asegúrese de que el salón principal sea un “gran salón” idealmente capaz de acomodar unas 300 o más sillas. Ochenta por ciento ocupado es regularmente una capacidad funcional en los Estados Unidos. Así que, si hay lugar para 300, entonces el salón puede ser usado para 250, lo cual permitiría alcanzar 500 adultos en dos servicios.

El uso de estacionamiento es un asunto importante en la municipalidad. En general, para asambleas como la iglesia, se necesita un estacionamiento por cada cuatro asientos [la capacidad de asientos se determina por pie cuadrado del espacio para asientos y no el número de sillas que se planea usar]. La disponibilidad de un estacionamiento en instalaciones rentadas como una iglesia, escuelas y teatros no es por lo general un problema pero para otros lugares como las tiendas y espacios industriales se requieren contratos de uso de estacionamiento reciproco.

vii. Propicio a la visión: Por ejemplo, usted quizá espere usar las instalaciones como almacén para la distribución de despensas para los necesitados en la comunidad, un centro juvenil o un programa antes y después de escuela para los niños. ¿Podría facilitar el lugar la vision?

viii. Reputación: considere quien usó anteriormente el edificio y para qué. Por ejemplo, algunas personas podrían sentirse incomodas en una funeraria o en un salón de la logia con olor a cigarro y muchos cuadros de licor/cervezas por todos

lados. También, un lugar que se haya usado en diversos intentos fallidos de levantar una iglesia previamente se verá como algo no tan ideal.

ix. Opciones: escuelas, colegios, centros de recreación y comunitarios, club de niños y niñas, YMCA, teatros, iglesias, salones de eventos, parques, hoteles, salones de baile, discotecas, tiendas y lugares industriales todo son usado para nuevas iglesias.

x. Consejos finales: evite firmar un arrendamiento a largo plazo si es posible, pues raramente el primer lugar será para largo plazo. También, encontrar el lugar correcto puede ser un proceso tedioso así que comience a buscar temprano [por lo menos un mes por adelantado].

c. Planeando Servicios Preestreno [pre-lanzamiento]:

i. Tres o cuatro servicios mensuales para probar los servicios, sistemas y

líderes: estos servicios deben reflejar como se vería la iglesia el día del lanzamiento, no un evento. Enseñe, adore, comparta la visión, reciba la ofrenda, y procure hacer ¡todo bien! No le diga a los visitantes que están “practicando” ni los invite a unirse.

Ofrezca calidad: A pesar de que los servicios preestreno tienen un tono de práctica en ellos, ofrezca calidad de enseñanza, adoración, ministerio infantil, hospitalidad/refrigerio. Los visitantes tenderán a ser corteses pero la gente quiere calidad.

ii. Seguimiento: use tarjetas de conexión para obtener información de contacto, y contacte a los visitantes pronto, cabalmente y personalmente. Por lo general, se les debe contactar por teléfono en un momento cuando las personas ya salieron de trabajar. También el contacto debe hacerse en un periodo de 48 horas.

iii. Promoción:

a) Diseño: los materiales deben encajar con su objetivo demográfico; el texto debe limitarse al 50% del espacio. Comunique claramente que quiere que hagan las personas. Incluya el nombre de la iglesia, página en la internet, horario de servicios (e.g. incluya hora y fecha de los cuatro servicios preestreno mensuales), la ubicación en un lugar visible, y a todo color.

b) Correo directo: ofrece una cobertura masiva pero solo el 1% de rendimiento; el periódico y la radio son mejores opciones de anunciar. Por lo general, es sabio invertir en anuncios repetitivos en dichos medios, cuando se trata de anuncios entre más mejor.

c) La distribución directa es mejor: anime al equipo a distribuir tarjetas de invitación a todo el que se encuentren. La invitación directa de una persona de la iglesia es el medio más efectivo para alcanzar gente. Como pastor líder, modele la práctica de invitar, y comparta la experiencia con el equipo. Esto ayuda a crear una norma cultural de invitar a los sin-iglesia y pre-creyentes a experimentar a Jesús y la iglesia. Así mismo, los eventos de evangelismo de servicio dan la oportunidad de conocer personas e invitarlas directamente. Algunas iglesias evitan la publicidad masiva como un medio para alcanzar persona, en especial cuando se enfatiza una conexión relacional. Así que, la distribución directa promueve el mensaje y mejora las relaciones.

d) Las redes sociales: Facebook, Twitter y otras formas de red social continúan siendo importantes cada vez más en la promoción de la iglesia local. Es una tremenda fuerza para promover a través del grupo central y sus amigos.

e) Plazo de entrega: las notas de promoción deben comenzar un mes antes de los servicios de preestreno.

d. El día de lanzamiento: Primer servicio

i. Refleje cómo será la iglesia cada semana: evite invitados especiales en la alabanza, enseñanza, etc. Procure hacer las cosas bien y haga una impresión favorable por Cristo y la iglesia. Ayude a que la gente se sienta lo más cómoda posible. La primera impresión es una larga impresión. Es como visitar un nuevo restaurante; no se le da a la administración mucho chance. Por lo tanto, siendo que es un desafío el que la gente visite la iglesia, asegúrese de crear una impresión favorable. Prioridades: la enseñanza, alabanza, cunero, niños y hospitalidad [repcionista, ujier, refrigerio]. Asegúrese de que el lugar esté limpio y listo.

ii. Quien sirve en el lanzamiento: anime a aquellos que asistieron a los servicios previos a que sirvan en el servicio de lanzamiento junto con su equipo central.

iii. Expansión: anime a aquellos que asistieron al servicio de lanzamiento que regresen la semana entrante e inviten a sus amigos “sin-iglesia”.

iv. Seguimiento: colecte información de contacto distribuyendo tarjetas de conexión a todos los asistentes. Pida que la gente llene las peticiones de oración o testimonios en la sección apropiada de la tarjeta de conexión e invítelos a llenar la sección de información de contacto si están visitando. Reciba las tarjetas durante los anuncios [boletín] junto con la ofrenda. Idealmente todos escribieron una petición de oración o testimonio, así todos podrán poner algo al pasar los ofertorios. Separe las tarjetas de conexión para que puedan contactar a todos los nuevos asistentes, y hágalo pronto, cabalmente y personalmente, entre más rápido se contacten más la posibilidad que regresen. También, es mejor por lo general si un líder que no sea el pastor los contacta en este momento.

v. Anime a las persona a compartir después del servicio: refrigerios de calidad en un lugar cómodo ayudan a que la gente se anime a quedarse y socializar. Si es posible, ofrezca pizza o algún otro alimento junto con bebidas y postre gratis. La idea es entre más tiempo se quede la gente más se sentirá conectada.

La regla de 3 minutos: durante los tres primeros minutos después de la despida al final del servicio, pida que la gente hable solo con personas que no conoce. Esto ayuda a alcanzar a las nuevas personas más efectivamente.

vi. Montaje: arregle el cuarto de manera que se sienta lleno, y tenga sillas extras disponibles por si llega más gente. En otras palabras, si está esperando que lleguen 200, usted necesita cerca de 250 sillas. Ponga 150 sillas y preparase para añadir las otras 100 que estarán listas en la parte de atrás.

vii. Conozca a tanta gente como sea posible: esté disponible antes y después del servicio, y procure saludar a tantas personas como sea posible. Deles su tarjeta, y

anímelos a que llamen, dejen mensaje o envíen un texto durante la semana si tienen preguntas.

viii. Ayude a crear una cultura donde la gente se sienta aceptada: la gente quiere sentirse aceptada y atendida aún más de lo que quiere ver que usted tiene todo bajo control. Ayude a que la gente se sienta cómoda siendo una persona apacible y amorosa. Yo no estoy sugiriendo que comprometa la palabra de Dios o evite confrontar el pecado en su enseñanza o cualquier otro aspecto de su ministerio. Más bien, que la gente sienta el amor de Dios en la iglesia y que ese amor los lleve al arrepentimiento.

Comience a preparar para la siguiente semana: regocíjese, acaba de terminar su día de lanzamiento. Rinda informe con su equipo principal y celebre lo que salió bien. No se desanime si las cosas no fueron perfectas, pero procure aprender de los errores y crezca. Comience a preparar su enseñanza para la siguiente semana, domingo en la mañana.

Perspectiva Pastoral: antes de plantar Calvary Chapel, yo estaba enseñando un estudio bíblico en casa en Santa Ana. Cuando el grupo creció a 40-50 personas, fue muy difícil reunirnos en una casa así que comenzamos a buscar un lugar donde reunirnos los viernes por la noche. Había un club de niños y niñas que parecía ideal. Tenía un cuarto de buen tamaño, un cuarto adicional para pequeñitos, un área de refrigerio y un cuarto de juegos. ¡A los varones les encantó! Por otro lado, las damas notaron que el lugar era un tiradero; había ocasionalmente cucarachas y un olor persistente. Para no hacerla larga, nos salimos del lugar en menos de 40 días. La moraleja de la historia: cuando salga en busca de un nuevo lugar sería sabio llevar personas que sean sensitivos a dichos factores, ellos podrían ser el freno ante las buenas ofertas.

APLICACIÓN

Considere la comunidad donde sirve actualmente.

1. Si tuviera que planear un lanzamiento, ¿qué día escogería? En relación a ese día, ¿cuántos servicios de preestreno haría y cuándo? ¿Qué ubicación escogería y por qué? [Considere la ubicación que escogió previamente, ¿todavía quiere usarla?]
2. Escriba una breve descripción/plan como serán los servicios de preestreno, y discútalos con su mentor y colegas.

4. Maduración

a. Clarifique a quien está tratando de alcanzar

Cada ministerio alcanza, consciente o inconscientemente, ciertos grupos más efectivamente. Conscientemente, considere a quien está tratando de alcanzar: universitarios, jóvenes profesionales, familias jóvenes, familias más maduras, “desplazados y marginalizados”, etc.

i. ¿Está alcanzando dicho grupo? ¿Son una parte importante en la comunidad local? Por ejemplo, si está tratando de alcanzar una comunidad urbana de arte, en un suburbio que no tiene galerías de arte, estudios o escuelas de arte, descubrirá pronto que el grupo que está tratando de alcanzar no existe en masa en su comunidad. ¿Quién es el grupo clave de población en el área? ¿Qué grupo no está siendo alcanzado efectivamente? ¿Qué cambios demográficos se están dando o podrían darse pronto?

ii. ¿Con que grupo de la población se relaciona mejor? El grupo con el cual se relaciona mejor se mostrará en la demografía de la iglesia. Aquellos que se relacionan con usted y su estilo vendrán, conectarán y se unirán. Igualmente, sin importar el deseo de alcanzar algún otro grupo importante, si ellos no se relacionan con usted, es improbable que se conecten y permanezcan.

b. Aclare que hace bien

Al madurar la iglesia, usted descubrirá que hacen bien. La iglesia comienza a desarrollar una reputación por su enseñanza, alabanza, ministerio infantil [la juventud por lo general viene después], eventos de alcance, (servicio) evangelismo, discipulado, etc. Hay un sentido en su comunidad de lo que hace bien, y también de lo que no hace bien.

Enfatice y enfóquese en sus puntos fuertes: entienda que aun cuando usted quiera hacer todas las cosas bien y con excelencia, su filosofía de ministerio lo excluye de hacerlo “todo” bien porque sus prioridades filosóficas se revelan en la práctica. Por ejemplo, si usted enfatiza la enseñanza bíblica como un medio para hacer discípulos entonces pasará la mayor parte del tiempo enfatizando la enseñanza. Tal tiempo no está disponible para nada más, aun para lo bueno. Descubra que es lo que hace bien y lo que es consistente con sus valores e impulse su influencia enfocándose en ello.

c. Establezca sistemas

Para el primer año sobre los cuales pueda construir en los años siguientes, y evalúe regularmente para mejorar los sistemas. Ciertos sistemas operacionales tienen que estar en posición antes del lanzamiento, pero los sistemas son parte del proceso de maduración:

i. Estructura Organizativa: Algunos asuntos a considerar

1. ¿Es la estructura muy complicada?
2. ¿Es claro a quien tiene que ir el personal cuando necesitan una respuesta?
3. ¿Están los líderes escuchando regularmente la visión, misión y plan de la iglesia?
4. ¿Tienen los líderes suficiente autoridad para guiar?
5. ¿Responde la estructura a las situaciones de cambio y necesidades?
6. ¿Es la estructura consistente con la visión?
7. ¿Está diseñada la estructura para facilitar el crecimiento?
8. ¿Existen maneras simples de utilizar los recursos como las personas y el dinero?
9. Evalúe la estructura por lo menos una vez al año
10. Centralice la administración

ii. El servicio dominical: haga un orden de servicio para que sus líderes sepan el flujo de la enseñanza, adoración, oración, anuncios, elementos especiales [e.g. video, testimonio, bautismo, dedicación de niños, etc]. Desarrolle un proceso de cargar y descargar para que la gente puede ser entrenada, y el montaje y desmontaje sea delegado a voluntarios o personal en “estipendio”. Organice la enseñanza y alabanza el viernes si es posible. La proyección de la música o enseñanza debe prepararse con mucha anticipación en lo posible para reducir la presión y los errores. También, planee el calendario de la enseñanza con mucho tiempo de anticipación.

iii. Evangelismo e integración: ¿cómo acepta una persona a Jesús? ¿Cómo alguien lo integra en la vida de la iglesia? Hágale saber a la gente el proceso, por ejemplo, ¿llenan una tarjeta o hablan con un pastor? Que el proceso sea claro. ¿Qué recursos se le da a un visitante o recién convertido?

a) Como colectamos información de los visitantes: ¿Cuáles son los medios que usa para indagar la información de contacto? Por ejemplo, usa una tarjeta de conexión o hace preguntas en la página de internet. ¿Cómo le da seguimiento?

b) Metas ejemplo de integración: integre a la gente en la comunidad de Calvary Chapel, y desarrolle las características de integración siguientes:

1. Liste por lo menos siete amigos
 2. Envuélvase en por lo menos un área de ministerio
 3. Envuélvase en una comunidad a media semana
 4. Entienda e identifíquese con la visión
 5. Asista regularmente a los servicios de adoración
 6. Comprométase financieramente
 7. Ayude a los pre-creyentes a conocer y creer en Cristo
-

c) Como podemos facilitar que las nuevas personas se conecten: Evalúe regularmente como ser más efectivos en el proceso.

iv. Sitio de internet: una regla básica es mantenerlo simple: ubicación, horarios, direcciones, que esperar, quizás una breve historia y biografía del personal. Lo que *no* debe incluir: más de una foto del pastor y su familia, música, “en construcción”, y “lenguaje” cristiano [e.g. “los guerreros de oración se reúnen cada domingo en el lugar santísimo a las 8:00”]. También, debe evitar una calidad pobre, mala escritura, contenido atrasado, y muchos enlaces a sitios de internet favoritos.

v. Bautizo: hágalo especial y memorable para ellos, celebre la importancia del evento en la vida del creyente. Asegúrese que entiendan la importancia del bautismo del creyente, promueva y anime la participación de toda la iglesia en apoyo al que se bautiza. Tome fotos y/o video y póngalos en línea [sitio de internet, flicker, etc] o haga una presentación para mostrarse en la iglesia (asegúrese que las imágenes sea apropiadas), comparta testimonios, y provea certificados.

Frecuencia: Decida si hará muchos bautizos para poca gente o pocos bautizos para mucha gente.

vi. Registro y base de datos: Sería útil los accesos a la información de contacto de los asistentes regulares, asistencia de domingo [adultos y niños], ofrendas semanales, y número de voluntarios envueltos. El programa “excel” puede manejar fácilmente la información hasta que la iglesia crezca significativamente para cambiar a un programa de administración de iglesias. Registre la información tan pronto como sea posible antes de que se pierda; es crítico tratarla confidencialmente.

vii. Contabilidad básica:

a) Ofrendas: dos líderes maduros y de confianza, además del pastor, se asignan para contar. Regularmente, se siguen procedimientos de contabilidad y registro aceptados para asegurar la veracidad, confidencialidad y seguridad del efectivo y cheques. Reportes detallados deben prepararse semanal y mensualmente [reportes ejemplo están disponibles para el plantador].

b) Use dos firmas en los cheques: Aun cuando es menos conveniente es más seguro. De esta manera, el contador o administrador prepara los cheques [y en el caso del administrador quizás provee una de las firmas] y después el pastor o su asistente proveen la segunda.

c) Use un servicio de nómina: o contador para que calcule las deducciones y haga los pagos de impuestos trimestrales. Esto ayuda para que la iglesia cumpla con todas las regulaciones.

d) Nunca mezcle los fondos personales y de la iglesia: el pastor líder debe evitar manejar el dinero, y no debería tener sus bienes personales y de la iglesia en la misma cuenta.

e) Reputación: es inaceptable para la iglesia dar un cheque sin fondos, atrasar los depósitos de ofrendas o no pagar las cuentas a tiempo. También, en general, es mejor que el pastor líder evite manejar los fondos en cualquier momento; y debería no saber cuánto dona cada quien para mantener la imparcialidad.

f) Presupuesto: mantenga un presupuesto anual en posición cada año para controlar y planear los gastos en relación a las entradas [diezmos y ofrendas] y valores.

viii. Corporación/estructura legal: manténgala simple y flexible [vea la discusiones mas adelante en temas de entrenamiento para el que planta]. La corporación religiosa no lucrativa protege a los oficiales de cualquier responsabilidad personal en caso de una demanda. La mesa inicial podría componerse de personas que conocen al pastor líder antes de mudarse a la zona, y después cambiaría sistemáticamente con directores calificados locales. Compre seguro para la compensación del trabajador y responsabilidad general [incluyendo seguro por mala conducta].

ix. Ministerio infantil: si a los niños no les gusta la experiencia, los padres podrían no regresar. Comience con un fuerte programa de niños desarrollado y en posición. Provea un ambiente seguro en donde los padres e hijos se sientan seguros. Reclute y entrene ministros de niños comprometidos y compasivos. Consulte sus antecedentes penales; provea tarjetas de identificación y un ambiente limpio. Que los padres aprueben el refrigerio que se le da a los niños [alergias] en formas de consentimiento. Los padres típicamente preguntan: ¿Qué aprendiste? ¿Te divertiste? Si los niños responden acertadamente entonces los padres querrán regresar.

x. Ministerio de jóvenes: un ministerio significativo de jóvenes debe posponerse hasta que la iglesia alcance cerca de 125 a 150 adultos. En general, hasta que no llegue a ese punto mantenga a los jóvenes en el servicio con los adultos, y envuélvalos en el servicio. El paso siguiente es considerar un grupo mixto, secundaria y bachillerato, y una reunión de jóvenes a media semana.

d. Considere barreras de crecimiento

a. Tenga cuidado de no inhibir el crecimiento: el quitar obstáculos que apagan lo que Dios quiere hacer no es lo mismo que luchar por números con un motivo carnal. Estamos pensando en barreras que quizás hemos levantado inadvertidamente, y quitarlas como sea apropiado para permitir que Dios logre lo que él desea hacer en la iglesia. Típicamente, las barreras del crecimiento ocurren cuando la asistencia es de 100, 200, 300 y 500 adultos. Estos “hitos” muchas veces representan el moverse de un clan familiar a una iglesia grande. Estos altiplanos pueden representar estragos que la congregación y el liderazgo están viviendo al navegar tales cambios.

b. Considere que impide el crecimiento de la iglesia: evalúe regularmente en la primavera y otoño de cada año.

i. Un ambiente familiar: Un ambiente familiar en donde la gente piensa: “es como estar en casa”, podría tristemente impedir el crecimiento. Al crecer el grupo, el sentido familiar se ve amenazado. La gente que busca una “comunidad pequeña” se siente incómoda, y se resiste. Ayude a la gente a prepararse para el crecimiento que Dios quiera, y anímelos a gozarse en el sano desarrollo de la iglesia en lugar de retardar el crecimiento. Podría ser como el padre enfermizo que no quiere ver a su hijo crecer y dejar el hogar. Repita periódicamente a la iglesia que el crecimiento es un proceso natural y saludable, que lo acepten, y tomen parte.

ii. Comodidad: la gente muchas veces busca estar cómoda aun en su fe, y se resiste al cambio. Usted necesita desafiarlos en cuanto a su crecimiento espiritual y dar de sí en el ministerio, su comunidad, y con sus finanzas, etc.

c. El espacio puede ser un obstáculo: cuando el salón esté 70% lleno, ha alcanzado su capacidad funcional [por ello, es sabio estar al tanto de la asistencia para planear]. Al aumentar la asistencia ponga tantas sillas como el código lo permita. Por lo general, los cultos en horas de poca actividad atraen poca gente. Así que, no ayuda el añadir más cultos pues no atrae nuevas personas o alivia la aglomeración. Nota: las únicas personas que quieren un salón lleno son los predicadores y líderes de alabanza. Una vez que el salón ha alcanzado su capacidad funcional y maximizado los cultos es tiempo de buscar un lugar más grande u operar multi-sitios.

i. Cuando añadir otro culto: proceda si está llenando un espacio con 250 o más sillas sino es recomendable que se mude a un lugar más grande antes de añadir más servicios.

ii. Flexibilidad: las iglesias nuevas tienden a crecer más rápido que las iglesias ya establecidas así que tenga cuidado de no quedar atrapado en un contrato a largo plazo en un lugar que después le quede chico, procure siempre estar flexible.

d. Formación de líderes: cuando el liderazgo para de crecer, la iglesia para de crecer. Ninguna organización puede crecer más que sus líderes. Mantenga un plan intencional de crecimiento espiritual personal: libros [teología, historia de la iglesia, y liderazgo espiritual], seminarios, y conferencias. El pastor líder necesita aprender a formar otros líderes para que pueda ministrar ante todo a *través* de individuos en lugar de *a* los individuos. Hágase prescindible de manera que si usted no está disponible, la obra pueda continuar bien [Ef.4:11-12, 2Ti.2:2].

e. Evangelismo personal: una iglesia deja de crecer cuando se enfoca en sí misma. Cinco invitados por cada cien congregantes es una proporción sana. Posibles remedios: asegúrese que como líder está compartiendo a Cristo, y comparta sus historias; exhorte al personal y los líderes sobre la importancia de ello; enseñe sobre evangelismo relacional y como compartir la fe; anime a que la gente invite a pre-creyentes; provea a los líderes un libro sobre evangelismo personal, y estúdienlo juntos; permita que alguien comparta un testimonio durante los cultos. Mat.28:19-20 muestra un balance entre la edificación y el evangelismo, pero cuando la iglesia madura, la tendencia es inclinarse a la edificación y abandonar el evangelismo.

f. Salud espiritual personal: si el pastor líder no está sano espiritualmente, los líderes y la congregación estarán enfermos. Como líder, asegúrese de estar en la palabra cada día tanto en devoción como en preparación para enseñar. El pastor maestro tiende a tomar el tiempo de estudio como su tiempo devocional, podría ser, pero es mucho mejor tener un tiempo devocional aparte. Además, mantenga reuniones de oración, comunión, y transparencia con sus mentores y colegas.

g. Comience a plantar iglesias: los organismos sanos y maduros se reproducen. Presente la visión de plantar conforme madure la iglesia. La iglesia que planta

iglesias tiene el privilegio de ver vidas cambiadas a través de la nueva iglesia como un resultado de sus esfuerzos, y también infunde vitalidad en la iglesia que planta.

h. Mantenga al grupo enfocado en la visión: es bueno celebrar el pasado, pero mantenga sus ojos en el futuro. Su automóvil tiene un parabrisas muy amplio pero espejos retrovisores pequeños. Ayuda al considerar dónde estamos y hacia dónde vamos más que ver el pasado. Comunique regularmente la visión para que la gente capte que dirección está tomando. Al crecer la iglesia, el grupo central pierde intimidad y control; por ello, tenga cuidado del “secuestro” de visión que intentarán hacer los miembros del grupo central tratando de apartar a la congregación de la visión del pastor líder conforme la iglesia madura. Usted minimiza la probabilidad del “secuestro” al presentar continuamente la visión ante la iglesia y con los líderes claves por lo menos una vez al mes.

Anuncie la visión con credibilidad: la visión gana credibilidad en cada éxito y anticipado éxito. Por otro lado, todo esfuerzo fallido reduce credibilidad. El mejor momento para presentar la visión para un siguiente esfuerzo es en la cúspide de un éxito presente. Comparta historias que toquen corazones, cómo la visión impactó positivamente a la gente.

i. Entrene a los líderes: enséñelos a guiar más que a administrar. Los líderes retan el statu quo, y crean inestabilidad al guiar a los demás de victoria en victoria. La formación del liderazgo debe ser intencional y sistemática. Para facilitar el entrenamiento y desarrollo, así como comunicar una filosofía holística de ministerio al equipo, considere el uso del currículo de la escuela de ministerio de Calvary Chapel.

j. Evaluación de líderes: la evaluación es bíblica y sana. Jesús evaluó a las siete iglesias en Ap.2-3, Lucas reportó periódicamente sobre el progreso de la iglesia [Hch.2:41,47; 4:4; 5:14; 6:1], y Pablo proveyó características para calificar, descalificar y evaluar ancianos [1Ti.3:1-7, Tit.1:5-9]. El declarar la visión y las funciones del puesto son esenciales para una evaluación eficaz. ¿Se hizo un progreso significativo? Reúnase primero cada mes y después trimestralmente con el equipo de líderes para: animarlos, ver donde tienen estragos, hacerlos responsables de sus metas, responder preguntas, y celebrar logros. Hemos incluido ejemplos de formas para evaluar el ministerio, trazar metas anuales y revisiones periódicas así como una plantilla ejemplo para la declaración de la visión en la sección de materiales de entrenamiento.

k. El enfoque es el ministerio no el dinero: concéntrese en el ministerio que haga madurar espiritualmente a la congregación. Evite el peligro de preocuparse por las finanzas más que confiar en Dios como lo hacía durante los primeros días de la iglesia. Al madurar la iglesia, la tendencia es enfocarse en el dinero y la seguridad que este provee, lo cual lleva a muchas recaudaciones de fondos y sermones sobre las ofrendas y la mayordomía. Lo cual puede resultar en una barrera para el crecimiento pues la gente se desanima.

Perspectiva Pastoral: yo aprendí mucho de teología, filosofía de ministerio, y los aspectos prácticos del ministerio durante los dos años que atendí la escuela de ministerio de Calvary Chapel Costa Mesa. Mucho de lo que sé sobre el ministerio lo “tomé” y aprendí del pastor Chuck Smith, Carl Westerlund, y otros pastores y líderes del

programa. Mirando atrás, yo puedo ver como el entrenamiento formal y tutoría me ayudó a prepararme para lo que Dios me llamó a ser y hacer. Básicamente, todo lo que necesité saber lo aprendí en el proceso. ¿Hay más lecciones que aprender? ¿Necesito crecer más? ¡Claro! Pero aun así, ya he sido preparado adecuadamente, y ¡usted también! Y cuando llegue a ese momento en la iglesia que esté plantando que tenga que regresar a este manual y sección acerca de la “maduración” para refrescar su memoria, ¡gócese! Usted seguramente está plantando una iglesia sana. Repase, reciba, celebre, y siga adelante.

APLICACIÓN

Repase la sección “Establezca sistemas”. Identifique las áreas en donde ha experimentado y entendido sistemas, y aquellas en las que no. Busque todo entrenamiento disponible en su iglesia madre, para crear los sistemas necesarios para la nueva iglesia antes del lanzamiento.

Temas de Entrenamiento Calvary Chapel Church Para el Plantador de Iglesias

1. Historia

Cada iglesia tendrá su propia historia y jornada. Es sabio escribir dicha historia como un recordatorio de las lecciones aprendidas y como un memorial de la fidelidad de Dios.

Perspectiva Pastoral: Relatamos la historia de Calvary Nexus en Camarillo para darles una idea de los momentos memorables y transiciones que hemos experimentado en los catorce años de nuestros caminar, y animarlos. En ciertos aspectos, no tenía la menor idea de cómo plantar una iglesia y cometí todo error imaginable, pero Dios fue fiel.

De la casa al lanzamiento: el comienzo fue un estudio bíblico de cinco personas en nuestra sala. Al mudarnos para Camarillo, California, no conocíamos a una sola persona en la ciudad, ni nos molestamos en investigar la demografía de la comunidad. Un pastor amigo mío, quien servía cerca de la ciudad, simplemente me animó sobre la necesidad de una iglesia estilo Calvary Chapel en la ciudad, en la confianza que le tenía y sintiendo confirmación de Dios como se describe en la sección “llamado por Cristo”, hable con personas en la ciudad y les compartí sobre la visión de plantar una iglesia Calvary Chapel y los invite al estudio bíblico.

El grupo creció a casi treinta y cinco personas en dos meses, y había un sentido de identidad como iglesia, básicamente, el grupo se consideraba a sí mismo una iglesia. Faltando un mesa para semana santa, decidimos tener nuestro primer culto en domingo para celebrar la resurrección. Había un centro comunitario en el parque a la salida de la ciudad y decidimos tener los cultos ahí. El lugar acomodaba a trecientas personas con cuartos para los niños y un parque muy grande para convivir después del culto... mucho potencial. No hicimos ningún culto preparatorio o promoción en masa solamente animamos a la congregación a invitar a sus amigos. El primer domingo tuvimos como setenta y cinco adultos [Debería confesar que no me preocupe en contarlos].

Transición al primer inmueble permanente: aun cuando nuestros cultos de domingo eran en el centro comunitario del parque, el estudio bíblico de media semana continuó en nuestra casa. El grupo de alabanza llagaba una hora antes del estudio a ensayar para el domingo, y después la casa se llenaba para el estudio de la palabra. Nosotros lo veíamos como algo glorioso pero no así nuestros vecinos, no había estacionamiento en

la calle pero sí mucho ruido. Por ello, tuvimos que buscar un lugar para el estudio de media semana, el ensayo y la oficina de la iglesia. El primer lugar fue un salón de 50 metros cuadrados en el segundo piso de un centro comercial. Al paso de los años tuvimos que expandir el área de uso a 900 metros cuadrados.

Rentamos cerca de 200 metros cuadrados en el primer piso del centro donde acomodamos 220 sillas y un salón adyacente para el ministerio infantil. El lugar se llenó rápidamente y comenzamos dos cultos, añadiendo más espacio para la congregación, los niños y la cafetería que también usábamos como salón adicional. El centro tenía una guardería con un jardín de juegos exterior que rentábamos los domingos am para los niños y los picnics. Para el quinto aniversario de la iglesia, había casi 200 adultos congregándose regularmente.

Nuestro primer terreno y edificación: después de casi cinco años, el dueño de un terreno de una hectárea nos preguntó si estábamos interesados en comprarlo y construir un templo. Aun cuando habíamos estado ahorrando dinero con la intención de mudarnos a un almacén, la idea de comprar un terreno y edificar desde abajo parecía fuera de nuestro alcance. Sin embargo, al orar, vimos la mano de Dios en la oportunidad y decidimos hacerlo. Muchas de las personas de oficio trabajaron en el proyecto y un supervisor de obras en la iglesia fue el director del proyecto.

En general, yo recomendaría usar un contratista externo como sea posible, pues los problemas que surgen durante la construcción tienden a causar conflictos y división en la iglesia. Sin embargo, a pesar de lo parecía imposible para el hombre, Dios en su bondad permitió la edificación del templo. La fase I consistió de 1500 metros cuadrados con un temple para 500 personas, salones para niños y espacio para la guardería.

El verano de descontento: antes de poder ocupar el nuevo templo, el contrato de renta en el centro comercial terminó, y tuvimos que mudarnos. La municipalidad nos permitió usar el estacionamiento de nuestra propiedad para los cultos. Durante seis semanas en el verano, nos reunimos al aire libre, lo cual me permitió hacer un descubrimiento notable... a la gente le importa el lugar donde se reúnen. Aun cuando el centro comercial era relativamente austero, lo veían más cómodo que reunirse al aire libre en el estacionamiento. En seis semanas, la asistencia promedio declinó de casi 350 a 200 adultos.

El verano de satisfacción: más adelante en dicho verano, nos mudamos a “nuestro propio hogar”, y la congregación creció a 400 adultos antes de finalizar el año.

La época de expansión: en los siguientes seis años, la asistencia continuó creciendo por lo menos cien adultos por año. Añadimos la fase II a la propiedad, la cual consistió de salones adicionales y un salón de eventos, nos expandimos a casi 2,300 metros cuadrados.

Ubicaciones múltiples: Al continuar creciendo la congregación, era obvio que íbamos a exceder la capacidad funcional de nuestras instalaciones. Teníamos 3 cultos el domingo en la mañana y uno en la tarde. Sabíamos que la respuesta no era ofrecer más servicios sino expandirnos. Nuestras opciones primordiales fueron adquirir un lote de dos a cuatro hectáreas para desarrollar un templo con capacidad para 1,000 asientos y una escuela cristiana en el local o rentar otros 2,500 metros cuadrados de espacio para las funciones

de la iglesia y como centro de reunión después de la escuela para los jóvenes estudiantes. Determinamos que el rentar espacio sería de más provecho para el uso de nuestros recursos.

En abril del 2010, comenzamos cultos en dos localidades. Reclutamos y entrenamos un ejército adicional de voluntarios para proveer la ministración necesaria [e.g. niños, ujieres, hospitalidad, técnicos, alabanza, limpieza, montaje, estacionamiento, bienvenida, etc.]. El lugar fue diseñado con un ambiente urbano contemporáneo con el plan de alcanzar a los estudiantes de una universidad cercana. Nosotros evitamos cualquier intento de manipular a la congregación y quedamos satisfechos al darnos cuenta que a finales del primer año, cerca de la mitad de la congregación asistía a una localidad durante la semana, y que diversas edades estaban bien representadas en ambas localidades [aunque hay más estudiantes universitarios en cada localidad]

Centro juvenil “El Puente”: nuestro local más reciente cuenta con un centro juvenil gratuito para los adolescentes y estudiantes de bachillerato. Tenemos un director de planta, un asistente de medio tiempo, un pasante y muchos voluntarios. Se le ofrece a los estudiantes arte, música, deportes, computación y tutoría, entrenamiento en la vida espiritual [mentor], café, sala de juegos y tiempo de culto. A finales de año, cerca de 150 estudiantes llegaban semanalmente, y un 40-50% eran pre-creyentes [muchos ya han aceptado al Señor].

No soy un gran promotor de narrativas largas al contar la historia de la iglesia en la página de internet. Confieso que por lo general me aburro con tanta información. Pero por otro lado, creo que es de gran ayuda para la iglesia no solo saber a dónde va sino apreciar donde ha estado. Si tuviera que volver a empezar, hubiera mantenido un diario para documentar la jornada.

APLICACIÓN

Comience a escribir su historia al plantar la iglesia. Usted se encuentra en este momento en la etapa de preparación para plantar la iglesia, pero es parte de su historia. Escriba con detalle la experiencia, pero en general solo comparta con otros una versión corta.

2. Haciendo Discípulos

a. La importancia: la meta es hacer discípulos. Así que, la iglesia necesita desarrollar un método para hacer discípulos, y ser capaz de evaluar su progreso en dicha misión. Bob Gilliam condujo una “evaluación sobre la jornada espiritual” en 1995 para determinar cómo le estaba yendo a varias iglesias en los EU. El asesor de iglesias descubrió que la mayoría de las personas en la iglesia no están creciendo espiritualmente. El 41% reportó que su crecimiento espiritual no había cambiado y el 26% reportó que habían retrocedido durante el curso del año anterior. Cuatro razones principales: 1. Los líderes no saben lo que es un discípulo; 2. Los líderes no saben cómo hacer un discípulo; 3. Los líderes no saben cómo integrar ministerios para hacer discípulos; y 4. No cuantifican el progreso.

b. Comunique la misión de hacer discípulos: informe a la iglesia que su misión es hacer discípulos, evangelizar y edificar. El cristiano maduro está envuelto en la alabanza, el compañerismo/la comunidad, el estudio de la biblia, la oración, el evangelismo y el ministerio/servicio. Nuestros ministerios principales consisten en conectar, crecer, y

alcanzar. Conectar envuelve el enseñar la biblia y adorar los domingos en la mañana así como los eventos de alcance en gran escala. Crece se enfoca en los grupos comunitarios [estudios de media semana] y desarrollo de líderes a través de la escuela de ministerio. Alcanzar tiene que ver con el ministerio dentro de la iglesia y servicio a la comunidad. Todas las actividades de la iglesia deben apoyar razonablemente los ministerios principales. Entre más simple el proceso, mejor: manténgase enfocado y no se distraiga mucho con los asuntos secundarios. Evite crear la expectativa de que la iglesia o el personal/líderes tienen que participar constantemente de un calendario sobre cargado de actividades adicionales.

c. Estableciendo una visión de asimilación:

Ejemplo de una Visión de Asimilación

Metas: Integrar gente dentro de la comunidad de Calvary Chapel, y desarrollar las características de asimilación siguientes:

- a. Tener por lo menos una lista de siete amigos
- b. Estar envuelto por lo menos en un área de ministerio
- c. Estar envuelto en una reunión de comunidad a media semana
- d. Entender e identificarse con la visión
- e. Asistir regularmente a los cultos de adoración
- f. Estar comprometido financieramente
- g. Ayudar a los pre-creyentes a conocer y crecer en Cristo

Conectar:

- Recibir amorosamente a las personas y ofrecer asistencia en cada oportunidad
- Invitar a las personas a ser parte de la comunidad llenando una tarjeta de conexión [un líder los contactará en referencia a la tarjeta de conexión dentro de 48 horas]
- Dirigir a las personas al centro de bienvenida y refrigerio y acompañarlos cuando sea posible
- Animar a las personas a que asistan a los cultos de adoración semanalmente, y comunicar regularmente la visión de la iglesia para que la entiendan, se identifiquen e inviertan en ella
- Organizar eventos, y promover los grupos comunitarios y el líder de la iglesia “conoce y saluda” de cada 4 a 6 meses
- Anima regularmente a las personas a invertir en sus relaciones con los pre-creyentes y los sin-iglesia, y los invita a ser parte de la comunidad

Crece:

- La iglesia al 100% participar de los grupos comunitarios a media semana
- Cada semana anime a las personas a llenar la sección de crecimiento de la tarjeta de conexión
- Cada semana anime a los líderes de grupo comunitario y los participantes que inviten a los demás a ser parte de los grupos comunitarios

Alcanzar:

- La iglesia al 100% esta envuelta en el ministerio por lo menos 4 horas al mes
-

-
- Cada semana anime a las personas a llenar la tarjeta de alcance para servir la iglesia, los jóvenes, la comunidad y el mundo como se describe en la sección de alcance en la tarjeta de conexión
 - Anime a los líderes de ministerio y los miembros de sus equipos a que procuren animar y envolver a la gente semanalmente

d. Estableciendo una Visión para los Grupos Comunitarios:

Ejemplo de una Visión para los Grupos Comunitarios

Líder: Pastor Juan Pérez

Objetivo: Ser una iglesia de grupos comunitarios no solo una iglesia con grupos comunitarios

Conectar:

1. Toda la iglesia está envuelta en un grupo comunitario a media semana
2. Cada grupo comunitario invita activamente pre-creyentes

Crecer:

1. Todos los recursos del grupo deben desarrollar una relación más profunda con Jesús
2. En la primavera y el otoño, todos los grupos estudian el mismo material para promover el crecer juntos como una iglesia comunitaria.
3. Al concluir el estudio para todos los grupos, los líderes de los GC pueden escoger su estudio con la aprobación del pastor de GC

Alcanzar:

1. Se recomienda que cada grupo sirva en conjunto para satisfacer las necesidades de su comunidad
2. A los grupos se les anima a que sirvan a la comunidad juntos como parte del alcance general de la iglesia en los eventos más allá del domingo y el centro juvenil de la iglesia

Entrenamiento:

- Un curso de entrenamiento de seis semanas para el líder de GC se ofrece de 4 - 6 veces al año
- Reuniones con todos los líderes de los GC dos veces al año para dar visión, apoyo, y transparencia (Enero y Agosto)

Metas:

- Entrenar 40 líderes nuevos para Septiembre del año entrante
 - Establecer 30 grupos comunitarios nuevos para Septiembre del año entrante
 - Formar líderes para proveer liderazgo y experiencia sobre ciertos grupos
 - Matrimonios jóvenes y recién casados para Septiembre del año en curso
 - Reporte financiero para Septiembre del año en curso
 - Jóvenes adultos para Enero del año entrante
 - Fundamentos de la fe para Septiembre del año en curso
 - "Calvary Chapel Distintivos" para Enero del año entrante
 - El área de Ventura para Enero del año en curso
 - El área de Thousand oaks para Enero del año en curso
 - En el presente, hay 33 grupos y el 57% de la iglesia está envuelta en uno de ellos a media semana
 - Anadir 15 grupos y envolver al 71% de la iglesia para Enero del año entrante
 - Anadir 15 grupos más y envolver al 84% de la iglesia para Octubre del año entrante
-

- Identificar a los asistentes para Marzo del año entrante
- Poner al corriente la lista de los grupos comunitarios en la página de internet para Septiembre del año en curso y Enero, Mayo y Septiembre del año entrante

e. Evaluar: determinar si las personas están participando en las reuniones de grupos comunitarios de media semana, y en el ministerio/servicio. Registre los números con el propósito de evaluar la tendencia. Tome consideraciones de los líderes en la iglesia, ministerios, y grupos comunitarios. Pregunte a los líderes si las personas están creciendo como discípulos. Considere hacer una encuesta anual o inventario espiritual. Mida si está creciendo, declinando o manteniendo el estatus quo.

A Perspectiva Pastoral: durante el comienzo del ciclo de vida de la iglesia, parece como que todos están altamente envueltos y comprometidos. En parte es la dinámica del plantar la iglesia y el tamaño de la iglesia. En esencia, en una iglesia pequeña [menos de 150], se siente la dinámica de ser un clan familiar. Conforme crece la iglesia, se hace más difícil mantener el sentido de comunidad. La meta de la iglesia no es solamente incrementar la asistencia, sino transformar la vida al aplicar el evangelio. Es necesario tener un sistema que ayude a las personas a asimilar la vida de la iglesia y comunidad como parte del proceso de promover el desarrollo espiritual saludable. Comuniqué regularmente estándares altos para que la iglesia entienda lo que se espera de los discípulos.

3. Desarrollando Líderes y al Personal:

a. La importancia: su equipo de liderazgo y el personal son esenciales para el éxito de la iglesia. Una característica común de las iglesias saludables es un equipo de liderazgo saludable. Un equipo son dos o más líderes dotados, competentes y espirituales comprometidos a servir juntos para cumplir la misión de la iglesia de hacer discípulos. La contribución principal de los líderes es formar más líderes de entre la congregación. Los miembros del personal y los líderes tienen que buscar más voluntarios y ayudar a formarlos. Calderon reporta que cuando una iglesia establecida desarrolla a sus líderes, la probabilidad de sobrevivencia aumenta a un 178%. La iglesia en los Estados Unidos sufre estragos principalmente por falta de liderazgo. El problema es que la iglesia no se propone formar líderes. Ayude a que el equipo aprecie la importancia de lo hacen, anime y agradezca con frecuencia.

b. Asuntos críticos en la formación de líderes: ¿Sabe el personal como formar líderes intencionadamente? ¿Están formando líderes en el presente? ¿Se emplea al personal considerando su capacidad de formar líderes? ¿Se planea entrenar al personal en como formar líderes? ¿Tiene la iglesia un proceso claro para entrenar líderes?

c. Que tan grande debe ser el personal: por desgracia, el factor decisivo muchas veces es el costo. Los plantadores de iglesias a menudo tienen ventaja sobre las iglesias ya establecidas. Generalmente, el personal está altamente motivado en pertenecer al equipo, y el apoyo financiero de la iglesia no es su motivación principal. Lo siguiente son pautas auxiliares para considerar el personal de la iglesia.

Asistencia promedio de adultos en	Personal titular	Personal de Apoyo
-----------------------------------	------------------	-------------------

Domingo		Medio tiempo
1 a 150	1	1
151 a 300	2 a 3	1 a 2
301 a 450	3 a 4	2 a 3
451 a 600	4 a 6	2 a 4
601 a 750	5 a 7	3 a 5
751 a 900	6 a 9	4 a 6
901 a 1050	7 a 10	5 a 7
1051 a 1200	8 a 12	6 a 8

d. El rol del personal y a quien reclutar: combine el personal funcional con el de edades específicas. Por lo general, el personal de edades específicas se enfoca en cierta edad en particular [e.g. jóvenes, niños] mientras que el personal funcional se enfoca en funciones primarias como la alabanza, los grupos comunitarios, el ministerio y el evangelismo. El rol del personal funcional se enfoca en un segmento más amplio de la congregación. Al crecer el personal, procure mantener un balance entre el personal de edades específicas y el funcional. Así mismo, el personal tenderá a ponerse diferentes sombreros, especialmente, cuando la iglesia está en sus primeros años de vida. Repase las 8 Cs descritas previamente en la sección “Fundación – estableciendo un equipo” al pensar a quien reclutar [carácter, compromiso, consenso, capacidad, compatibilidad, compasión, coraje, y confirmación]. Al crecer la iglesia, lo ideal es conseguir al personal de entre la congregación. No sea pronto para imponer manos sobre los líderes, que se prueben. Por último, contrate despacio y despida pronto, un empleado enfermo espiritualmente puede llegar a ser un cáncer para el cuerpo de Cristo.

e. Evalué al personal: la evaluación formal provee un medio para que el personal mejore su labor. Los líderes plantadores deben hacer evaluaciones formales regularmente. La evaluación del personal es un componente clave en la formación de líderes. Una forma y proceso estándar simplifica la evaluación, y ayuda a formalizar la evaluación informal.

Ejemplo de una Forma de Evaluación Ministerial

Información del Empleado

Nombre: _____ Título: _____

Periodo de Evaluación: De: _____ A: _____ Fechas de Evaluación _____

Objetivos

Lista 4 a 5 Metas de Ministerio en orden de Prioridad (para completarse en la próxima evaluación anual)

1.
Comentarios de Evaluación de Medio Año / Comentarios de Evaluación de Fin de Año

2.
Comentarios de Evaluación de Medio Año / Comentarios de Evaluación de Fin de Año

3.
Comentarios de Evaluación de Medio Año / Comentarios de Evaluación de Fin de Año

4.
Comentarios de Evaluación de Medio Año / Comentarios de Evaluación de Fin de Año

5.
Comentarios de Evaluación de Medio Año / Comentarios de Evaluación de Fin de Año
Metas de Formación

Lista 2-3 Áreas de formación Espiritual o Crecimiento (para alcanzarse en la próxima evaluación anual)

1.
Comentarios de Evaluación de Medio Año / Comentarios de Evaluación de Fin de Año

2.
Comentarios de Evaluación de Medio Año / Comentarios de Evaluación de Fin de Año

3.
Comentarios de Evaluación de Medio Año / Comentarios de Evaluación de Fin de Año

Firmas y Evaluación de Fin de Año

Empleado: _____ Fecha: _____

Evaluador: _____ Fecha: _____

Comentarios del Empleado (si se requieren):

Símbolos para la evaluación

E – Excepcional: Sobresale en todas las metas ministeriales y de formación.

C – Capaz: Supera la mayoría y cumple con todas las metas ministeriales y de formación.

CE – Cumple lo esperado: Cumple exitosamente todas las metas ministeriales y de formación.

CR – Crece: Cumple la mayoría de las metas ministeriales y de formación.

D – Deficiente: Cumple pocas o ninguna de las metas ministeriales y de formación.

Pautas del Supervisor

Desarrolle metas para el año entrante. Comience el proceso en Noviembre/Diciembre y concluya a más tardar a fines de Enero.

Escriba el nombre del empleado, título y periodo de evaluación (e.g. Enero 20XX a Diciembre 20XX). Use el original como plantilla y guarde el archivo del empleado usando el apellido del empleado. Sugerimos lo siguiente: evaluaciónministerial-Perez,Juan20XX.

Haga una cita para reunirse con el empleado y sugiera de 3-5 metas **ministeriales** y 2-3 metas **de formación**. Acepte opiniones y revise las metas si es necesario.

Las metas ministeriales son las funciones principales o rendimiento de trabajo que se espera el empleado cumpla. Dichas metas pueden ser tareas como el planear un evento o conductuales como el trabajar con otro ministerio para alcanzar una meta.

Las metas de formación son oportunidades para que el empleado crezca en ciertas áreas. Por ejemplo, una meta de formación espiritual puede ser que un empleado administrativo conduzca un estudio o devocional.

Una **meta de crecimiento** puede estar asociada con algún área que necesite mejorarse, como la administración del tiempo o tareas.

El supervisor da la aprobación final sobre las metas.

El empleador y el supervisor firman las metas. El supervisor anota la fecha en que se finalizan las metas en la opción fecha.

Evaluación de medio año:

- Durante Junio, a más tardar Julio, reúnanse con el empleado y evalúe el progreso de las metas.
- El supervisor anota comentarios en la columna "Comentarios de Evaluación de Medio Año" para las metas de ministerio y formación.
- El empleado y el supervisor firman la sección de medio año. El supervisor anota la fecha de la evaluación de medio año en el espacio para la fecha.

Evaluación de fin de año:

- En Noviembre/Diciembre, el supervisor anota comentarios en la columna Comentarios de Evaluación de Fin de Año.
 - El supervisor revisa los comentarios y escribe la evaluación general del año en la sección de evaluación.
 - Reúnanse con el empleado y repase los comentarios y evaluación de fin de año.
-

-
- Si el empleado desea comentar en la evaluación, lo pueden hacer en la sección de comentarios del empleado.
 - El empleado y el supervisor firman y fechan en el espacio provisto.
 - El supervisor entrega una copia al empleado, archiva una copia él mismo, y entrega el original a la administración para guardarse en el archivo personal.

Aclare expectativas y estándares: todo empleado o integrante del equipo ministerial necesita una descripción de ministerio que describa expectativas. La descripción ayuda a reclutar y evaluar al personal. Sin ella, los líderes no saben que se espera, como distribuir el tiempo, y ordenar sus metas. Una descripción de ministerio es una declaración total general de lo que la persona hace, y debe incluir:

1. Título del trabajo
2. Perfil del trabajo [una lista de las características necesarias de la persona: dones espirituales, experiencia, habilidades necesarias]
3. Resumen del trabajo
4. Expectativas del trabajo
5. A quien se reporta
6. Trabaja con

Organice al personal: haga un organigrama para estructurar la supervisión y el presentar informes. El organigrama ayuda a evaluar las necesidades de personal, administrar el grado de control, y aclarar autoridad y responsabilidad sobre las áreas de ministerio. Peter Drucker dijo: “En toda situación debe haber una autoridad final... alguien que pueda tomar decisiones definitivas y se obedezcan”. Las personas que uno dirige se conocen como “grado de control”. Debe haber un número limitado de personas que se reportan directamente con el pastor líder. Como regla, no más de tres a seis personas deben reportarse con un líder en particular.

Desarrollando al personal: la gente no puede entrenar y guiar a líderes si ellos mismos no son líderes. Por lo tanto, el liderazgo y formación espiritual debe ser intencional. Los líderes son estudiantes y si dejan de aprender, dejan de guiar. Ellos entrenaran y formaran conforme ellos son entrenados y formados. Las reuniones semanales del personal son un buen foro de entrenamiento. Una escuela de ministerio ofrece un entrenamiento de formación espiritual formal, y todo el personal y miembros de su equipo de liderazgo deben participar. Promueva lecturas devocionales regulares para la formación del líder. Provea libros trimestralmente y fomente el proceso de leer libros relacionados con: la formación de líderes, biografías o historia de la iglesia, y el desarrollo del carácter espiritual. Lo cual ayudara a desarrollar competencia en carácter, conocimiento, y habilidades.

Fomente el balance: Lc.2:52 “Jesús crecía en sabiduría y en estatura, y en gracia para con Dios y los hombre”. Lo único que se dijo de Jesús de los trece hasta los treinta años al comenzar su ministerio público fue que él crecía en múltiples esferas. Asegúrese de modelar, promover y ayudar a asegurar un balance en la vida del personal. El crecer en *sabiduría* incumbe la esfera intelectual. Los líderes necesitan desarrollar su mente y ser retados a mantenerse creciendo. En *estatura* tiene que ver con el cuerpo físico. La gente necesita descanso, ejercicio y comer bien si planea correr con aguante la carrera. La formación espiritual es *gracia para con Dios*. Los líderes necesitan un tiempo devocional personal con Dios caracterizado por el estudio bíblico y la oración. El trabajo del

ministerio no reemplaza el tiempo con Dios. *Gracia para con los hombres* concierne la relación con los demás. Los líderes bien balanceados tienen relaciones personales que maduran y se desarrollan.

Perspectiva Pastoral: hemos contratado bastante personal en mis quince años de experiencia como pastor titular y plantador de iglesia, y casi todos han surgido de la congregación. Desafortunadamente, tuve que despedir a dos empleados durante esos años. En proporción, es quizás un porcentaje muy bajo pero cada vez que hay un despido, percibo una falla en la selección o la formación. Cuando tuvimos que despedir al empleado, yo creo que los problemas se hubieran evitado en el proceso de selección. Nuestro modelo presente demanda que un director entreviste a los candidatos iniciales, después los directores supervisores se reúnen con los candidatos probables. Finalmente, el candidato propuesto se entrevista con un grupo de líderes ejecutivos [e.g. pastor titular, pastor asistente, administrador (ejecutivo) y director departamental]. Incluyo por lo general un hombre y una mujer en el proceso en un esfuerzo de asegurar diferentes perspectivas. Dicho proceso nos ha ayudado a evitar algunos de los problemas asociados con el asunto del contrato unilateral.

APLICACIÓN

Considere el personal de su iglesia mentor. Discuta los asuntos de personal siguientes con su mentor: tamaño, roles, método de evaluación, estableciendo expectativas y estándares, organización, desarrollo y fomentando el balance.

4. Movilizando Voluntarios

a. La importancia: Peter Drucker dijo: “la gente determina la capacidad de desempeño de una organización. Ninguna organización puede desempeñarse mejor que la gente que tiene”. La iglesia necesita entender que la responsabilidad de lograr la visión y ministerio de la iglesia descansa en ellos. El trabajo del pastor no es hacer toda la obra del ministerio. En su lugar, el pastor y los líderes tienen que equipar a toda la iglesia para servir y edificar al cuerpo de Cristo [Ef.4:11-13]. La movilización lleva a la congregación de su asiento a servir y ser parte de la comunidad. El movilizar voluntarios incrementa el ministerio para el reino y produce también, en general, una inversión financiera pues todo el que se envuelve tiende a apoyar más a la iglesia que aquel que no lo está.

Además, la movilización facilita el liderazgo laico. Provee un conjunto extenso de voluntarios que le ayudará a identificar futuros líderes. Los líderes laicos son muchas veces una excelente opción para identificar al futuro personal. Los voluntarios líderes se convierten en un sistema de ligas menores para cultivar futuros líderes, supervisores y personal. La movilización aminora la carga en los pastores y el personal, y les permite enfocarse más en la formación del liderazgo y la visión. Los creyentes en movimiento tienden a crecer más rápidamente y ser más saludables espiritualmente que aquellos que no se envuelven. Una iglesia en movimiento tiende a ser una iglesia sana. Por otro lado, cuando en proporción son pocos los envueltos, la iglesia no es saludable y no madura.

b. El problema: La mayoría de las personas no están realmente envueltas en la vida y ministerios de su iglesia. Se estima a menudo que el 80% del trabajo es hecho por el 20% de la gente. Algunas razones del porque la gente no se envuelve:

-
- i. El reclutamiento está basado en las emociones [culpa, vergüenza, manipulación]
 - ii. Los líderes no saben cómo movilizar a la congregación en el ministerio
 - iii. Algunas personas están esperando una invitación personal para involucrarse
 - iv. Las personas sienten estar muy ocupadas con sus horarios fuera de la iglesia
 - v. Muchos congregantes creen que es el trabajo del pastor
 - vi. Algunos pastores se sienten amenazados ante el alto índice de voluntarios envueltos

Las congregaciones tienden a diferir del personal porque el personal está entrenado [y/u ordenado] y la mayoría de los voluntarios no. También, muchos en la congregación no sienten haber tenido un llamado “especial” al ministerio, y asumen que los pastores y el personal fueron llamados por medio de una experiencia como la zarza ardiendo de Moisés. A sí mismo, la gente en la iglesia entiende que se le paga al personal [i.e. Por qué debo hacerlo si te pagamos por ello]. Finalmente, algunas personas asumen que Dios no los usa como usa al personal, piden que ellos oren por los alimentos o por un pariente enfermo, pensando que Dios escucha la oración del pastor más que la de un creyente “regular”. La gente se siente atemorizada, inadecuada, sin valor, apática, motivada por razones equivocadas, y cómoda en la rutina del no involucrarse.

c. Perspectiva bíblica: Ayude a otros a descubrir que la voluntad de Dios es que todos se envuelvan en el ministerio:

- i. El llamado a la salvación es un llamado al servicio [Ef.2:8-10, Ro.8:28-30, Stg.2:14-26]
- ii. Todo creyente es un ministro o sacerdote [1P.2:5, Ap.1:6, 5:10]
- iii. Dios nos ha dado a cada uno un diseño especial y dones espirituales [Job 10:9-10, Ro.12:6-8, 1Co.12:27-31, Ef.4:11-13, 1P.4:10-11]
- iv. Una congregación sana requiere que todas sus partes funciones propiamente [1Co.12:1-31]

d. Una visión para una iglesia completamente movilizada: ¿Cómo imagina sería si todos en la iglesia estuvieran en verdad envueltos en el ministerio? ¿Podría describirlo, pintar un cuadro para que otros lo vean? ¿Podría ayudar a que otros vean la bendición e influencia que fluye de su aporte, cómo glorifica a Dios y los satisface? Una vez que perciba la visión compártala regularmente. Aun cuando tenga una gran visión y plan a implementar, la gente no se envuelve si no la conoce.

e. Utilice un proceso: La meta es que todos se envuelvan como miembros de la comunidad. Instituya expectativas altas que incluyan participación en el ministerio; es improbable recibir una respuesta más alta que el nivel de expectativa que haya creado. Nosotros utilizamos una tarjeta de conexión que describe varias oportunidades de ministerio en la sección de alcance. Listamos oportunidades de servicio en la iglesia local, el centro juvenil, en la comunidad fuera de la iglesia, y en el mundo a través de nuestras misiones en el mundo. Animamos a las personas a orar, revisar las diferentes opciones descritas, y marcar las áreas de interés [invitamos también a que las personas describan sus propias áreas de interés que no se hayan listado en la tarjeta].

Las tarjetas se recogen cada domingo, revisan y distribuyen a los líderes de ministerio para que contacten a más tardar martes en la tarde. Cuando varias áreas de interés se han marcado, nosotros le damos prioridad a las áreas en necesidad. Por ejemplo, si

ujieres y el ministerio infantil se han marcado, y hay necesidad de obreros en el ministerio infantil pero no de ujieres, le damos la tarjeta al líder del ministerio infantil para que haga el contacto. Los líderes contactan y comparten la visión de sus ministerios, describen lo que se espera y se aseguran de proveer entrenamiento. Los líderes procuran reunirse con el nuevo voluntario, ofrecen una oportunidad para ver el ministerio en acción junto con el líder, proveen la visión escrita, y “la descripción del trabajo” así como el calendario de entrenamiento.

Además de la tarjeta de conexión, nosotros animamos insistentemente a todos los líderes de ministerio, asistentes, y miembros del equipo que tiendan la mano para invitar y envolver a personas dentro de la iglesia en sus ministerios [u otro ministerio de la iglesia].

Perspectiva Pastoral: en mi experiencia, la mejor manera de movilizar voluntarios es reclutarlos personalmente. Mírelos a los ojos e invítelos a involucrarse. Es mucho más efectivo que sus líderes de ministerio y asistentes le pidan directamente a la gente que solo hacer anuncios desde el pulpito. Ofrezca entrenamiento y sea flexible en el horario tanto como sea posible. Es mejor hablar de la visión y beneficios al involucrarse en el ministerio que enfocarse en la necesidad. Enseñe y anime a su equipo de liderazgo a reclutar en lugar de procurar hacer todo el reclutamiento usted mismo siendo el pastor líder.

APLICACIÓN

Repase la sección una visión para la iglesia en movimiento y discuta. Comparta sus experiencias en cuanto a movilizar voluntarios: ¿qué ha funcionado y qué no ha funcionado?

5. Cuidado Pastoral y Asesoramiento Bíblico

Versículo tema: 2 Timoteo 3:16-17 “Toda la Escritura es inspirada por Dios, y útil para enseñar, para redargüir, para corregir, para instruir en justicia, a fin de que el hombre de Dios sea perfecto, enteramente preparado para toda buena obra”.

Objetivo: Ayudar al pueblo de Dios a recurrir a un Dios real para lidiar con problemas reales. Equipar a la gente para aplicar la palabra de Dios a los asuntos que estén enfrentando y resolver problemas. Proveer consuelo y esperanza segura en Jesús [Véase, Ro.15:1-13].

Filosofía general: el mensaje primordial del evangelio es esperanza y restauración disponible de parte de Dios a través de Jesús. El asesor debe mostrar empatía y compasión por el asesorado. Nosotros queremos ayudar a la gente a entender y experimentar un cambio al aplicar la palabra de Dios en su vida.

Métodos

Tiempo: Típicamente, sesiones de una hora. El asesor bíblico tiene que administrar el tiempo de asesoramiento a la luz de otras responsabilidades ministeriales.

Duración: en general, termine la sesión en 6-8 reuniones. Si no hubo un progreso satisfactorio y se está acercando a la meta final en la sexta reunión, sería sabio referirlos a un asesor cristiano externo que comparta su misma filosofía de ministerio.

Matrimonios: al asesorar un matrimonio, lo ideal es que ambos se presenten, lo cual crea un balance al comenzar la relación de asesoramiento, y ayuda a evitar el prejuicio o la predisposición.

La experiencia personal del asesor o cualquier otra persona debe evitarse en general. En su lugar, apóyese en la palabra. Nosotros queremos evitar crear expectativas irrazonables en base al pasado del asesor o la experiencia de los demás.

Tarea: ayuda animar al asesorado a que haga tarea en relación a su asunto. Por ejemplo, asigne una lectura y preguntas al final del capítulo o el estudio de una palabra en alguna tema en particular [e.g. ira]. Puede ayudar a que el asesor determine el nivel de motivación del asesorado.

Sexo: primordialmente, los hombres asesoran a los hombres y las mujeres a las mujeres. Si se reúne con una persona del sexo opuesto a solas, hágalo en un lugar visible al público.

Medicación: no le aconseje a las personas que dejen de tomar su medicina sin la aprobación de un doctor. Sea por asuntos emocionales o físicos percibidos [e.g. anti-depresivos]. Evite asegurar que si la gente tuviera más fe, no necesitaría medicinas.

Abuso físico o sexual y pensamientos suicidas u homicidas: deben reportarse a las autoridades. Existe el reporte mandatorio para los pastores en dichos asuntos. Es sabio comunicarle al asesorado al comenzar la primera reunión que todo lo dicho se mantendrá en confidencialidad, pero en cuanto a las áreas mencionadas, podría requerírsele como pastor reportarla a las autoridades. Los pensamientos suicidas u homicidas por lo regular están asociados con un “plan” a diferencia de la declaración vaga o generalizada. Por ejemplo, “estoy tan fastidiado, como quisiera que Jesús regresara y me llevara” no es un pensamiento suicida, pero, “ya es suficiente, voy a ir a la casa a tomarme un montón de pastillas y una botella de vino para dejar esta tierra” si lo es. A sí mismo, “estoy tan enojado que podría matar a alguien”, no es un pensamiento homicida, pero, “compre una 38, lo voy a esperar en el callejón esta noche, cuando regrese a casa lo voy a matar” si lo es.

Balance y limitaciones: el asesor debe tener compasión pero también debe establecer límites. Recuerde, la misión de Jesús es salvar el mundo, y si usted lo intenta se quemará pronto.

Por lo general, se reúne con un solo asesor: si alguien recibe consejo de un asesor en la iglesia, es de ayuda evitar crear confusión al recibir consejo al mismo tiempo de alguien más. Por ejemplo, si uno sugiere hacer el “abc” y el otro recomienda en contra del “abc” y sugiere “xyz”. Lo más probable es que se creara una confusión.

La siquiatria: como un estudio de la conducta no es contraria a las Escrituras per se. Por ejemplo, la teoría de que la gente se motiva con la reafirmación positiva [B.F. Skinner- Conductista] es consistente de muchas maneras con el principio de la recompensa de Dios en la Biblia. Por otro lado, el modelo socio-sicológico de Freud sugiere que la personalidad se determina a la edad de 7 años esta en conflicto con la

enseñanza de la Biblia en cuanto al nacer de nuevo/nueva creación. Por lo tanto, el asesor debe distinguir entre la Biblia y las demás filosofías.

El Espíritu Santo: Jesús es el Admirable, Consejero [Is.9:6], y ha enviado al Espíritu Santo para aconsejar. Los consejeros más efectivos mostraron el don de palabra de sabiduría: [e.g. Salomón 1R.3 y el incidente “partid por medio al niño”; Jesús, Jn.11:4-6 (los mensajeros de Juan el Bautista, y la veracidad de las Escrituras), Mt.21:25 (respuesta a los líderes religiosos a la pregunta si Juan era profeta o no), Mt.22:21 (pregunta sobre el impuesto)]. Palabra de ciencia: revelación por el Espíritu [Juan 4, la mujer en el pozo, Juan 8, los líderes religiosos y la mujer sorprendida en adulterio].

Considere el asunto en amor sin juzgar: Hable la verdad en amor y sin comprometerla [Ef.4:15]. Sea firme con los estándares de Dios pero compasivo al confrontar las fallas de la gente. Evite juzgar y en su lugar de esperanza de restauración y renovación disponible en Cristo.

Escuche: los grandes asesores son oidores atentos y pacientes. En ciertos aspectos, muchas personas simplemente quieren ser escuchados y saber que alguien se preocupa y está escuchando. Asegúrese de proveerle a la persona suficiente tiempo razonable para que hable, y dele complete atención antes de comenzar a discutir las posibles soluciones.

Perspectiva Pastoral: aun cuando me gusta aconsejar y creo que Dios me ha dotado en dicha área, fue una de las primeras áreas del ministerio que delegue. El desafío para el pastor líder es que la gente quiere hablar con “el presidente” y no con el “vice-presidente”. Si usted ha entrenado a otros para que aconsejen y ellos están dotados, lo más seguro es que será efectivo. Le recomiendo ventanas grandes de vidrio en las puertas de los pastores y asesores. Debe haber confidencialidad sobre lo que se está diciendo en la oficina pero también transparencia. Me empeño siempre en nunca estar solo con una persona del sexo opuesto sin transparencia, tengo a una persona del personal cerca o nos encontramos en un lugar público. En nuestra iglesia, los pastores atienden a los varones y matrimonios, y en general, la líder del ministerio femenino y su equipo a las mujeres.

APLICACIÓN

Fabrique escenarios hipotéticos y jueguen el papel de asesor y aconsejado con el plantador de iglesia. De su opinión para reforzar el entrenamiento. Esta área de ministerio es importante en una iglesia así que tome el tiempo necesario para formar al plantador como asesor para que pueda entrenar a otros.

6. Bautizo de Creyentes

a. Su importancia: ayude a que la gente entienda la importancia de bautizar al creyente y anime a que lo hagan calendarizando días de bautizos y responda a las pregunta que se hacen sobre el bautismo de agua.

b. El bautismo no es necesario para la salvación: ejemplos de personas salvas antes de que fueren bautizadas en agua.

- i. El ladrón en la cruz [Lucas 23:43]
-

-
- ii. Los discípulos [Juan 20:22] Jesús soplo sobre ellos y recibieron al Espíritu Santo así como Adán recibió aliento de vida [Gé.2]
 - iii. Pentecostés [Hechos 2] el Espíritu Santo vino sobre la iglesia, y los creyentes fueron salvos antes de ser bautizados
 - iv. Saulo [Hechos 9], recibió el Espíritu Santo antes del bautismo
 - v. Los gentiles en la casa de Cornelio [Hechos 10] reciben el Espíritu Santo antes de su bautizo

c. ¿Por qué bautizamos si no es necesario para la salvación? 4 razones:

1. Es un mandamiento dado a la iglesia [Mat.28:19-20]
2. El ejemplo de Jesús [Mat.3:13-15], en su bautizo, Jesús se identificó con nosotros y nos dio ejemplo
3. Fue adoptado por Jesús y los discípulos [Juan 3:22;4:1-2]
4. Es una profesión pública de fe. Cualquier lugar está bien, pero un lugar público y la profesión dan testimonio al “mundo” [Romanos 10:9-10, Mateo 10:32-33, Hechos 18:8]

d. El bautismo es un símbolo de obediencia, compromiso e identificación: el punto de vista simbólico del bautismo sostiene que el ritual no otorga salvación sino representa una identificación pública con Jesús. El bautismo no lo hace creyente; es una declaración pública de que ya lo es, y da testimonio del cambio que Dios ha hecho. El bautismo viene después de la fe y de la salvación espiritual por fe. Como el anillo de bodas, es un símbolo del matrimonio, pero no lo casa.

La palabra “bautismo” viene de dos palabras griegas: *Bapto* sumergir o colorear, e *Idzo* proceso. Por lo tanto, se refiere al proceso [e.g. inmersión] de recibir una nueva identidad. Considere el ejemplo de sumergir ropa blanca en tinta roja, lo cual produce ropa rosada o una nueva identidad visible, así es con la nueva identidad del creyente en Cristo Jesús. En Romanos 6:3-5, vemos el simbolismo del bautismo. Es la idea de hacer morir la vida antigua dominada por la carne al sumergirse el creyente en el agua, e identificarse con la crucifixión de Cristo. El bautismo también representa la vida nueva del creyente dominada por el espíritu, e identificarse con la resurrección de Cristo al surgir del agua.

e. Por qué inmersión y no aspersion: el símbolo de estar bajo agua asociado con la muerte y sepultura de la vida antigua, y la resurrección al salir el creyente fuera del agua se conforma mejor con la inmersión y la palabra griega *baptidzo*.

i. El modelo del Nuevo Testamento:

- **Mt.3:16** Jesús descendió al agua para ser bautizado por Juan
- **Juan 3:23** Juan el bautista bautizaba junto a Salim, porque había allí muchas aguas
- **Hechos 8:36** El funcionario etíope descendió al agua

ii. La mentalidad judía del primer siglo sobre los baños rituales y la auto-inmersión apoyan también la inmersión. Nadie sumergía a los judíos sino ellos mismos. Pero, el gentil convertido al judaísmo era bautizado por alguien más como símbolo de sumisión. En la iglesia, los creyentes, los judíos y los gentiles son bautizados por alguien más como señal de sumisión al Señor.

iii. La aspersión no está prohibida: es permisible bautizar por aspersión en lugar de inmersión porque no está prohibido. Lo cual puede ser apropiado cuando la inmersión es poco factible como en el caso de un hospitalizado o persona en un asilo.

f. ¿Qué acerca del bautismo infantil? El ritual del bautismo no es necesario para la salvación. La salvación y el bautismo requieren una respuesta personal al evangelio [fe]. Siendo que los infantes y niños pequeños son incapaces de tomar una decisión bien informada, no los bautizamos. En su lugar, hacemos una ceremonia de dedicación en donde reconocemos la protección soberana de Dios y responsabilidad de los padres de crear a sus hijos en los caminos de Dios.

g. ¿Qué pasa si ya fui bautizado? Dios no se ofenderá si se vuelve a bautizar. No hay prohibición en cuanto al bautizarse otra vez como símbolo y oportunidad para expresar un nuevo compromiso o re-dedicación a Cristo. También, es una oportunidad para que los matrimonios y las familias se bauticen juntos.

h. ¿Cuáles son los requisitos?

i. Fe: Felipe testificó al funcionario de Etiopia [Hechos 8]. El cual preguntó: “¿Qué impide que yo sea bautizado? Felipe respondió: “Si crees de todo corazón, bien puedes”. Al afirmar su fe el funcionario, fue bautizado.

ii. Confesión de pecados: Juan bautizando en el Jordán [Mt.3:6]; los creyentes confesaban sus pecados ante Dios.

iii. Arrepentimiento: Hechos 2:38, En el pentecostés, Pedro respondió la pregunta de la multitud “¿qué haremos?”, diciendo: arrepentíos, y bautícese cada uno de vosotros. El arrepentimiento precede al bautismo.

i. ¿Qué efecto conlleva el bautismo? Crea un sentido de unidad en la iglesia local [1Co.12:13 por un solo Espíritu fuimos todos bautizados en un cuerpo; Ef.4:5 un Señor, una fe, un bautismo]. Anime a que la iglesia participe en apoyo a los demás.

En el creyente muchas veces hay conciencia de la presencia de Dios, seguridad, y frescura; una buena oportunidad para declarar públicamente su fe, y pedir a Dios una bendición específica.

Perspectiva Pastoral: hágalo especial y memorable para las personas, celebra la importancia del evento en la vida del creyente. Asegúrese de que la gente entienda el significado del bautizo del creyente por medio de una enseñanza (y disponga la grabación), promueva y anima la participación de toda la iglesia en apoyo a de los bautizados. Tome fotos y/o video, y dispóngalos en línea [website, flicker, etc], o muestre un video presentación en la iglesia (asegúrese de que las imágenes sean apropiadas), comparta testimonios y provea certificados.

Tiene que decidir entre hacer muchos bautizos con poca gente o pocos bautizos con mucha gente. El siguiente asunto es ¿dónde hacer los bautizos? Cuando la iglesia era pequeña, hacíamos los bautizos en la alberca y Jacuzzi de una casa. Alabábamos con una guitarra, y teníamos carne asada y fiesta en la alberca después del evento. En general, teníamos una buena representación de la iglesia quienes venían a celebrar y animar aquellos que se bautizaban. También, por la ubicación de la iglesia, nos juntábamos con otras iglesias Calvary Chapel locales el primer domingo después del día

del trabajo para terminar el verano con bautizos en el océano Pacífico. Eran eventos épicos memorables con cientos de personas reuniéndose. Hoy en día, usamos una pila bautismal portátil en ambas localidades, y ofrecemos bautizos cada tres meses al final del último servicio. Lo cual anima a las personas quedarse después del servicio para apoyar a los bautizados. De alguna manera es más fácil para la congregación pues no tienen que viajar a otros lugares para participar de los bautizos.

APLICACIÓN

Considere algunos de los bautizos que ha visto. Discuta algunas de las cosas que le gustaron y las que no. Discuta si haría bautizos en la alberca de una casa, el lago, el mar, o quizás en la iglesia con una pila bautismal formal [portátil] o una improvisada utilizando una fuente de alimentación.

7. La Mesa del Señor [Comunión]

a. Cuál es su importancia: la comunión tiene que observarse regular y repetidamente durante la vida del creyente. Es un momento de adoración para la persona y la congregación local corporalmente. El propósito principal es recordar lo que Jesús hizo por nosotros a través de su muerte y resurrección, y prepararnos para su venida [1Co.11:24-26, Mt.26:26-28, Mr.14:22-24, Lc.22:19-20, Jn.6:53-54].

Nombres asociados con la comunión: Santa cena, el pan y la copa, el cuerpo y la sangre de Cristo, la cena del Señor, la eucaristía [Griego-“acción de gracias”], los elementos [el pan y el vino].

b. La perspectiva simbólica: nosotros creemos que el pan y el fruto de la vid [la copa] son símbolos que representan el cuerpo y la sangre de Cristo, y nos ayudan a recordar el sufrido sacrificio de Cristo por nosotros. Por otro lado, no aceptamos la perspectiva católica de la transustanciación, la cual sostiene que el pan y el vino se convierten en el cuerpo y la sangre de Cristo. Cuando Jesús tomó los elementos diciendo: “Esto es mi cuerpo y mi sangre”, él no estaba hablando literalmente, es como cuando una persona mostrando una foto suya dice: “Este soy yo”. De la misma manera, rechazamos el punto de vista de que el pan y el vino son elementos que no cambian, sino que la presencia de Cristo por fe se hace real espiritualmente en y a través de ellos [consustanciación].

Ordenanza: Los protestantes reconocen la cena del Señor y el bautismo como ordenanzas dadas a la iglesia. Los dos rituales fueron enseñados en práctica y ordenados por Jesús como se muestra en los evangelios, practicados por la iglesia primitiva como se describe en el libro de los Hechos, y considerados en las epístolas del Nuevo Testamento. Los protestantes rechazan la idea católica de los siete sacramentos, y la enseñanza de la comunión como un medio para el perdón de pecados.

c. Quien debe participar: solo los creyentes deben participar y hacerlo con reverencia [1Co.11:28]. Observación, cuando Jesús instituyó la cena del Señor, Judas ya había sido destituido como discípulo.

d. Asuntos en cuanto al pan y el jugo: el pan por lo general debe ser sin levadura [e.g. matzo, galletas saladas] para simbolizar el sacrificio perfecto de Cristo, y la posición santificada y sin pecado del creyente [1Co.5:7]. La levadura comúnmente se asocia con el pecado en las Escrituras, y el pan sin levadura también se conforma con la cena de la

pascua en el aposento alto en donde Jesús instituyó la cena del Señor. Pero, el pan con levadura no se prohíbe al tener la cena del Señor y podría usarse como recordatorio de nuestra condición pecaminosa sin Cristo.

En lo que respecta a la copa, nosotros servimos típicamente el jugo de uva roja. El uso del vino no se excluye en la Biblia, y Jesús (más probable) tomó vino fermentado con sus discípulos. Sin embargo, servir jugo de uva es más práctico en una reunión donde hay niños, y quizás adultos que han tenido problemas con el abuso de alcohol.

e. Frecuencia: nosotros procuramos participar regularmente y a menudo de la comunión para recordar a Jesús. En una congregación pequeña, donde la preparación no requiere tanta labor [i.e. llenar solo 100 cups en lugar de 1,100], pudiera hacerse aún más veces. Además, se debe animar a los grupos comunitarios, las familias, y los creyentes a tomar de la comunión regularmente.

Perspectiva Pastoral: En Calvary Nexus Camarillo, nosotros por lo general tenemos ujieres sirviendo la comunión al final del culto el primer domingo del mes; proveemos también los elementos al frente y en la parte posterior del templo el tercer domingo del mes, y exhortamos a los creyentes que participen de la comunión durante la adoración o al final del culto como el Señor guie. Trato en lo posible de relacionar el mensaje de comunión, mientras se presentan los elementos, con la enseñanza dada previamente. Buscando que la comunión sea significativa y centrada en lo que Cristo hizo por nosotros así como la importancia de recordarle. Por lo general, trato de evitar el humor durante el momento de comunión, pues quiero que sea un tiempo de reflexión serio. Generalmente, cuando pedimos que ellos mismos se sirvan, el líder de alabanza, no el pastor que va a enseñar, es el que animan en primer lugar a participar. Pero, al final de la enseñanza, volvemos a exhortar a que los creyentes participen en respuesta a la enseñanza y/o adoración. Queremos que la gente tenga un momento con Dios antes de salir del templo.

APLICACIÓN

Considere el servicio de comunión en su iglesia local. ¿Qué aspectos considera son efectivos y que otros cambiaría?

8. Visita al Hospital

a. La importancia: la gente que ha experimentado enfermedades serias, lesiones traumáticas o que están al borde de la muerte y se están preparando para partir de esta tierra a menudo buscan o desean consejo espiritual. La iglesia local debe proveer el puente hacia Cristo por medio de pastores o laicos entrenados en lugar de depender de los capellanes de hospital.

b. Preparación: es esencial prepararse espiritual y emocionalmente antes de la visita. Muchas personas en el mundo occidental raramente se encuentran ante un trauma o muerte severa. El que las personas no enfrenten dicha realidad del mundo caído causa que los líderes de Dios muchas veces no estén preparados o abrumados al encarar tales escenarios. Lo cual minimiza el consuelo esperado de la visita, y aun podría hacer que el visitado y los presentes se sientan más incómodos. Por ellos, es imperativo que usted ore pidiendo la misericordia, empatía, compasión y preparación de Dios.

c. Escuche: considere la dinámica del cuarto. Quizás haya familiares y/o amigos presentes. Sea sensitivo a sus temores, sufrimientos, y necesidades emocionales y espirituales. Escuche no solo al paciente, sino a todos los presentes que necesiten hablar. La simple pregunta: “Díganme cómo se sienten” podría provocar muchas preguntas de los presentes en el cuarto. Pase el mayor tiempo posible escuchando. La oferta rápida del pastor al decir un versículo trivial y pedir que se ore podría hablar más de la necesidad del pastor de concluir que proveer atención. Por otro lado, no se quede mucho tiempo, la gente en tales situaciones no tienen tanta energía como para socializar.

d. Ofrezca esperanza en Cristo: es importante que ofrezca la esperanza de una complete y perfecta restauración eterna por medio de Cristo y la resurrección. A pesar de no ser el momento para un curso de teología a seminaristas o estudio bíblico, es definitivamente el tiempo para compartir brevemente los versículos bíblicos para dicha esperanza [por ejemplo 1Co.15]. Pregunte que versículo o pasaje de las Escrituras les gusta en particular y si puede leerlo de su biblia. Si no tienen preferencia, vaya preparado para compartir por ejemplo de los Salmos [A menudo leo el Salmo 91].

e. Ore y toque: antes de partir haga oración por ellos, también es el momento perfecto para ofrecer un toque de bondad. El toque es un gesto simbólico de compasión y conexión. Recuerde, al visitar un enfermo, usted no quiere pasar microbios y contaminar. Por lo general, lávese las manos antes de entrar. Trate de evitar la tentación de ponerse guantes de plástico en el momento pues ella causaría un sentido de separación. Después de salir del cuarto recuerde lavarse las manos con jabón por higiene.

f. Entrene: Use la oportunidad para entrenar a otros líderes o personal llevándolos cuando sea apropiado. Modele la visita para ellos sin esperar que participen activamente. Después reúnanse con ellos y pregunte como se sintieron durante la experiencia. Si ellos sienten el llamado a este tipo de ministerio, provea la oportunidad para que sirvan de esta manera y ofrezca más entrenamiento.

Perspectiva Pastoral: como pastor líder, usted no podrá hacer todas las visitas al hospital u hospicio pero le exhorto a que haga algunas. Siempre recuerdo que la vida es temporal y la eternidad importante. Las experiencias son por lo general emotivas, y la mayoría, sino todas, las personas envueltas quedan muy agradecidas por la experiencia. También, trato de llevar conmigo a alguien del personal, un interno, un plantador de iglesia o laico para y usar la oportunidad para entrenar otros líderes.

APLICACIÓN

Discuta su experiencia al visitar hospitales u hospicios. Si no ha tenido una experiencia entonces hable con su mentor para que reciba entrenamiento tan pronto como sea razonable.

9. Bodas

a. Instrucciones para el asesoramiento pre-matrimonial: el asesor debe repasar las instrucciones para las reuniones antes de comenzar a reunirse con los prometidos. Las instrucciones descritas en la reunión #4 le ayudarán en el proceso.

Reunión #1 • Antes de la 1^{ra} reunión, los prometidos tendrán que haber terminado la primera lectura del libro sobre el matrimonio que se les haya asignado.

- Comience con una oración
- Comparta lo que se espera durante el asesoramiento pre –matrimonial
- Que es lo que los comprometidos esperan durante la experiencia
- Que es lo que espera el asesor [e.g. sobre la lectura asignada, el hacer la tarea, asistir a las citas]
- Repase brevemente el proceso de asesoramiento; i.e.: 4 reuniones, 1 hora a la semana, temas a cubrirse [títulos de los capítulos en el libro]
- ¿Cuál es la historia de su relación? ¿Cómo se conocieron? ¿Cómo ha sido la relación hasta este momento?
- ¿Cuál piensan es la *fundación* de su relación?
- ¿Cómo influyen uno al otro su relación con Dios?
- El asunto más importante: ¿Existe evidencia de que Dios los está uniendo? [Ultimadamente, el oficial declara: “Lo que Dios unió...”. Nosotros no podemos casar a una pareja a menos que Dios los haya unido. También, si la pareja tiene la seguridad de que Dios los ha unido, tendrán mas seguridad cuando la tormenta vengán contra su matrimonio, Dios lo auxiliara]
- Exhorte en cuanto a lo bendecido que es un matrimonio/familia que está edificada sobre una sólida fundación en Cristo.
- Aclare que se reunirá con ellos para las prematrimoniales, pero no acordará casarlos hasta ver evidencia de que Dios los ha unido [hágaselos saber tan pronto como sepa].
- Entre tanto, ellos pueden “apartar” un día para la boda/el templo.
- Refiéralos al coordinador de bodas para que obtengan un manual de bodas
- Asigne la siguiente tarea en su lectura.
- Recuérdeles que traigan su Biblia, libro sobre el matrimonio, y la tarea para la siguiente reunión. Avíseles que el enfoque será su tarea y las preguntas de estudio en la siguiente reunión.
- Calendarice la siguiente reunión. Asegúrese de darles suficiente tiempo para que terminen su tarea antes de la siguiente reunión [probablemente 2 semanas].
- Pregunte si tienen alguna pregunta antes de partir... ore.

Reunión #2

- Repase la tarea asignada, y las preguntas de estudio al final del capítulo uno y dos. Revise las preguntas y tarea con ellos. No es necesario repasar cada respuesta. También, siéntase con la libertad de cambiar cualquier pregunta. Por ejemplo, la pregunta ¿qué cambios han experimentado en su matrimonio? Puede cambiarse para la prematrimonial, ¿...durante su relación?
 - Al revisar las respuestas, ponga atención a las respuestas que alerten problemas potenciales para hablar de ellos más adelante. Por ejemplo, “Lo amo mucho, pero sus papas ...”
 - Pregunte si han encontrado difícil entender la lectura, la tarea o preguntas y trate de ayudar.
 - Asigne la tarea de lectura para la siguiente reunión.
-

-
- Aconséjeles traer su Biblia, el libro sobre el casamiento, y la tarea en la siguiente reunión. Recuérdeles que estará revisando la tarea y las preguntas de estudio durante la próxima reunión.
 - Calendarice la próxima cita.
 - Pregunte si tienen alguna pregunta antes de partir... ore.

Reunión #3

- Pregunte, ¿qué es de bendición para ellos en su prometido(a) [ie. por qué quiere casarse con esta persona]?
- Antes de que ellos contesten, comente que no es anormal terminar con una lista extensa
- ¿Qué le inquieta de la otra persona?
- Indague para identificar algunos asuntos de inquietud
- Consuele y anímelos, sus diferencias se trataran de una manera u otra, y es mejor considerarlas durante la prematrimonial en un escenario ideal y aprender las soluciones de Dios que luchar con ellas más adelante
- Quizás el tiempo no sea suficiente para considerar todos los asuntos durante esta reunión, así que tome notas para la próxima reunión
- Al comenzar a discutir los asuntos, trate primero aquellos que parezcan menos ardientes, y posponga los más difíciles, lo cual creará un historial de asuntos resueltos antes de comenzar a trabajar con los más difíciles
- Separe el humo del fuego. Por ejemplo, ella dice, no me cae bien su secretaria en la oficina, y sugiere que le está coqueteando. El verdadero problema quizás no sea la secretaria, sino la preocupación de la novia de que él no ha puesto límites o los celos y la inseguridad de ella
- Evite compartir sus experiencias personales o la experiencia/el testimonio de otros; podría crear expectativas inconclusas, o inquietudes, esto es falta de confidencia.
- Asigne la lectura correspondiente en el libro sobre el matrimonio.
- Recuérdeles traer sus Biblias, su libro sobre el matrimonio, y la tarea para la siguiente reunión, y que estará revisando la tarea y las preguntas de estudio durante la reunión.
- Determine el día y la hora para la siguiente cita.
- Si discierne que Dios los está uniendo como esposos, compártalo con ellos. Aconséjeles notificar a la coordinadora de bodas que les ha dado “luz verde” para que finalicen sus planes.
- Pregunte si tienen alguna pregunta antes de partir... ore.

Reunión #4

- Continúe trabajando con ellos en cualquier asunto que haya identificado al reunirse con ellos.
- Provea soluciones bíblicas para cada asunto que ellos estén enfrentando. Por ejemplo, ella está preocupada de que él este muy envuelto con sus padres, los cuales han ofrecido su ayuda para que compren un condominio muy cerca de donde ellos viven. Él piensa que es una buena oportunidad, y cree que solo están tratando de ayudar pero ella cree es una tarjeta amarilla.

-
- Comience a considerar el asunto a la luz de la tensión entre Éxodo 20-el mandamiento de honrar al padre y la madre, y Génesis 2- el mandamiento de dejar al padre y la madre para unirse a la esposa y ser uno.
 - Familiarícese con la Biblia y el libro sobre el matrimonio. Trabaje sobre cada asunto en el contexto de la palabra. Asegure que Dios tiene las respuestas para sus asuntos. Recuérdeles que la compatibilidad no es la ausencia de problemas sino que bien los resuelven.
 - Como lo permita el tiempo, revise las lecciones del libro. Determine que temas del libro son áreas en las que ellos sientan están bien y en cuales necesitan trabajar.
 - Sea sensible a la guía del Espíritu de Dios, conforme el admirable consejero busque moverse durante sus reuniones.
 - Haga preguntas exploratorias que les ayuden a descubrir necesidades y problemas. Por ejemplo, pregúntele a ella que tan importante es para él [en la escala del 1-10] que ella lo anime /aliente. Digamos que ella dice 8 o 9. Después pregúntele a él que tan importante es para él. Quizás esté de acuerdo o diga 9-10, o 7-8. Pregúntele que tan bien se desempeña ella en dicha área del 1-10. Después pregúntele a ella que tan bien se desempeña en esta área. Si él necesita afirmación de ella de un 9-10, y dice que ella responde a un nivel 7-8, y ella se describe a sí misma en un 6-7, usted ha contribuido para que ellos descubran un problema grande en su relación. Él necesita afirmación de ella, pero ella no ha sido sensitiva o respondido al respecto. Si ellos no aprenden a comunicarse efectivamente en cuanto a sus asuntos, experimentaran por seguro frustración y amargura.
 - Céntrese en Jesús como la solución. En el ejemplo anterior, usted reconoció un asunto, la necesidad de afirmación. Los comprometidos necesitan considerar su rol y responsabilidades al tratar el asunto. Pero, la respuesta final para este deseo de afirmación ésta en Cristo, no en su esposa. Ayúdelos a ver más allá de ellos mismos como la respuesta a sus necesidades.
 - Durante esta reunión, haga preparativos para la boda repasando el programa de la ceremonia matrimonial propuesta.

Una Ceremonia Matrimonial Típica

Acomodaciones: Los padres sentados. Las mamas encienden las velas para la vela de la unidad.

Entrada del novio: Ministro, Novio y Padrino de velación entran y se colocan en el altar.

Entra el Cortejo Nupcial. La novia y su padre entran, la congregación de pie.

Entrega: El ministro pregunta, “¿Quién entrega a la novia en santo matrimonio?”

Bienvenida: El ministro saluda a la congregación e inicia en oración.

El ministro pide que se sienten y procede junto con la novia y el novio al lugar de la ceremonia.

Sermón: El ministro procede a dar el mensaje sobre el matrimonio.

Votos y Anillos

Votos Promisorios: En concreto, usted pregunta a los novios si están de acuerdo con la perspectiva divina sobre el matrimonio en general. El oficial recita todo el voto y pide al final que el novio/novia consienta diciendo “lo haré”: ¿Tomas a esta

mujer/hombre como tu legítimo esposa/esposo para vivir de acuerdo al mandamiento de Dios en santo matrimonio? ¿La/lo amarás, honrarás y cuidarás en salud o enfermedad, y dejando a todo mundo reservarte para ella/él mientras vivan? Si así es di, “lo haré”.

La instrucción de Dios [roles y requisitos]: como concepto, usted está elevando el estándar. Ellos han afirmado estar de acuerdo con la perspectiva de Dios, ahora se les pide que consideren el rol y responsabilidad que Dios ha dado: 1 Co.13:3-8, Ef.5:21-33, Ec.9:9, Pr.18:22

Votos matrimoniales: Una vez que han entendido lo que tienen que hacer, están listos para hacer un pacto con Dios y su cónyuge. El oficiante expresa los votos en pequeñas frases para que las repitan primero el novio y después la novia: “Yo --- como mi esposa, para tenerte y mantenerte de ahora en adelante en las buenas o en las malas, en pobreza o riqueza, en salud o enfermedad, para amarte y quererte hasta que la muerte nos separe o hasta la venida del Señor, según la santa ordenanza de Dios y para ello prometo mi fidelidad y amor”.

Votos personales: Nosotros no promovemos que los comprometidos escriban sus propios votos para decirlos durante la boda. Las razones: 1) Muchas veces se las memorizan pero al momento de repetirlas su mente queda en blanco, y 2) a veces son votos sentimentales que suenan bien pero debilitan la solemnidad y santidad de lo que Dios quiere para el matrimonio y la ceremonia matrimonial.

Votos para los anillos: los anillos son símbolo de pacto. El círculo nos recuerda el amor eterno de Dios, el metal y/o las piedras nos recuerdan la preciosa calidad de la relación matrimonial. Lo nuevo del anillo puede simbolizar el hecho de que los estragos son inevitables en el matrimonio aun cuando los anillos no tengan ralladuras; pero, la calidad durable de los anillos, a pesar de las raspaduras, testifica del amor que lo hace funcionar. Poniendo el anillo en la mano: “Con este anillo, sello reverentemente, ante Dios y los hombres, el pacto matrimonial hasta que la muerte nos separe o hasta la venida del Señor, en el nombre del Padre, del Hijo, y del Espíritu Santo”.

La vela de la unidad y la comunión [Si la boda es al aire libre, anime a los novios usar agua de colores o arena en lugar de la vela]

Comunión [Ec.4:12, Lc.22:15-20]: use la comunión para compartir el evangelio y el perdón disponible en Cristo así como la necesidad de perdonar a nuestro cónyuge así como lo ha hecho Dios en Cristo. Que el novio parta el pan y sirva a su novia, participen ambos, de la misma manera con la copa [dígame al novio que acerque la copa a la novia para que beba mientras ella guía sus manos. Si la copa es de cristal, asegúrese de que el jugo de uva sea rojo como símbolo, Si la copa no es transparente, puede usar un jugo claro si la novia tiene miedo de manchar su vestido].

Este es un buen momento para un canto especial.

Declaración y Beso: Por la autoridad investida en mí por el Estado de California, y como ministro del evangelio de Cristo Jesús, yo los declaro marido y mujer.

Invitación y Oración de clausura [Ap.19:7-10]: Informe a los invitados que el regalo más importante que pueden darle a los novios es el saber que van a pasar la eternidad juntos

en el cielo porque han puesto su confianza en Cristo como Señor y Salvador así como los novios lo han hecho.

Presentación: Es un placer para mi presentarles por primera vez al Sr. y la Sra. -

Culturalmente, nosotros por lo general consideramos la boda como el día especial de la novia. Por lo tanto, anime al novio a prepararse para apoyar a su novia, y procurar honrar sus deseos para la ceremonia como sea apropiado.

Sea flexible en cuanto a la ceremonia, pero recuerde que el día debe glorificar a Dios

Concrete cualquier asunto a revisar o pregunta a contestar; esencialmente ya termino con la prematrimonial. Asegúreles que estará disponible para ellos si necesitan hablar.

Comunique los detalles del ensayo. Es sabio que usted asista a los ensayos durante sus primeras bodas, pero después de algunas, la coordinadora podrá encargarse de los ensayos sin usted. Sin embargo, asegúrese de que la pareja tenga su número de celular y usted el de ellos por si acaso tiene alguna pregunta durante el ensayo.

Generalmente, el oficiante llega ½ o una hora antes de la ceremonia para orar por la pareja, y finalizar cualquier pregunta /detalle. En general, yo me reúno con la coordinadora para cubrir los detalles de la boda [y con los de sonido para probar el micrófono, etc]. Después voy con el novio y sus acompañantes para orar con ellos primero pues siempre están listos antes que la novia y sus damas.

Perspectiva Pastoral: después de más de cien bodas, quiero compartir algunas perspectivas que he cosechado. Primero, el tiempo de las prematrimoniales es ideal para ayudar a que la pareja vea la importancia de edificar su relación en la sólida fundación de Cristo. Los prometidos generalmente están muy motivados y preparados para trabajar en sus asuntos. Segundo, no espere que todos los prometidos durante las prematrimoniales muestren la misma madurez que usted y el pastoreo. Por ello, no ponga el estándar muy alto para que no asuma que Dios no está en su relación solo porque no son gigantes espirituales. Tercero, sea sensible ante el estrés que la pareja esté experimentando, en particular al acercarse el día de la boda. El regalo más valioso que usted puede ofrecer es una seguridad apacible de que todo va a salir bien, y que Dios tiene todo bajo control. Cuarto, la mayoría de los pastores tienen miedo de cometer errores durante sus primeras bodas por la presión percibida de que el día debe ser perfecto. Después de innumerables bodas y cuestiones, descubrí que ningún problema es épico ... por lo tanto, relájese, disfrute, y transmita la presencia apacible del Señor sin importar que pase. Por último, recuerde firmar la licencia de matrimonio [junto con los testigos]. Aun cuando en esencia el trabajo del coordinador es asegurarse de que usted y los testigos firmen, la mayoría de las jurisdicciones en el estado lo hacen responsable a *usted* de que esté firmada y sea enviada a la agencia local [e.g. registro del condado].¹⁴

APLICACIÓN

Considere algunas de las bodas que ha presenciado. ¿Qué le gusto y qué no haría? ¿Alguna vez ha oficiado una boda, si así es, qué descubrió [recuerde, la mayoría de las jurisdicciones requieren que el oficiante tenga licencia o esté ordenado]? De ahora en adelante cuando asista a bodas, comience a observar los elementos de la ceremonia y tome notas.

10. Funerales

a. Visitando a la familia: reúnanse con la familia en la iglesia, la oficina o la casa de algún familiar. Ellos buscan cariño y atención, no respuestas teológicas, consuelo sin clichés. Planee escuchar no enseñar. Si el difunto era incrédulo: ore, lea el Salmo 23, y dígame a los familiares que “Dios es justo y hará lo correcto”. Si es posible, ofrezca asistencia como comida, cuidado, instalaciones, etc. Recuerde: oración, versículo de consuelo y esperanza, céntrese en Dios [los Salmos son buenos] y escuche, ¡entre menos se diga mejor! Procure atender a la familia.

i. La gente necesita empatía más que simpatía: considere el deseo de Jesús en el Jardín del Getsemaní, el consuelo de Rut para con Noemí, hay momentos en los que la gente puede sentir ira, dolor o depresión; Ro.12:15 “gozaos con los que se gozan, llorad con los que lloran”. Jesús trató a la gente en el plano emocional, por lo tanto, trate a la gente emocionalmente no la trate como un estudio bíblico.

ii. La aceptación es un proceso: Gé.49; la despedida de Jacob a sus hijos se dio al final del proceso de preparación para dejar esta tierra. Ayude a la gente en el proceso. Por desgracia, la muerte súbita no permite el tiempo de muerte para el proceso. La gente procesa diferente. Jesús le dijo a sus discípulos que moriría en dos días, y no hubo cambio en respuesta a la situación. Por otro lado, María ungió a Jesús para su entierro. La gente a menudo responde a la realidad de la muerte con asombro e incredulidad. 6

iii. Deje que la gente exprese su ira y tristeza: las emociones internas que están cargadas muchas veces crean depresión. La ira y la tristeza son bíblicas [Ef.4:26, Ro.12:15, 1Ts.4:13-18]. Deje que la gente se duela pero ponga el enfoque una vez más en el Señor; nos entristecemos pero no como los otros que no tiene esperanza.

b. Planeando el culto:

i. Determine el versículo, canto, himno favorito [experiencia de salvación], si hay familiares, amigos que quisieran compartir memorias durante el encomio.

ii. Datos del Obituario: la mortuoria usualmente ayuda proveyendo la información biográfica [e.g. nombre completo del difunto, fecha y lugar de nacimiento, fecha de defunción, familiares].

iii. Recauda memorias personales de familiares: e.g. “¿cuándo piensas en tu mamá que viene a memoria?” “¿Que te gustaría decirle a la gente sobre tu mamá?” Trate de obtener anécdotas específicas algo más que un simple, “era una persona amorosa”.

- Cambios geográficos de importancia durante la vida del difunto
- Educación, ocupación, entrenamiento especial
- Sobrenombres
- Éxitos/Logros
- Cualidades de carácter e historias que lo reflejen
- Algunas experiencias favoritas con el difunto
- Historias chistosas

-
- Como se conocieron

iv. Procure honrar los deseos del difunto y la familia: siempre y cuando no deshonre a Dios, trate de complacerlos [e.g. soltar palomas o globos, poner rosas en el ataúd, etc].

v. El mensaje: breve [6-10 minutos], enfatice una sola verdad, enfoque a la gente en Dios y la eternidad. Buena oportunidad para presentar el evangelio [pero no un llamado al altar]. Por ejemplo, “si XXXX estuviera aquí, les hablaría de tres verdades que él ahora sabe con seguridad. La primera es que Dios es real, la segunda es que la eternidad es real, y la tercera es que el tiempo para hacer una decisión acerca de Dios y la eternidad es en este momento...”

vi. Contenido: para el cristiano – el cielo; para el no-cristiano – recursos de consuelo en el Señor y su palabra

vii. Establezca un registro—haga un archivo: Nombre, fecha, lugar, servicio, pasaje, contacto

c. El servicio: Orden del memorial o servicio funeral: [Memorial – el difunto no presente]

i. Bienvenida e invocación: “nos hemos reunido hoy para recordar....,” salude en nombre de la familia y comience en oración para darle un tono/atmosfera santa/espiritual.

ii. Versículos: quizás los favoritos del difunto; otros pasajes apropiados: e.g. 2Co.5:1-8, 1Ts.4:13-18, Ec.3:1-8, Fil.1:19-26,

iii. Cantos: Opcional

iv. Obituario: Biográfico

v. Encomio: historia del difunto; puede participar la audiencia [un video o después del mensaje]

vi. Mensaje

vii. Oración [lea el Sal.23 antes de la oración final si no hay entierro enseguida]

viii. Anuncie el entierro: donde, cuando [o la recepción si no hay entierro]

ix. Cierre: enfrente del ataúd sin estorbar, cabizbajo, acompañe al ataúd con los portadores a la carroza, párese a un lado mientras colocan el ataúd en el carro, recuerde llevar un pañuelo.

d. Después del culto hacia el cementerio:

i. Transición al cementerio: ore con y por la familia, y en un tiempo razonable, ayúdelos con la transición de la capilla hacia el cementerio. Su auto debe seguir a los de la familia.

ii. Guie el ataúd: [y los portadores] de la carroza al lugar de entierro y párese a la cabecera de la tumba mientras espera que lleguen los invitados. Hágalo simple: e.g. lea el Salmo 23 y ore para encomendar al difunto en las manos del Señor. El director

del funeral por lo general dirá, “aquí concluye nuestro servicio”. Después, acérquese a la familia y manténgase disponible para ellos.

e. Servicios especiales:

i. Militares: coordine el toque de silencio; el director del funeral dobla la bandera y se la presenta al pastor para presentársela a la familia “a nombre de una nación agradecida”.

ii. Suicidio: hable de ello sin señalar, ofrezca esperanza en Jesús

iii. Niños: 2S.12:18-24 brinde la seguridad de que el niño está con Dios [prepárese para el estrago que viene sobre el matrimonio /familia el 90% de las veces].

f. Asuntos adicionales:

i. Gastos: los funerales pueden ser caros. Por esta razón, muchas iglesias no cobran por un culto memorial en sus instalaciones.

ii. Ataúd abierto: no lo promueva y sugiera que se de en la mortuoria en su lugar.

iii. Apoyo: anime a que la congregación apoye, lo cual se espera especialmente en una iglesia pequeña. El pastor debe asistir aun si no es el oficiante como muestra de apoyo.

Perspectiva Pastoral: los funerales tienden a requerir un nivel diferente de disponibilidad emocional del pastor. Hay un elemento de celebración cuando un amado santo de Dios se muda a edad anciana para estar con Jesús, pero siempre hay dolor y tristeza, una esposa desconsolada que ha perdido al compañero de su vida, niños, nietos, y amigos deseando un buen desenlace y luchan con ellos dijeron e hicieron, o no dijeron o hicieron... ¡sea un pastor! Lo más seguro es que no podrá oficiar cada memorial o culto funeral [y al plantar una iglesia simplemente no habrá muchos], pero asegúrese de servir en este papel. Al igual que las visitas al hospital u hospicios, los funerales tienden a recordarle al pastor porque servimos al Señor como pastores.⁷

APLICACION

Considere algunos de los funerales que a asistido. ¿Qué le gusto y que no haría? ¿Alguna vez ha oficiado algún funeral? Si así fue, ¿Qué aprendió? De ahora en adelante, cada vez que asista a un funeral observe los elementos de la ceremonia y tome notas.

11. Lidiando con el Conflicto y el Criticismo

a. Importancia: el conflicto es inevitable en el ministerio. Se ha dicho que el ministerio seria grandioso si no fuera por la gente. Cada vez que la persona y la personalidad difieran, habrá conflicto. Usted puede manejar y minimizar el conflicto pero no podrá eliminarlo de su experiencia ministerial. El grado de su éxito en dicha área tendrá un tremendo impacto en el éxito general en el ministerio.

Tipos de conflicto:

La hostilidad: Este conflicto se caracteriza por la ira y es una obra de la carne [Gálatas 5:2]. El conflicto hostil se describe como una característica de los necios [Eclesiastés 7:9; Proverbios 12:6]. En respuesta, no reaccione con ira.

El cerrarse: Este tipo de conflicto se demuestra por la falta de comunicación o “el trato silencioso”. En respuesta, procure pasar tiempo y muestre que le importa.

La rebelión: la rebelión se caracteriza a menudo por el negarse a hacer la tarea requerida, el sabotaje, o el crear una creciente esfera de conflicto reclutando aliados en su posición. En respuesta, muestre a la gente que la rebelión puede de hecho ir en contra de Dios [Hebreos 3:12].

La pereza: el conflicto es creado por un patrón de procrastinar. A pesar de repetidas advertencias en la biblia de no ser perezoso [Proverbios 6:6, Romanos 12:11], continúan procrastinando. Nosotros debemos ser un ejemplo de diligencia. También, ayuda el establecer un plazo para que la gente pueda calendarizar las funciones necesarias para cumplir la tarea.

El chisme: el chisme es una de las causas más comunes del conflicto. Cada vez que hablamos cosas innecesarias de los demás poniéndolos en una situación despreciativa hemos causado conflicto al chismear. La Escritura nos dice que evitemos a los divisores [Romanos 16:17]. En respuesta, nosotros debemos confrontarlos en amor [Efesios 4:15] y educarlos en cuanto al daño hacia los individuos, familias y la iglesia, y la necesidad de parar [Proverbios 26:20].

Respuestas Típicas: a continuación, consideraremos varias maneras de lidiar con el conflicto [estilos de administración]:

La negligencia: Esto lo demostró Eli al fallar en corregir los errores de sus hijos [1Samuel 4]. Eli nunca confronta efectivamente a sus hijos en cuanto a sus pecados, por ello, el problema continuó creciendo hasta que la nación ultimadamente rechazó a sus hijos como líderes y la teocracia por una monarquía. El ignorar los problemas es muchas veces como el ignorar una infección...si es seria, las consecuencias pueden ser severas.

El ganador toma todo: Esto lo vimos en Absalón en el conflicto con su padre, el rey David [2Samuel 14-18]. En lugar de intentar resolver sus asuntos con su padre, el hijo guió una rebelión y estrago hasta la muerte por el trono. Aun cuando este estilo generalmente resulta en un claro ganador, el perdedor por lo general es aislado y todos los participantes ahuyentados.

El ceder: Esto lo demostró la verdadera madre al responder a la solución del rey Salomón de “dividir al bebé” [1Reyes3]. La madre no se rindió porque sintió que podría estar mal su afirmación sino porque quería proteger a su bebe. Muchas veces, cuando la gente se rinde, aun cree que su posición es correcta, pero se han cansado del conflicto y ceden. De la misma manera, a menudo son alineados a pesar de ceder.

La confrontación: Este estilo lo vemos en el ejemplo de Natán, el profeta, al confrontar al rey David en cuanto a su adulterio con Betsabé y el asesinato de su esposo [2Samuel 12]. El profeta demostró mucho tacto al dirigirse al rey. Al compartir

Natán la parábola de una persona en el reino que abusó de su riqueza y poder sobre otra, David no se dio cuenta que dicho hombre era él mismo. Después el profeta le ayudó al rey a entender su pecado contra Dios. La confrontación puede ser una manera muy efectiva de lidiar con el conflicto, pero debe hacerse con tacto.

El acuerdo: Este estilo se observa en Hechos 15 en la controversia entre Pablo y Bernabé por Juan Marcos. Pablo rehusó llevarse a Juan Marcos en el segundo viaje misionero, a lo cual Bernabé no accedió. El acuerdo se dio al tomar Bernabé a Marcos y dirigirse a otra región a ministrar, mientras que Pablo junto con Silas regresó a visitar las iglesias que plantaron en su primer viaje misionero. El acuerdo muchas veces es la mejor manera de resolver un conflicto [recuerde que estamos hablando de asuntos no doctrinales], pero es de ayuda pensar más allá de lo establecido. Por ejemplo, Bernabé pudo haber propuesto a Pablo el establecer pautas para la participación de Marcos en el viaje. Si Marcos fallaba en cumplirlas, Pablo podría mandarlo de regreso a Jerusalén. Hubo alternativas para que Pablo y Bernabé no se separaran; sin embargo, el acuerdo en Hechos 15 fue probablemente la causa de la restauración de Marcos en el ministerio como lo reconoció Pablo [2Timoteo 4:11] y el evangelio según San Marcos.

Respuestas Tácticas:

Los beneficios del conflicto

- Produce mejores ideas
- Produce nuevos métodos
- Se resuelven problemas arraigados
- La tensión es un catalítico para la acción
- La gente se desarrolla como líderes al ir más allá de lo acostumbrado

Los perjuicios del conflicto:

- La gente se siente herida, derrotada, y desanimada
- Crea división en la iglesia cuando la gente siente que hay una cuña entre ellos
- La gente decide abandonar las relaciones
- Agota la energía
- Promueve el egoísmo en lugar de trabajo en equipo y desinterés personal.

Cómo llegar a la solución

- Mateo 18:15-20 enseña que busquemos una resolución cuando exista algún conflicto
- Comience extendiendo una invitación a la discusión
- Describa la conducta o actitud sin hacer juicio sobre el carácter o motivo de la otra persona
- Sea responsable de sus propios sentimientos. Por ejemplo, “estoy frustrado” en lugar de, “usted está frustrado”.
- Aclare expectativas y responsabilidades
- Finalmente, asegúrese de escuchar la reacción. Recuerde que debemos agradar a Dios antes que a los hombres, pero viva y trabaje en paz con los demás.

Cómo responder cuando nosotros somos el objeto de conflicto o criticismo

- La blanda respuesta quita la ira [Proverbios 15:1].
- Ponga atención a la verdad. Por lo general, hay un grano de verdad en el criticismo. Separe el trigo de la paja, aprenda del trigo y deje que la paja se la lleve el viento.
- Evite respuestas defensivas. Escuche y parafrasea lo que la persona esté diciendo para que entienda que la está escuchando; tome responsabilidad cuando esté mal
- Recuerde, nosotros nunca podremos eliminar los conflictos, pero podemos resolver el conflicto y aprender a administrar más efectivamente para evitar los conflictos.

APLICACIÓN

Repase la sección sobre tipos de conflicto. ¿Qué tipo es más ofensivo para usted y por qué?

Repase la sección sobre respuestas típicas. ¿Cuál es su tipo más común de responder y por qué?

Repase la sección sobre respuestas tácticas. ¿Qué lección importante aprendió?

Si llegará a experimentar un conflicto ante el cual se sintiera incapaz de resolver, ¿Tiene dos personas a quien consultar para que le ayuden con el proceso?

12. Definiendo y Refinando el Éxito

a. Que es éxito en el ministerio:

i. Madurez espiritual: La gente comienza su relación con Cristo y crece su intimidad con el caracterizado por la obediencia y dependencia en Cristo.

ii. Fidelidad: Uno de los criterios más importantes para el éxito es si el hombre es fiel o no en predicar la palabra de Dios, y vivir una vida en conformidad con la palabra.

iii. Es más que personas asistiendo, edificios, y dinero en el banco: El número de personas que asisten a la iglesia no es el único factor que debe considerarse, sino como la gente crece en santidad, cuantos líderes se están formando, cuantos están viviendo la misión, y demás. Tales factores son más complejos pero mejores indicadores de la fidelidad y éxito en un ministerio que solo los congregantes, ladrillos y presupuesto.

iv. El fruto visible debe considerarse: el éxito en el ministerio primordialmente implica fidelidad, pero el evaluar humildemente y cautelosamente el fruto del ministerio de un hombre juega un papel de apoyo para pesar el éxito en el ministerio. Si el ámbito de influencia de la iglesia y el reino se están expandiendo, y vidas están siendo transformadas a la imagen de Cristo, entonces el ministerio es efectivo.

b. la medida del hombre y los estándares de éxito de Dios: el cristianismo occidental ha sido muy influenciado por la mentalidad de rendimiento, resultados, y puntaje. Buscamos resultados medibles. Por ello, las personas, los ladrillos y el presupuesto a menudo se convierten en la medida establecida para el éxito. Aunque podrían ser indicadores positivos, ciertamente no cuantifican el éxito bíblico.

La definición más precisa para medir el éxito se puede ver en el mandamiento de Dios a Josué: “Nunca se apartará de tu boca este libro de la ley, sino que de día y de noche meditarás en él, para que guardes y hagas conforme a todo lo que en él está escrito; porque entonces harás prosperar tu camino, y todo te saldrá bien” (Josué 1:8). Tiene que ser un hombre de la palabra: conózcala, medite en ella, háblela [lo cual quiere decir que está hablando de él], y vívala. Es muy claro para mí que Dios esta enfatizando fidelidad como ¡la clave del éxito!

Josué 1:8 incluye la orden de meditar constantemente en la palabra de Dios. La palabra hebrea que traducimos meditar también se usa para rumiar. La imagen de masticar la palabra y luchar con Dios es la aparente obra maestro de este mandato. El éxito de un líder se mide al ceder a Cristo y su voluntad para dicho líder.

No todos somos llamados a predicar a las masas. Dios usó a un evangelista dotado y talentoso llamado Felipe para alcanzar al funcionario de Etiopia en medio de la nada, y para ministrar a las multitudes para Cristo en la ciudad de Samaria [Hechos 8]. Ambas fueron dirigidas por Dios, ambas fueron exitosas, y cada una valorada y alabada por Dios. Pero desde la perspectiva humana... las masas son un éxito [o por lo menos “mas” exitosas].

El liderazgo basado en el rendimiento es difícil de conmovier. El impresionar a otros, cumplir sus expectativas, y tratar de sentirnos bien de quien somos de acuerdo a los estándares del mundo es peligroso. Es como la canción de la sirena que seduce al líder con un dulce tono para que se estrelle en el rocoso acantilado. Resista la tentación de juzgar su éxito en base a las personas, los ladrillos y el presupuesto; es peligroso y anti-bíblico.

Puede confiar en la promesa de que Dios obrará los resultados. Yo creo que es fidelidad de nuestra parte—*no* nuestros resultados medibles—lo que dará lugar a la codiciada bendición de Dios: “Bien, buen siervo y fiel”.

c. Considere algunas medidas típicas del éxito:

- El número de colillas de cigarro en el estacionamiento.
- El número de adopciones que la gente de la iglesia ha hecho en el orfanatorio local.
- El número de fotos en la pared de la iglesia de madres solteras cargando a sus bebés por primera vez.
- El número de clases para niños y adultos especiales
- El número de ex-convictos sirviendo en la iglesia
- El número de llamadas hechas por los líderes comunitarios pidiendo el consejo de la iglesia
- El número de reuniones que se hacen en algún lugar además del templo
- El número de organizaciones usando las instalaciones de la iglesia
- El número de días que el pastor pasa en la comunidad y no en la oficina
- El número de reuniones urgentes sobre finanzas que se tienen para redirigir el dinero dedicado al ministerio en la comunidad
- El dinero ahorrado por las escuelas locales gracias a que la iglesia pintó las paredes
- El número de personas sirviendo en la comunidad durante las horas de culto de la iglesia
- El número de maestros de escuelas seculares asistiendo a la iglesia
- El número de personas usando la buena ropa donada por los miembros de la congregación
- El número de veces que el grupo de alabanza de la iglesia ha tocado música para la familia en el restaurante local
- El número de personas que mejoraron gracias a la clínica gratis de salud que opera la iglesia
- El número de personas con trabajo gracias al centro de entrenamiento laboral que tiene
- El número de micro-prestamos que ofrecen los miembros en su iglesia
- El número de iglesia que ha plantado su iglesia en 10 millas a la redonda de su propia iglesia

Perspectiva Pastoral: ser libres del síndrome del éxito es esencial para descubrir el verdadero ministerio. Es muy difícil ser libres del compararnos constantemente y procurar justificarnos a nosotros mismos al compararnos con otra iglesia. Yo creo que la clave es descubrir lo que Dios le ha llamado a ser y hacer, y parar conscientemente de compararse con los demás. Jesús le predijo a Pedro lo que pasaría tiempo después en su vida. La primer pregunta de Pedro fue, “¿y qué de Juan?” [véase, Juan 21:18-22]. Jesús le dijo, “Si quiero que él quede hasta que yo venga, ¿qué a ti? Sígueme tú”. De manera simple, Jesús le dijo a Pedro, por segunda vez, “Sígueme” no te preocupes de Juan [o alguien más en el ministerio]. Ésta es la esencia del éxito – siga a Jesús y corra su carrera. Deje que los demás corran su carrera y no se preocupe de comparar o competir; en su lugar, aprenda a alcanzar el potencial que Jesús le ha dado. Siempre

habrá un ministerio más pequeño, que lo hará sentirse bien de sí mismo, o un ministerio más grande que lo hará sentirse inadecuado o inútil. Es una locura el no alinear su perspectiva del éxito para que refleje más de cerca la perspectiva de Jesús.

APLICACIÓN

¿Qué otras medidas atípicas podría desarrollar y considerar? Liste por lo menos diez en el espacio siguiente y discuta por qué las incluyó.

13. Administrando el Tiempo y Dando Prioridad a la Familia

a. La importancia: los griegos usaban dos palabras para tiempo. *Chronos* describe el tiempo medible como los minutos y las horas. *Kairos*, por otro lado, se asoció con las oportunidades. Los griegos presentaban a *kairos* como un querubín alado de larga melena o pelón. Al volar *kairos* junto a ti, tenías que agarrar su melena de otra manera se iba y no había nada más que agarrar... así son las oportunidades. En el ministerio, siempre habrá una cantidad desmesurada de necesidades percibidas compitiendo por su atención y por ende su tiempo. Sin una idea saludable de lo que es poner límites, usted no podrá cumplir con el llamado de Dios y también improbable que termine su carrera. Jesús se apartó en ocasiones de multitudes de necesitados. Por eso, Jesús declaró haber acabado todo lo que el Padre le había dado que hiciese [Juan17]. Respete los límites para proteger el tiempo.

Aprenda a decir “no”: los pastores deben tener un corazón para servir a Dios y a los demás, lo cual no quiere decir suplir toda necesidad todo el tiempo. Para ello, los pastores deben aprender a crear límites saludables, y decir, “no”. Por ejemplo, en este momento, enseño o ayudo en dos servicios de media semana, y enseño en cuatro cultos de domingo. Por ello, he puesto ciertos límites, no aconsejo durante la tarde, en sábado o domingos después de los cultos. Este tiempo lo he reservado para la familia y mi Sabbath. Sin embargo, aun después de explicar dicha dinámica algunas personas se desconciertan de que no esté disponible para ellos a la hora que es más conveniente para ellos. Trato de explicarles amablemente que cuando yo necesito ir al doctor o dentista, sus horarios son de acuerdo a su disponibilidad para ver pacientes, y si yo quiero verlos, me acomodo a su tiempo. De la misma manera, estoy disponible largas y razonable horas pero tienen que ajustar su horario si desean verme. Pero, he aprendido a no violar mis límites.

b. El tiempo del liderazgo no es lo mismo que administración del tiempo: los administradores presupuestan tiempo mientras que los líderes lo asignan. El tratar de estar disponible para todos es imposible. Hay una tensión constante en esta dinámica. Los líderes aprenden a enfocarse en *kairos* – oportunidades, más que en *chronos* – tiempo medible. Al eliminar más compromisos en lugar de acumularlos, usted crea un margen que le permite tomar oportunidades.

El tiempo es necesario para mantener propiamente salud en el ámbito personal, espiritual, familiar, del reino y profesional. También, como líder, usted necesita tiempo para pensar en la visión. Por ello, lo tiene que diseñar, dedicar y proteger.

c. Una estrategia para el tiempo: aprenda a invertir su tiempo y no solo gastarlo

i. Días de Sabbat: Un séptimo de su tiempo necesita estar dedicado a la reflexión y restauración. Usted necesita apartar por lo menos bloque de medio día para el Sabbat.

ii. Tiempo de liderazgo: es el tiempo que se dedica para actuar sobre iniciativas estratégicas y la búsqueda de metas en el ámbito personal, familiar, profesional, y del reino. El liderazgo aumenta su capacidad al capacitar administradores, dejando libre al líder para la visión y la estrategia. Si el líder convoca una junta y crea una agenda, es una oportunidad para el liderazgo de otra manera es solo administración. Aparte segmentos de medio día para dedicarse al liderazgo y la visión.

iii. Administración: tiempo que se dedica a la gente fuera de las iniciativas estratégicas. Tiende a responder a las necesidades, así como la rutina [e.g. tiempo de estudio para preparar el sermón].

iv. Paradigma: Cambie de la administración del tiempo a tiempo de liderazgo, asignando más segmentos de tiempo dedicados a la visión e iniciativas para alcanzar dichas metas y proteger dicho tiempo. Delegue mas administración y pase menos tiempo administrando. Establezca segmentos de tiempo cada semana dedicados al Sabbat y a proteger los límites.

v. Ejercicio de auditoría de tiempo: observe su calendario y vea como gasta su tiempo en una semana ordinaria. ¿Cuánto tiempo paso administrando, liderando, y en el Sabbat? Sea honesto en su evaluación de como gasta su tiempo.

d. La familia primero: la iglesia es una amante seductiva, en especial para el pastor líder ambicioso. Ella puede consumirte, y aún más si te atrae el éxito carnal. Matrimonios y niños son destruidos y arruinados detrás del despertar del líder que no le da prioridad a su familia. ¡Primero la familia! No deje que lo vean hacer muchos sacrificios por la iglesia o espere que ellos lo hagan, de manera que terminen molestos con Jesús y su iglesia. ¡Nunca lamentará haber puesto a su familia primero!

Perspectiva Pastoral: ¡nadie puede hacer todo el trabajo! No trate de ser “El Superpastor”; el héroe que trata de salvar al pueblo de toda crisis imaginable presente o percibida. Por fortuna, casi desde el comienzo de la iglesia, aprendí a poner primero a mi familia, esposa e hijos, antes que la iglesia. Nunca lamentara la decisión de haberlo hecho así. Sin embargo, los plantadores y sus familias *sacrificarán* por el reino – el trabajo del plantador, al igual que el del granjero o pequeño comerciante, requiere atención y energía. Yo le pregunto con frecuencia a mi familia ¿cómo se encuentran?, y ¿cómo me desempeño en esta área hablando del asunto cada dos meses? Quiero saber si necesitan mas de mi tiempo y atención [si así es, hago ajustes para darles el primer lugar].

APLICACIÓN

Desarrolle un horario propuesto para un tiempo de liderazgo semanal durante su primer año como plantador. Considere tiempo para la familia, trabajo fuera de la iglesia, estudio y preparación de sermones, desarrollo de relaciones, desarrollo de liderazgo, visión, y Sabbat. Revise el horario propuesto con su mentor y compañeros.

14. Administración

a. importancia: los administradores mantienen los asuntos de la iglesia trabajando sin contratiempos. Con un administrador efectivo, la iglesia tendrá una excelente comunicación entre el personal, así como la congregación. Los administradores "apagan el fuego" cuando hay malos entendidos y/o conflictos entre los ministerios. Un efectivo administrador de iglesia ayuda a crear una eficiente organización y estructura de iglesia. La administración se centra en la salud espiritual y emocional de la gente. Además de fe e inspiración para hacer un buen trabajo, un administrador de iglesia debe poseer integridad y discernimiento, así como la capacidad de controlar el tiempo en todas las circunstancias... "nada se le escapa de las manos".

Los administradores de la iglesia son importantes para el personal pastoral, pues provén lógica y razonamiento al ministerio de la iglesia. Trabajando a la par del personal como coordinadores de logística y presentadores de presupuesto pueden ayudar a todos a mantenerse en la realidad de lo que la iglesia puede o no puede hacer el año siguiente. Un administrador de iglesia puede llamarse pastor ejecutivo, administrador ejecutivo, administrador, administrador de negocios, administrador de recursos humanos, o administrador asistente dependiendo de la esfera de sus responsabilidades.

b. Función general: el administrador de la iglesia opera como supervisor, junto con el pastor líder, de todas las operaciones de la iglesia, desde el uso de las instalaciones hasta los gastos de dinero. Su papel es administrar la iglesia. Los administradores por lo general reportan a los administradores encargados [e.g. administradores ejecutivos] quienes se reportan con el pastor líder. Todas las peticiones de compra y uso de las instalaciones llegan usualmente al administrador de la iglesia antes de ser aprobadas por el administrador de negocios, contador o aun el pastor líder. El administrador puede describirse casualmente como la persona de consulta para todo negocio de la iglesia.

c. Administración de negocios/Contabilidad: es extremadamente importante crear y mantener sistemas que muestren verazmente el uso del dinero. El departamento de contabilidad consiste de ingresos cuya responsabilidad primordial es depositar y registrar las donaciones; así como de egresos cuyo rol es pagar las cuentas. También, el trabajo general de contabilidad es combinarlo todo para producir estados financieros mensuales. Los estados financieros se preparan de acuerdo con los principios estándares de contabilidad.

d. Recursos humanos: su responsabilidad es administrar los beneficios y manejar el presupuesto de los tales. Incluye desde orientar al nuevo empleado hasta hablar con las compañías de seguros para responder cualquier pregunta del personal sobre beneficios. La meta es asistir a los empleados con problemas o preguntas sobre contratos o seguros para que se enfoquen en sus tareas ministeriales. Ellos desarrollan las políticas para el personal y los procedimientos de la iglesia, y mantienen los expedientes del personal. Desarrollan y mantienen un sistema de evaluación de desempeño para el personal de la iglesia. También, se aseguran de que los salarios y beneficios sean consistentes con los de iglesias locales similares, y dan recomendaciones en cuanto a la remuneración. Se aseguran de que la iglesia cumpla con las leyes del trabajo, federales y estatales; coordinan el horario de vacaciones.

e. Administración de propiedades: su responsabilidad incluye la administración, el desarrollo, y mantenimiento, de políticas y procedimientos sobre el uso de las propiedades e instalaciones de la iglesia. Trabaja con el personal y organizaciones coordinando la asignación de salones e instalaciones de la iglesia para reuniones y eventos. Evalúa periódicamente las necesidades de mantenimiento y seguro de la iglesia. Se encarga de la seguridad y mantiene el inventario de la propiedad y del equipo.

f. Administración de la oficina: proveer dirección general de la operación diaria de la oficina, supervisar a los asistentes administrativos, mantenimiento de todo el equipo de oficina y sistemas de cómputo, y el hacer rutinariamente copias de seguridad de las computadoras. Facilitar la revisión periódica de los sistemas de cómputo y equipo de oficina con la asistencia del líder de tecnología.

Perspectiva Pastoral: entre más responsabilidades y funciones administrativas delegue el pastor líder a los administradores, más tiempo tendrá para centrarse en liderar. Al comienzo de la iglesia, el gestor, por lo general, es el primero en crear las funciones de administración y finanzas. Después, se torna en algo más sofisticado y requiere un contador. Busque un gestor voluntario o que desee trabajo parcial. En cuanto al administrador, considere alguien con fuertes dones administrativos y experiencia, quizás en el mercado, que esté interesado en trabajo voluntario. Muchas veces, la gente llega a una etapa en su trabajo secular en donde tiene flexibilidad en su horario de trabajo y desea avanzar el reino de Dios. Al buscar apoyo administrativo, *recuerde* las 8 Cs – ¡seleccione a las personas correctas en su equipo! Finalmente, relacione a su equipo administrativo con otros administradores experimentados que usted respete para que puedan relacionarse y aprovechar los recursos existentes para no “reinventar la rueda”.

15. Rol de los Ancianos, Diáconos, y Líderes:

a. Importancia: los ancianos, diáconos, y líderes ministeriales proveen liderazgo de primera línea para la iglesia junto con el personal y deberían ayudar a moldear e implementar la visión de la iglesia.

b. Descripción de las responsabilidades y requisitos:

- Demostrar el requisito de carácter descrito en Hechos 6:1-7 y 1Ti.3:8-13. Lo cual asegura un apropiado ejemplo del Señor ante los demás. La madures espiritual es primero luego la habilidad de liderazgo.
 - Los ancianos y los diáconos tiene que liderar un ministerio o ser asistentes en un ministerio. Ellos son responsables de ayudar a establecer una visión para su ministerio, y de implementarla. La visión debe ser revisada por lo menos cada trimestre.
 - Los ancianos y los diáconos son líderes-siervos y deben estar disponibles para ministrar las necesidades que vayan surgiendo [véase, Mt.18, Juan 13].
 - La recomendación es que los ancianos y los diáconos sean personas de oración.
 - Los ancianos y los diáconos tienen que asistir a dos cultos de domingo. Por favor asegúrese de disfrutar uno de los servicios e idealmente servir en el otro.
 - Los ancianos y los diáconos tienen que estar presentes para el culto de media semana 15 minutos antes para saludar a la gente y ayudar durante el culto.
-

-
- Por favor use su gafete durante el culto de domingo para que la congregación pueda identificarlo.
 - Se recomienda firmemente que los ancianos y los diáconos compartan sus ideas, preguntas, y cualquier otra preocupación en cuanto a la iglesia.
 - Por favor, haga todo el esfuerzo de saludar a las personas, antes y después de los cultos, y ayude en la ministración de sus necesidades.
 - Los ancianos y los diáconos se reúnen cada dos meses para considerar la visión de la iglesia y como implementarla, para animarse uno al otro y para orar.

c. Límites en número y plazos: usted puede disponer que todos los pastores participen como ancianos. Pero también, algunos del personal o congregación pueden llegar a ser ancianos o diáconos. La Biblia no pone límites en número o límites en el plazo. Aun cuando usted puede ponerlos, yo creo que la persona, una vez calificada, es anciano o diácono hasta que quede descalificada.

d. Selección de ancianos y diáconos: el proceso comienza al proponer los ancianos y los diáconos candidatos potenciales. Las recomendaciones se dan cada seis meses o al año. Los candidatos propuestos deben estar en liderazgo, ya sea como líder o asistente en un ministerio, así como demostrar madurez espiritual como se describe en [1Ti.3, Tito 1, 1Pe.5]. No todo el que cumple con los requisitos de carácter es seleccionado. También, se considera su habilidad para liderar y la contribución que el candidato al cargo pueda dar a las reuniones de liderazgo. Una vez que la lista propuesta es reducida a probables candidatos, la lista corregida se entrega a cada anciano y diácono para escuchar sus comentarios y observaciones. Los datos son colectados por el administrador ejecutivo. y revisados por el pastor líder junto con un pastor asistente, y después con los ancianos y diáconos. Aquellos que ultimadamente sean recomendados reciben una carta de invitación que detalla los requisitos y les pregunta que en oración consideren si se sienten guiados y llamados para el cargo [1Ti.3:1]. Los que acepten la invitación son presentados ante la congregación.

e. El rol de la mujer: nosotros creemos que la mujer puede ser líder en la iglesia y tener el cargo de diácono, sin embargo, creemos que solo los hombres pueden tener el cargo de pastor o anciano [los términos pastor, anciano, y obispo se usan como sinónimos en el contexto del NT]. El asunto se discute en 1Ti.2:12-14 “No permito a la mujer enseñar, ni ejercer dominio sobre el hombre, sino estar en silencio. Porque Adán fue formado primero, después Eva; y Adán no fue engañado, sino que la mujer, siendo engañada, incurrió en transgresión”.

El asunto no tiene que ver con capacidad o valor sino con rol o posición. En el NT, el hombre y la mujer tiene igual valor pero algunos roles son exclusivos [e.g. procrear hijos, Gá.3:28]. El asunto no es quien es más pecador, tanto el hombre como la mujer pecan. Primordialmente, las mujeres enseñan a las mujeres [Tito 2:3-4]. La mujer no debe ejercer autoridad bíblica sobre el hombre pero puede impartir doctrina [véase Hc.18:26, Priscila y Apolos]. La pregunta es, ¿fue la prohibición que la mujer sea pastor dado para toda la era de la iglesia o solo para un tiempo o lugar en particular? Siendo que Pablo argumentó del registro de la creación, esto es Adán y Eva, parece que Dios estableció una pauta en la asamblea local para toda la era de la iglesia, y por ello, no limitada a una cultura en particular.

Nosotros creemos que la mujer puede ejercer cualquier otro rol de liderazgo en la iglesia excepto el de pastor-anciano. No está prohibido que la mujer sea diaconisa en la iglesia. En Romanos 16:1, Febe se describe como *diakonos*, en griego significa “siervo” y también describe un cargo de liderazgo en la iglesia. De igual manera, en 1Ti. 3:11, hablando de los requisitos para los diáconos, leemos, *las mujeres asimismo*. Hay un poco de ambigüedad si se refiere a la esposa del diacono o la diaconisa, sin embargo, no hay prohibición en cuanto a la mujer en la posición de líder excepto la de pastor.

Perspectiva Pastoral: ejercite la paciencia, especialmente en una nueva iglesia. No se apresure a dar autoridad, en particular si está plantando la iglesia. Deje que la gente se pruebe con el tiempo para que usted como pastor líder y otros líderes principales tengan suficiente oportunidad de observar el carácter de la persona, madurez espiritual, y habilidad en el liderazgo. Las personas pueden funcionar como líder o asistente en el ministerio sin tener el cargo de anciano o diacono. Una vez que se escoge para el cargo es parte de su equipo. Por desgracia, uno se da cuenta que eran capaces para el diaconado cuando la iglesia tenía solo 150 personas, pero ahora con 300, no son hábiles para el liderazgo eficaz. Guarde el consejo de no imponer con ligereza las manos [1Ti.5:22].

16. Artículos y Constitución

a. Importancia: recuerde, al surgir alguna situación, usted está ligado a todo proceso establecido en los artículos de incorporación y constitución. La regla básica: manténgalo simple, flexible y viable [ejemplos de artículos y constitución están disponibles para los plantadores de iglesia].

i. Obligaciones: los líderes de la iglesia personalmente pueden ser tenidos por responsables de las acciones de la iglesia a menos que exista una corporación válida. En el caso de las iglesias, por su naturaleza se les reconoce como organizaciones religiosas no lucrativas pero deben someter artículos de incorporación con el secretario del estado y una constitución para ser reconocidas y aprobadas. Yo le sugiero que haga los trámites antes de iniciar cualquier culto.

ii. No necesita abogado: aun cuando es sabio y prudente contratar a un abogado [o pedir la ayuda gratis de un abogado amigo], muchas iglesias nuevas no pueden pagar el costo o no tienen alguien disponible a quien recurrir. Las buenas nuevas es que no lo necesita. Las instrucciones para incorporarse en muchas jurisdicciones son simples. Los documentos ejemplo se pueden acomodar para su iglesia y someterse según las instrucciones con las cuotas correspondientes.

iii. Artículos: los artículos de incorporación es un escrito breve que dice el nombre de la iglesia, la dirección, el periodo de duración, la declaración de los propósitos y la mesa directiva inicial. Los artículos de incorporación se conocen como los estatutos de la iglesia, y es el documento legal de más autoridad que posee la iglesia. En el caso de conflicto entre otros documentos legales y los estatutos, los estatutos mandan. Asegúrese de estar bien versado en los estatutos de su iglesia.

b. Constitución: dicta lo que la iglesia puede hacer. Por lo tanto, tiene que familiarizarse con las disposiciones de la constitución. Evite tomar una muestra y solo cambiar el

nombre de la iglesia en varios lugares. Lea cuidadosamente con sus líderes principales y asegúrese de que entiende y está de acuerdo con los términos.

La constitución es el documento que contiene la mayoría de las reglas internas de administración de la iglesia, y por lo menos, debe cubrir los siguientes asuntos: los requisitos, selección y expulsión de miembros (si los hay); el tiempo y lugar de la junta anual de negocios; convocatoria de reuniones especiales de negocios; aviso para las reuniones anuales y especiales; quorum; derecho de voto; selección, ocupación y destitución de los oficiales y directores; como llenar las vacantes; responsabilidades de los directores y oficiales; método para modificar la constitución; así como la compra y traspaso de propiedades. Es esencial que los líderes de la iglesia se familiaricen con dicho documento, ya que cubre muchos asuntos sobre la organización y administración de la iglesia.

c. Número de identificación de Empleador del Estado [EIN]: al momento de someter los artículos de incorporación con el Secretario del Estado, en la mayoría de las jurisdicciones de EU, usted recibirá un Número de Identificación de Empleador. Típicamente, es un proceso muy simple. El EIN le permite abrir una cuenta de banco para la iglesia como corporación.

d. Exención de Impuestos Federales: las iglesias están exentas de impuestos según el IRS 501(c)(3). No necesita la carta de Exención de Impuestos Federales para tener dicha categoría. Los beneficios adicionales de la carta de exención de impuestos incluye el ayudar a obtener un permiso de correo masivo y exención de impuestos en compras estatales; pero, el proceso puede ser complejo y largo. Muchas de las iglesias nuevas no necesitan exención de impuestos en compras estatales o permiso de correo masivo. Por esa razón, recomiendo que postergue el solicitar la exención Federal.

Perspectiva Pastoral: considere incluir lenguaje en la constitución que trate con el asunto de la indemnización por si acaso necesita despedir a un empleado. Usted podría encontrarse con la necesidad de despedir a un empleado al quedar descalificado por no cumplir con los requisitos mínimos de la iglesia o por no ser capaz de hacer las funciones necesarias al crecer la iglesia. Quizás pueda navegar el asunto con facilidad si su mesa directiva es unida, pero si no, el asunto consumirá valioso tiempo y energía. Toda la mesa podría tener diferentes opiniones en cuanto a dar una buena indemnización a un empleado muy querido por todos quien se ha hecho inefectivo o quedado descalificado por ciertas razones. Usted puede evitar algunos de los asuntos que surgen en “el calor del momento” al incluir provisiones en la constitución.

APLICACIÓN

Ocupe la semana siguiente en revisar la constitución ejemplo. Note cualquier pregunta y cambios recomendables, y venga preparado para dialogar del asunto en su próxima reunión.

17. Finanzas y Presupuesto:

a. Importancia: los presupuestos deben reflejar las prioridades y visión de la iglesia. El presupuesto anual prevé entradas [diezmos y ofrendas] y controla gastos al crear varias partidas para los gastos proyectados. Los gastos que excedan significativamente el

presupuesto no deben hacerse sin la aprobación de la mesa directiva. La distribución de los fondos debe reflejar las prioridades de la iglesia cuando los recursos están disponibles. Invierta en el progreso del reino y sea intencional, no gaste sin orar y pensar detenidamente sobre el impacto de la decisión. Siempre habrá innumerables necesidades que atender: los pobres, las misiones mundiales, el evangelismo, las instalaciones, los beneficios de los empleados y su salario razonable, el equipo, etc. Cuando usted decida financiar una necesidad, limitara los fondos disponibles de otra... así que decida sabia y sobriamente.

Por último, recuerde que usted es administrador de los recursos de Dios. La iglesia no es su pequeña empresa, ni los ingresos están a su disposición o para ganancia personal. Para algunos plantadores de iglesia, el presupuesto de la iglesia es su primera experiencia supervisando una suma importante de dinero. Use el presupuesto para ser transparente y controlarse para no gastar como loco.

b. Un presupuesto modelo: el modelo provee un diseño saludable para la nueva iglesia así como para la ya establecida. Sin embargo, durante la vida de la iglesia el designar porcentajes tendera a cambiar. Por lo regular, el pastor líder y el administrador escriben el presupuesto tentativo para que la mesa directiva lo revise, enmiende y apruebe.

i. Instalaciones [25-33%]: el costo de las instalaciones no debe exceder el 25-33% del ingreso. Inicialmente, el rentar un lugar por unas horas el domingo en la mañana es relativamente barato y seguramente menos del 25% de su ingreso creciente en las etapas iniciales de la iglesia. Al arrendar a largo plazo o comprar, el índice de deuda debe mantenerse debajo del 33% y procurar bajarlo al 25% para poder tener fondos disponibles para otras obras del reino.

ii. Benevolencia, evangelismo y misiones [mínimo 10%]: comience dando por lo menos 10% de los ingresos y procure dar tanto como pueda al madurar la iglesia. Considere primero el evangelismo [e.g. un evento de evangelismo] y las misiones locales [e.g. un ministerio local de ayuda a la iglesia como un albergue o centro de embarazo]. Después, al crecer la iglesia, incluya a las misiones globales. En cuanto a la benevolencia, describimos pautas a continuación.

iii. Personal [max. 50%]: esta partida incluye salarios, impuestos de nómina, y beneficios. En general, al comenzar la iglesia se tienen recursos limitados para los salarios, y es improbable que tenga muchas personas en la nómina inicialmente o provea beneficios a los empleados. El ministerio vocacional permite reducir los gastos de nómina al trabajar secularmente mientras se sirve en la iglesia voluntariamente, lo cual permite asignar más fondos a otras necesidades, pero no le permite estar disponible para ministrar. Si usted [o su esposa] tienen en esencia un salario relativamente alto en un trabajo secular, puede trabajar pocas horas en su trabajo y más horas en el ministerio. De otra manera, trabajará muchas horas en el trabajo y pocas en el ministerio para obtener tracción y avanzar la iglesia. Así que, distribuya el costo del personal sabiamente.

Los ministros ordenados y licenciados reciben beneficios preferenciales en sus impuestos. Por ejemplo, el “subsidio de vivienda” – todos los gastos razonables y actuales de vivienda [e.g. renta/hipoteca, utilidades, muebles, jardinería, mantenimiento] son parte del subsidio de vivienda para el pastor. La directiva

aprueba el subsidio de vivienda anualmente. Dicho subsidio reduce su ingreso sujeto a impuestos. Por ejemplo, si su ingreso es de \$45,000 y su costo de vivienda es \$20,000, los \$20,000 son reducidos de su ingreso. Así, su ingreso ajustado es de solo \$25,000; y sus impuestos basados en los \$25,000 no \$45,000.

Otra consideración es los impuestos del Seguro Social. Los pastores pueden salirse del sistema del Seguro Social por sus convicciones religiosas. En esencia, si su convicción religiosa es que los ministros no deben depender del gobierno para su retiro, y prefiere autofinanciar su retiro, usted puede hacerlo. Es de ventaja pues no paga impuestos, lo cual le da un ingreso adicional para invertir en su propio plan de retiro; sin embargo, requiere disciplina para hacerlo. Pero, el motivo al salirse es convicción religiosa no meramente el pensamiento de que usted puede prepararse para su retiro mejor que el Gobierno Federal. **Nota: usted debe llenar una forma del IRS en un periodo de dos años de su ordenación para salirse del sistema del Seguro Social.**

Usted y el personal relevante [ministros ordenados y licenciados] deberían buscar el consejo de un contador, CPA, o asesor financiero certificado antes de tomar decisiones en cuanto al subsidio de vivienda o asuntos del Seguro Social. Siendo que estos asuntos afectan los fondos disponibles para el personal, su designación para el costo de personal es afectado razonablemente.

Los beneficios de salud y dental pueden incluirse en un paquete salarial para los empleados de tiempo completo al crecer la iglesia. En general, las personas que trabajan más de 30-32 horas a la semana se consideran de tiempo completo. Los beneficios ayudan a atraer y retener personal calificado. Asimismo, se quiere que el paquete salarial sea consistente con otras iglesias similares. Una vez que usted ofrece beneficios, es difícil reducirlos, y el costo elevará mucho los gastos de personal. Siendo el total debe mantenerse debajo del 50% del ingreso, es razonable pagar menos del 100% del costo de la prima. Considere el modelo donde la iglesia paga el 75-85% de la prima del empleado y 50-85% de la prima de la familia [cónyuge e hijos dependientes]. Por último, evite contratar personas que trabajen 32 horas a la semana. Se encontrará pagando beneficios de tiempo completo, y solo recibiendo trabajo "marginal". Es mejor tener empleados de tiempo completo trabajando 45-50 horas [especialmente, si es una posición de director o administrador].

iv. Ministerio y administración [15%]: habrá un remanente del 15% para los ministerios [e.g. niños, jóvenes, refrigerios], muebles, ornamentos, y equipo, así como los costos de administración tales como utilidades, materiales de oficina, e imprenta.

v. Un proceso de planeación: en general, usted necesita operar por fe pero también necesita ser prudente y evitar ser presuntuoso. Haga un presupuesto anual con proyecciones de ingresos y egresos razonables. Incluya una "lista de deseos" que indique como gastaría en orden el ingreso adicional si se diese; y un plan de contingencia si el ingreso es menos del esperado [i.e. donde reduciría los gastos]. La directiva debe revisar el presupuesto trimestralmente.

vi. Pautas para la benevolencia: para evaluar las peticiones de benevolencia que se presenten a la iglesia, procuramos considerar las siguientes pautas según 2Te.3:6-13:

- ¿Cómo se creó la situación?
- ¿Qué se ha hecho para lidiar con la situación?
- ¿Cuál es la relación de la persona con el Señor?
- ¿Cuál es la relación de la persona con la iglesia?
- ¿Cuál es nuestra habilidad para ministrar la necesidad?
- ¿Cómo afecta nuestra habilidad para ministrar otras necesidades el ministrar dicha necesidad?
- ¿Hace cuánto que están en la situación?
- ¿Cuántas veces han pedido ayuda a la iglesia (nuestra u otra)?
- ¿Hay niños envueltos o es solo una persona?

Como regla general, primero supla las necesidades de benevolencia dentro de la iglesia local antes de intentar suplir otras necesidades [Gá.6:10]. También, recomiendo crear una directiva de benevolencia dirigida por el administrador de negocios y un pastor asistente. El papel de esta directiva es considerar las peticiones de benevolencia y determinar el grado de ayuda, si alguna, que la iglesia puede dar; tristemente, usted no podrá suplir todas las peticiones. Haciendo esto, se asegura que la persona no se aleje de usted como pastor-maestro al rechazar la petición de benevolencia ya que fue la “directiva de benevolencia” quien tomó la decisión, no el pastor.

vii. Reservas: es sabio crear una cuenta de ahorros/reserva en case de emergencia o para cubrir las variaciones de temporada en las ofrendas. Los banqueros tienden a ser muy conservativos en cuanto a las reservas, e instarán de 3 a 6 meses de reserva. Aun cuando es prudente fiscalmente, la iglesia no está realmente en el asunto de “ahorrar”. Filosóficamente, deseamos poner a trabajar nuestros recursos a favor del reino de Dios. Por ello, nuestra iglesia mantiene una reserva que equivale a 5 o 6 semanas de gastos de operación y una línea de crédito disponible que equivale a otras 3 o 4 semanas. En conjunto, tenemos casi 10 semanas de reserva; suficiente al pensar la tendencia consistente de nuestras donaciones. Somos tan bendecidos que nunca hemos tenido que sacar de la reserva gracias a que tratamos de ser prudentes en nuestro plan de presupuesto.

Perspectiva Pastoral: nuestro primer presupuesto anual fue de \$40,000.00. En ese entonces, parecía mucho dinero, y nos preguntábamos de donde vendrían los fondos. Quince años después, el presupuesto creció a casi dos millones. Sin embargo, los mismos desafíos y responsabilidades existían, pero a través de los años Dios se ha mostrado fiel una y otra vez. He tenido la bendición de rodearme de consejeros sabios y piadosos; le animo a que haga lo mismo y procure recibir tanto entendimiento como sea posible [véase el tema a continuación en cuanto a directivas]. Por último, el presupuesto tiene que ser un documento flexible no algo gravado en piedra. Si surge una necesidad [e.g. una nueva computadora o empleado de tiempo parcial] u oportunidad [e.g. un concierto cruzada], y los fondos existen, no dude en reunir a la directiva para discusión. Sin embargo, trate de incluir tantas prioridades como sea posible en su lista de deseos para cubrir cualquier emergencia por adelantado. Por ejemplo, “si el ingreso excede el

presupuesto propuesto, entonces los fondos adicionales deben asignarse a: muebles, ornamentos y equipo, evangelismo y ministerio infantil”.

APLICACIÓN

1. Como pastor mentor, le sugiero que provea una copia de su presupuesto anual más reciente al prospecto plantador. Antes de dar la copia, borre el salario de cada empleado pero mantenga la cantidad total designada a los gastos de nómina.
2. Haga que los plantadores de iglesias dediquen las siguientes dos semanas en ~~preparar una presuuesta presuuestral para el primer año de la iglesia, después repase~~ y discuta los resultados.

18. La Mesa Directiva

a. Importancia: cuando la iglesia está en la fase inicial, sería bueno reunir a lo mejor y más brillante de entre los voluntarios para que sirvan en el grupo de liderazgo [Me disgusta usar el término “comité” pero en esencia es lo que es]. Al empezar se evalúa constantemente y toman decisiones. Es extremadamente importante tener a las personas correctas en la mesa de decisiones. Al crecer la iglesia, va a ser necesario emigrar a una estructura organizacional más formal. El personal, por seguro, asumirá el papel de la toma de decisiones diariamente. El establecer una directiva de ancianos [i.e. Mesa Directiva] que represente a los miembros de la iglesia y a quienes el pastor titular sea transparente es de suma importancia. El decidir cuándo hacer dicha transición es una decisión de gran importancia y necesita hacerse en el momento preciso; moverse demasiado tarde podría exponer a la iglesia a los peligros de la falta de transparencia, pero hacerlo muy pronto crea la posibilidad de que su visión sea asaltada por aquellos bien intencionados pero que no entienden el ADN de la organización. El pensar detenidamente durante este paso crítico para ejecutarlo propiamente asegura la salud de su iglesia y establece el ADN para las generaciones siguientes.

b. La Directiva inicial: Al someter sus Artículos de Incorporación, la mayoría de las jurisdicciones en los EU requerirán que designe cuatro oficiales: Presidente o CEO [pastor titular], Vice-Presidente, Secretario y Tesorero/CFO. Su directiva inicial seguramente estará formada por personas que usted ya conocía antes de mudarse al lugar donde plantará la iglesia. Todos ellos deben cumplir los requisitos del Anciano como se describe previamente, y tener experiencia en ministerio pastoral o asuntos financieros para ayudar con las decisiones importantes que afectarán a la iglesia. Al madurar la iglesia, escoja nuevos oficiales dentro de la iglesia local para quitar finalmente la directiva inicial.

i. Número: no hay un límite legal para el número de miembros en la directiva, pero le recomiendo que no sean más de nueve, y que sea un número impar de miembros.

ii. Composición: busque consejo de personas sabias en finanzas y que estén acostumbrados a trabajar con presupuestos y “grandes” cantidades. Procure representación adecuada de expertos en el pastorado y las finanzas; los pastores

tienden a ser sensitivos en el cuidado de la gente y el personal, las personas financieras son sofisticadas al considerar “el costo de hacer negocio”.

iii. Límites en el plazo: la Biblia no dice, así que, puede tener oficiales en la directiva por tiempo indefinido o crear un plazo límite [e.g. tres años] para tener nuevos miembros y perspectiva.

c. Propósito: la directiva se reúne para fines de planeación estratégica y determinar la asignación de los recursos en un esfuerzo para cumplir con la visión. La directiva apoya la visión del pastor titular y mantiene al pastor responsable para proteger los intereses de la iglesia. El pastor titular dirige la directiva y es considerado el principal entre iguales. Él maneja la agenda y es responsable de la visión. Pero, las decisiones a gran escala que afectan a la iglesia requieren la aprobación de la directiva. Como pastor líder en el modelo de nuestra iglesia, usted ha sido investido con mucho poder, y la mejor manera de evitar abusar de dicho poder es respetar y desear deferir a su directiva.

d. La frecuencia de reuniones: la mayoría de los estados en los EU requieren que usted se reúna una vez al año, pero yo creo que debe planear reunirse cuatro veces al año. Las juntas deben programarse en un ciclo anual. Por ejemplo, las dos primeras reuniones ocurren durante la última semana del mes después de terminar el trimestre. En otras palabras, si el trimestre termina en marzo y junio, usted se reunirá durante la última semana de abril y julio. La razón para tal horario es darle a las personas de finanzas suficiente tiempo para preparar reportes completos al final del trimestre que muestren los ingresos y egresos en relación al presupuesto, y considerar las discrepancias.

Su próxima junta por seguro ocurrirá en Octubre para revisar las discrepancias en el presupuesto así como el plan estratégico y el borrador del presupuesto para el año siguiente. La cuarta junta debe programarse al principio de diciembre para finalizar el presupuesto del año entrante. Si hay discrepancias significantes en las proyecciones presupuestales, puede convocar juntas adicionales.

Discrepancias: la directiva tiene que ser sensible a las discrepancias significantes y revisarlas. Por ejemplo, si presupuesto \$3,000 para el ministerio infantil y el director solo gasto \$1,500, puede ser un problema, no una bendición. Si los fondos no se usaron, quizás el ministerio no fue de influencia como se proyectó. Igualmente, si el director tiene un presupuesto de \$3,000 y gasta \$5,000 sin la aprobación de la directiva, usted tiene un problema a pesar de que el uso de los fondos haya sido de gran influencia para el reino. La directiva asimismo necesita responder a la discrepancia de ingresos en las proyecciones presupuestales. El presupuesto necesita planes de contingencia diseñados para poco o mucho como se mostró anteriormente. Por último recuerde, hay discrepancias generales de temporada. Los veranos pueden ser escasos y diciembre abundante... habrá ciclos que considerar. Por tanto, no reaccione a cada discrepancia semanal o mensual sin considerar la foto completa.

e. Procedimiento:

i. Convocando una junta: solo la persona autorizada para ello [i.e. oficial de la directiva] puede convocar una junta. Por lo general, usted como presidente de la directiva convoca la reunión.

ii. Agenda: Prepare una agenda para la junta y provea la agenda y un recordatorio a la Mesa Directiva una semana por adelantado. Acepte cualquier opinión, pregunta o cambio en la agenda al momento de enviarla.

iii. Quorum: se requiere quorum para conducir cualquier negocio que requiera voto. Consulte su constitución y las regulaciones del estado en su jurisdicción para determine si la mitad o dos terceras partes de la directiva tiene que estar presente para constituir quorum.

iv. Siga los procedimientos: Por lo general, se siguen las reglas del procedimiento parlamentario estándar. Cualquier asunto que se vote, requiere una moción y ser secundada, y el voto se registra. Deje que los miembros de la directiva discutan diferentes opiniones y procure ser justo aun si los directivos no adoptan su punto de vista. Usted quiere un consenso lo cual es un proceso. También, no quiere una directiva que solo estampe sus deseos [lo cual a la larga es dañino para la iglesia y peligroso]. Documente todos los asuntos de la junta, en particular todo lo que se vote, en las minutas de la directiva y mantenga los archivos como lo requiere el estado [e.g. cinco a siete años]. Procure la unidad cuando sea posible pues muchas veces afirma la obra del Espíritu Santo. Es más sabio tomarse el tiempo en el proceso del consenso para desarrollar y obtener un voto unánime que pasar al voto solo porque sabe tiene a la mayoría.

f. Directivas de “consejo” financiero: sirve con el propósito de proveer entendimiento financiero a la directiva. Incluye a expertos en negocios basado en su educación [cpa, mba, contadores] o personas de negocios cuya pericia es a través de la experiencia. El grupo aconseja a la directiva pero no tienen la autoridad de voto. Una directiva de consejo financiero puede proveer consejo oportuno así como la oportunidad para que los líderes piadosos de negocios tengan importancia en la iglesia local. Es sabio que los consejeros financieros se reúnan una semana antes que la directiva, anoten sus recomendaciones y entreguen sus minutas rápidamente a los consejeros así como a la directiva.

Perspectiva Pastoral: he sido bendecido con una directiva muy unida, a pesar de que no son claramente un grupo que solo aprueba. Recibo y animo diferentes opiniones que las mías. Hemos servido juntos por muchos años y nos respetamos mutuamente. Por ejemplo, si un miembro de la directiva urge firmemente una cantidad más grande en la reserva de lo que yo sugeriría, la directiva tiene que considerar la idea. Quizás no tengamos los recursos para un proyecto que yo he propuesto; el asunto no es “salirme con la mía” sino cual es la voluntad de Dios para nosotros. Ellos son hombres piadosos capaces de discernir la voluntad de Dios. Muy pocas veces he usado la mejor carta del pastor, “Dios me dijo”. La directiva debería asumir que todas sus propuestas “las oyó del Señor” si usted se ha ganado el respeto de su directiva como un hombre que busca la voluntad de Dios, y tiene historia de ello. Nosotros continuamos hablando, orando y buscando consenso si no estamos inicialmente de acuerdo en un asunto. En quince años, hemos logrado consenso y unidad en cada decisión de la directiva.

Nuestra directiva no tiene límites de plazo. Lo cual permite que personas dotadas con un alto nivel de experiencia en la organización sigan ayudando a liderar. Ultimadamente, las personas van a renunciar a través de los años por diversas razones lo cual permite nuevas ideas y perspectivas. Además, la directiva de consejo también provee nuevos

ángulos en los asuntos y prepara a los directivos candidatos al informales sobre los planes estratégicos y asuntos que encara la directiva.

Finalmente, le insto a que entrene a todos sus miembros de la mesa directiva sobre su filosofía de ministerio y teología. Considere guiarlos a través de las veintidós lecciones/secciones contenidas en este manual en la sección, “¿Qué es una iglesia Calvary Chapel?”. De esta manera la directiva entiende que cree y por qué, así como los valores centrales/ADN. Así, la directiva entiende idealmente por que como pastor líder ha propuesto la visión que tiene.

19. Improvisando las Relaciones entre los Líderes de la Red de iglesias

a. importancia: Aristóteles describió una jerarquía de tres tipos de relaciones. La más baja es cuando buscamos relacionarnos para obtener algo de alguien. La siguiente es cuando buscamos relacionarnos por beneficio mutuo [una relación simbiótica]. La forma más alta busca relacionarse primordialmente por el hecho de que el relacionarse es intrínsecamente bueno y tiene que valorarse. Nosotros buscamos crear relaciones firmes y significativas entre los plantadores de iglesias. No hay nadie más que entienda los estragos y bendiciones de ser un plantador de iglesias que el plantador de iglesias. El plantar iglesias magnifica – lo bajo es más bajo y lo alto más alto. El asunto más común que encaran los plantadores de iglesias es no tener con quien compartir la experiencia.

i. Propósito: los plantadores de iglesia usarán el tiempo para animarse unos a otros; los plantadores más experimentados son mentores de los menos experimentados, y crecerán como pastores y líderes. Nosotros queremos compartir recursos, entrenar y crear transparencia.

ii. Esposas de los plantadores: es importante que las esposas de los plantadores de iglesia también tengan una red de relaciones para que se animen y fortalezcan en sus propios desafíos. Queremos ser intencionales en desarrollar dichas relaciones, utilizando medios similares para conectar a las esposas así como a los plantadores. Sin embargo, el enfoque de la red de esposas es primordialmente animarse en lugar de entrenamiento per se.

b. El desafío geográfico: uno de los desafíos es descubrir cómo crear relaciones más efectivamente por el hecho de que estamos separados por todo el globo.

i. Conferencias por teléfono y video: Una conferencia mensual por video o conferencia semanal por teléfono puede abarcar muchas regiones y conectar a muchos líderes juntos.

ii. Cara a cara: entre más cerca este geográficamente, mas fácil es reunirse cara a cara. Queremos afirmar la relación tratando de hacer un esfuerzo extra tan seguido como sea razonable. Es sabio que un mentor, en una región en particular, trate de programar visitas personales 3 o 4 veces al año. La reunión se puede lograr si el mentor viaja para visitar la iglesia del discípulo, el discípulo viajando donde el mentor, o reuniéndose en un lugar intermedio. Idealmente, los mentores pueden reunirse con varios discípulos al mismo tiempo, lo cual tiende a potenciar la efectividad.

iii. Conferencias: idealmente, todos podremos asistir a la conferencia de pastores que ofrece CCA en Murietta, California. Además, procuraremos crear oportunidades

para que haya reuniones regionales con la intención de crecer espiritualmente y refrescarnos.

c. Relaciones más que entrenamiento: el mentor tiene la tendencia de analizar como un consultor y después procura ayudar a resolver los problemas percibidos. En su lugar, invierta el tiempo divirtiéndose, comiendo, y simplemente poniéndose al día. Pregunte, ¿cómo está la familia, cómo se está ajustando la esposa del plantador [y los niños]? Hable por un momento con la esposa del plantador para discernir como está *realmente* el plantador. Trate de ver si hay un balance saludable en la relación del plantador con Dios, su familia, otros, espíritu, cuerpo y mente. Pase algún tiempo observando la nueva iglesia y anímelo primero antes de hacer cualquier sugerencia para que avance.

Perspectiva Pastoral: yo creo que el plantar iglesias es más saludable cuando el mentor y el plantador se han comprometido en hacer un esfuerzo extra para reunirse periódicamente con el propósito de dar cuentas, relacionarse y entrenarse. Sea un pastor dispuesto a apoyar a la nueva iglesia con sus oraciones, tiempo, energía, y otros recursos razonables. Como pastor líder determine con sus líderes principales cuanto de su tiempo puede disponer para apoyar el plantar iglesias. Nuestro liderazgo permitió 20% de mi tiempo para tal propósito. Lo cual implica entrenar al personal para delegar eficazmente algunas de mis responsabilidades. Calcule el costo con sus líderes principales y el personal, y planee la transición; fallar en planear es planear en fallar. También, asegúrese de que todos sus candidatos para plantar valoren la importancia de las relaciones y se comprometan a mejorar las relaciones. Por ultimo, asegúrese de que todos entiendan que el fallar en no involucrarse como mentor después de comenzar la iglesia es un factor primario relacionado con la caída moral, la desilusión y el desanimo.

20. Solicitando ser una iglesia Calvary Chapel: Usado con Permiso de la Asociación Calvary Chapel [ACC]

a. La misión de ACC: Calvary Chapel no es una denominación sino una confraternidad de iglesias. Cada Calvary Chapel es una corporación independiente gobernada por su propio liderazgo y financiada por las contribuciones de su congregación. La conexión unos con otros es con el fin de tener compañerismo y animarnos. La misión de la Asociación Calvary Chapel (ACC) es: servir a las congregaciones de Calvary Chapel por medio de:

Proveer recursos que ayuden a los pastores e iglesias a operar más eficaz y eficientemente mientras cumplen con la gran comisión.

Ayudar a las iglesias que desean ser parte de la Asociación Calvary Chapel y usar el nombre de Calvary Chapel a determinar si son compatibles con la filosofía de ministerio de Calvary Chapel.

Proveer asistencia a las congregaciones de Calvary Chapel cuando se solicite en las áreas de iglesia, pastoral, directiva, y otros problemas o asuntos relacionados.

Hacer una conferencia anual para Pastores que promueva el compañerismo, el edificar a la congregación en la palabra de Dios, así como el entrenamiento en áreas específicas de interés.

La oficina de la ACC mantiene la lista de iglesias que son parte de la Asociación de iglesias Calvary Chapel. Dicha lista ayuda a que los interesados encuentren un Calvary Chapel en su comunidad.

b. Consideraciones iniciales: existen tres asuntos primordiales que cada solicitante debe considerar antes de proceder:

Primero, usted como pastor titular de su congregación, junto con el liderazgo de su iglesia, necesitan entender, concordar y abrazar las posiciones doctrinales presentadas en la declaración de fe de Calvary Chapel y las características que distinguen al movimiento Calvary Chapel como se presentan en el libro Distintivos de Calvary Chapel escrito por el Pastor Chuck Smith. Al leer dicho libro y la declaración de fe, podrá discernir si tiene un corazón y una mente conectada y comprometida con Calvary Chapel.

Segundo, nuestra política general es comenzar el proceso de afiliación con aquellas iglesias que se reúnen el domingo [i.e. reuniones de fin de semana]. Generalmente, no comenzamos el proceso con aquellos en la etapa ministerial de un estudio en casa o que no se reúnen en domingo.

Tercero, siendo que la Asociación Calvary Chapel es una confraternidad de iglesias, la comunión es el corazón de quien somos y lo que hacemos. Le exhortamos a que no comience el proceso si no está dispuesto a mantener la comunión con otros pastores y congregaciones de Calvary Chapel. Lo cual se logra a través de su participación en las conferencias locales de pastores que se tienen a través del año, en la conferencia anual de pastores titulares en California, y la comunión constante con los pastores de su área.

c. El proceso:

i. Generalidades: es necesario que cada pastor llene la solicitud. Cuando se le apruebe como Calvary Chapel, ACC le concederá el derecho de usar el nombre Calvary Chapel y el logo de la paloma. Ambas entidades son marcas registradas por Calvary Chapel y no deben usarse hasta que reciba de la ACC la aprobación por escrito. La solicitud provee la base tanto para el permiso como la protección de dichas marcas registradas.

El proceso que seguirá variará dependiendo si ya tiene antecedentes en Calvary Chapel o si solicita afiliación estando fuera del movimiento Calvary Chapel. Lo cual es determinado en las entrevistas iniciales.

ii. Tres pasos:

Primer Paso:

Entregar la forma de información de contacto en la oficina de la ACC. Entregar dos cartas de recomendación de pastores titulares corrientes de Calvary Chapel en la oficina de la ACC. Las cartas son enviadas por los pastores apoyando.

Segundo Paso:

Una vez recibidos los documentos listados en el paso uno, ACC selecciona un pastor mentor quien trabajará con al solicitante para ayudarlo y animarlo a través del

proceso de solicitud. El mentor proveerá las formas requeridas en el proceso de solicitud. Las formas ya completas son entregadas al pastor mentor quien las revisará y dará recomendaciones a la oficina de ACC. La solicitud le pedirá proveer información sobre lo siguiente:

- Información de la iglesia
- Historia de cómo se plantó la iglesia
- Historial personal espiritual
- Antecedentes en la iglesia y ministerio
- Posiciones doctrinales

A cada solicitante se le requerirá también firmar la Declaración de Fe y el Acuerdo de uso del nombre Calvary Chapel y el logo de la paloma.

Dependiendo de su antecedente ministerial y experiencia con Calvary Chapel, se le puede pedir que lea una selección de libros y vea videos selectos. Se le requerirá entregar notas y observaciones sobre dichas lecturas.

Tercer Paso:

ACC revisará la solicitud. Seguimiento adicional puede requerirse en base a dicha revisión.

Una vez cumplidos todos los requisitos, la oficina de ACC envía al solicitante una carta de bienvenida y una forma de información que permitirá que el ministerio sea añadido a la base de datos de iglesias de Calvary Chapel.

d. Pensamientos adicionales: Al comenzar dicho proceso, le exhortamos a que se relacione con otros pastores de Calvary Chapel en su área. Nosotros requerimos dos cartas de recomendación de por lo menos dos pastores de Calvary Chapel, uno tiene que ser de su área local. Así que entre más rápido comience a relacionarse, el proceso será más rápido.

Esperamos que esto clarifique el proceso general para entrar en comunión con la ACC y el movimiento Calvary Chapel. Si tiene más preguntas, por favor no dude en llamar la oficina de ACC para asistencia.

Anhelamos trabajar con usted y asistirlo en determinar si esta relación será beneficiosa para ambos. Que el Señor lo guíe y dirija a través del proceso mientras esperamos tener un futuro de comunión juntos.

Apéndice

I. Enseñando y Predicando

A. Importancia: Nuestra filosofía de ministerio concede una importancia especial a la enseñanza de la Biblia. Por lo tanto, cualquier modelo efectivo de entrenamiento para plantadores de iglesia debe incluir un método intencional para entrenar maestros y predicadores de la Biblia.

1. El modelo: centrado en el desarrollo del maestro por medio de un programa de seis a doce meses para equipar y promover la enseñanza expositiva. Los estudiantes necesitan desarrollar habilidad en el método de estudio inductivo para preparar y presentar estudios bíblicos dinámicos. Los estudiantes aprenderán el arte y la ciencia de la enseñanza bíblica, y presentaran sus enseñanzas para revisión y desarrollo. Todo estudiante debe prepararse para un ministerio efectivo de enseñanza. A continuación, describimos un curso modelo.

2. Medio de enseñanza: Dependiendo del número de plantadores de iglesia [y otros maestros de la Biblia] siendo entrenados, es efectivo ponerlos a enseñar delante de sus **compañeros**. Ayuda tener doce o más personas en el salón para que interactúe como maestro. Si no hay suficientes “estudiantes” en entrenamiento, considere invitar a otros pastores, empleados, o familiares y amigos para crear una dinámica de grupo que permita la interacción y conexión del maestro con la gente. Otra opción es hacer que los plantadores de iglesia enseñen antes de la **reunión a media semana o domingo**. Al desarrollar el maestro sus habilidades, es una buena oportunidad para desarrollar aún más sus dones de enseñanza.

3. El proceso de crítica: use el formato ejemplo de crítica que se provee con una explicación para cada sección en la forma. Nos hemos dado cuenta que es una manera muy eficiente para dar una opinión estandarizada en cuanto a los elementos “necesarios” para la enseñanza efectiva. Cuando los estudiantes están enseñando por primera vez antes sus compañeros, sujetos a evaluación, es intimidante y vergonzoso para la mayoría. Asegure de animarlos y mantenerlos bajo el estándar de un recién maestro de la Biblia. Al pasar por varias rondas de enseñanza, el nivel de crítica debe ser más sofisticado. Después de la enseñanza, de su opinión tan pronto como sea posible, y considere lo siguiente:

a. ¿Qué hizo bien el maestro? Primero, afirme tantas “buenas” como sea posible.

b. ¿Qué puede hacer diferente el maestro para ser más efectivo?
Después, ayúdelos a entender algunos asuntos con el mensaje que dieron y maneras para ser más efectivo.

4. Frecuencia: idealmente, entre más enseñen los estudiantes y reciban opiniones de sus compañeros y mentor mejor. Considere un modelo de entrenamiento de enseñanza semanal. Por ejemplo, si usted se reúne con los plantadores de iglesia cada semana los martes en la noche para estudiar una sección del manual de entrenamiento para plantadores de iglesia, puede llegar

una hora antes o después para iniciar el programa de entrenamiento para maestros descrito más adelante.

B. La ciencia de enseñar la Biblia: la homilética es el estudio de la composición y presentación de un sermón u otro discurso religioso. Incluye todas las formas de predicación. La hermenéutica bíblica es el estudio de la interpretación del texto bíblico. Tanto la homilética como la hermenéutica son necesarias para un ministerio de enseñanza efectiva.

1. Método de Estudio Bíblico Inductivo:

- *Observación:* ¿Qué veo?
 - *Interpretación:* ¿Qué quiere decir?
 - *Aplicación:* ¿Cómo puedo aplicar dicha verdad a mi vida?
- a) Lea el texto 5 o más veces.
 - b) Desarrolle sus propias notas y bosquejos del pasaje antes de considerar las ayudas de estudio [e.g. comentarios]
 - c) Permita que Dios le hable: la palabra es viva [He.4:12]. Antes de regurgitar lo que Dios le ha dicho a alguien más, deje que Dios se le revele a sí mismo por medio de su palabra. Aprenda la diferencia entre solo interpretar correctamente el texto y escuchar de Dios.
 - d) El maestro debe tener el mensaje, y el mensaje debe tener al maestro
 - e) Ore y pida entendimiento
 - f) Conteste las preguntas ¿quién, qué, cuándo, dónde, y por qué?
 - g) Contexto: mantenga las Escrituras en contexto, para que no se convierte en pretexto
 - h) Contraste: e.g. “pero”, Jesús vs. líderes religiosos; e.g. Mt.5-6
 - i) Relaciones causa y efecto: Juan 15 “si permaneces en mí...”
 - j) Palabras que se repiten: revelan temas y énfasis

2. ¿Cuál es el tema?

Cada párrafo, por lo general, tiene una idea principal. ¿Cuál es la relación entre los versículos en el párrafo? ¿Cómo se relacionan los párrafos en el capítulo?

Ejercicios: Identificando el tema

1. Juan 15:1-10
2. Juan 4:1-26
3. Juan 6:1-14
4. Juan 21:15-19

Declare el sujeto en 3 a 5 palabras

3. ¿Cuál es el objetivo?

- ¿Cómo desea Dios transformar a su pueblo en referencia a la verdad del texto?
- ¿Cómo podemos aplicar dicha verdad en nuestra vida?
- Dígales lo que desea que hagan como resultado del mensaje.

4. Preparando una hoja de ruta

- Introducción: [identifique el texto 2 veces (e.g. “Juan capítulo 15, Juan capítulo 15”)]

-
- Oriente a la audiencia en el tema: e.g. “recuerdo un año andando de vacaciones, pasando por los hermosos viñedos de California y admirando surcos llenos de hermosos racimos de uvas. Hay cierta belleza en una viña fructífera que Dios desea producir en cada una de nuestras vidas...”
 - Capte la atención de la audiencia: lo mismo es la audiencia que los burros, si quiere agarrarlos, agárrelos de las orejas
 - La introducción debe ser breve [5% del mensaje]
 - Existen tres clases de maestros: aquellos que puedes escuchar, los que no puedes escuchar, y los que tienes que escuchar.
 - Motive a la audiencia a seguir el desarrollo de las ideas
 - Infórmeles que lo que está a punto de decir satisface sus necesidades

Tema: declare clara, breve y efectivamente el tema: e.g. “el tema que estaremos estudiando hoy es como dar fruto espiritual” o “el tema de este pasaje es como dar fruto”.

Objetivo: dícales lo que desea que hagan: e.g. “conéctense a Jesús y den fruto”

Bosquejo: Como se relacionan los puntos con el tema principal. Los cuales se relacionan lógicamente para que el mensaje se desarrolle y fluya.

- Los puntos deben relacionarse con Dios/Jesús [e.g. “1. Lo que Dios está haciendo para que dé fruto; 2. Lo que usted debe hacer para dar fruto; 3. Como su fruto debe verse”
- Use verbos/palabras de acción si es posible tiempo presente
- Sea optimista
- Pronombres personales: “ustedes” es más fuerte que “nosotros”
- Sea práctico vs. académico
- Aliteración: cuide de no abusar: [e.g. ritualismo, misticismo, legalismo]
- Límitese a 3, posiblemente 4 puntos

Transiciones: la audiencia necesita saber hacia dónde se dirige

- Indicadores: ie. 1^{ro}, 2^{do}, 3^{ro}.
- Repaso-preámbulo: “vemos que la alabanza satisface a Dios, ahora veamos que la alabanza le satisface”
- El paralelismo o las palabras claves ayudan en la transición: por ejemplo -
 - 1. La alabanza satisface a Dios
 - 2. La alabanza te satisface
 - 3. Como experimentar alabanza satisfactoria

Material de apoyo: el mejor es las referencias bíblicas.

- Citas, historias, testimonios, censos
- Las buenas ilustraciones quedan bien con el tema y le dan valor
- Puede usar referencias personales, pero es mejor mostrarse humano que como héroe
- Procure que sea de buen gusto
- Cree interés, mueva las emociones > la acción, aplique y explique la verdad

Conclusión

- Sea uno que concluye
 - Paralelo en cuanto al objetivo
-

-
- Recuérdeles lo que desea que hagan

C. Consejos prácticos para los maestros de Biblia

1. Ayude a que la gente entienda lo que significa y como vivirla
2. Como buen Dr. explique la condición y responda las preguntas implicadas
3. Sea disciplinado – haga su tarea
4. Preocúpese por la gente y sea sensible a sus necesidades
5. Céntrese en Jesús: Cristo crucificado y resucitado
6. Sea usted mismo: toque a las persona de manera única [sus propias huellas]
7. Sea real: refleje sus necesidades, sea autentico
8. Enseñe la palabra > alcance al mundo
9. Enseñar la Biblia es un llamado divino con un mensaje sagrado > sea santo
10. Proclame el evangelio: la salvación es la necesidad más grande
11. Redarguya [intelecto], reprenda [espíritu], exhorte [emoción]
12. De esperanza: muéstrela a la gente la esperanza que tenemos en Cristo
13. Muéstrela a la gente que hacer [aplicación – e.g. ¿ahora qué/y qué?]
14. Use ayudas visuales ocasionalmente para mostrar verdades espirituales > mayor retención
[Mt.18 – Jesús sostuvo a un niño en lugar de decir, “imagínense a un niño”]
15. Sea culturalmente relevante – considere eventos presentes [Hch.17 Pablo en Atenas]

Libros de texto [lectura obligatoria]: Nathaniel Van Cleave – *Manual de Predicación*, Wiersbe & Wiersbe – *Los Elementos de la Predicación*

D. El arte de enseñar la Biblia: los estudiantes aprenderán mejor como refinar y desarrollar sus dones de enseñanza predicando en lugar de solo aprender acerca del enseñar; recibiendo opiniones de sus compañeros y mentores. Por ejemplo, el maestro que enseña típicamente al grupo de jóvenes o a un grupo comunitario puede no estar consciente de ciertas fallas en su enseñanza las cuales expondrían sus compañeros y mentores.

Primera ronda de enseñanza:

1. Los estudiantes presentan Estudios bíblicos de 30-40 minutos con crítica de sus compañeros y mentor después del estudio.
2. Los estudiantes seleccionan el pasaje que compartirán.
3. Procure reforzar la prioridad del método de estudio inductivo. Antes de enseñar, recuérdela a los estudiantes la necesidad de hacer sus observaciones del texto, y proveer la interpretación antes de considerar aplicarlo [la mayoría de los nuevos maestros tienden a ir solo a la aplicación].

Libro de texto [lectura obligatoria]: Hendricks–*Viviendo por el Libro* [el estudiante debe haber terminado] Van Cleave– *Manual de Predicación*, Wiersbe & Wiersbe–*Los Elementos de la Predicación*

Segunda ronda de enseñanza: en la segunda ronda, el mentor titular selecciona el tema o pasaje para cada estudiante. Un método es asignar secciones de un libro de la Biblia. Otro, desarrollar el tema buscando un texto que trate con el tema y exponiendo el

texto. Proveemos a continuación ejemplos de temas que tratan con el corazón del maestro de la Biblia que podrían ser útiles para explorar por el estudiante-maestro:

- a. La humildad y el peligro del orgullo
- b. La llenura del Espíritu Santo: enseñanza ungida
- c. Animando y consolando a través de la enseñanza
- d. Evitando la hipocresía [el síndrome del fariseo]
- e. Apuntando a Jesús
- f. Alcanzando a los pre-creyentes mientras equipamos a los santos
- g. La importancia de la disciplina espiritual para el maestro
- h. El propósito de la palabra de Dios en cada mensaje: enseñar, redargüir, corregir e instruir en justicia [2Ti.3:16]
- i. Enseñe a la persona: redarguya, reprenda, exhorte [mente, espíritu, emoción/corazón-2Ti.4:2]
- j. La necesidad de que el mensaje tenga al predicador y el predicador el mensaje
- k. Escuchar a Dios: ¿es más que solo leer comentarios?
- l. Manteniendo la frescura

Libro de texto [lectura obligatoria] Thiessen – *Teología sistemática* o Grudem – *Teología sistemática* [recuerde a los estudiantes que terminen los libros anteriores sobre predicación expositiva].

Aprendiendo de otros maestros de la Biblia: los estudiantes considerarán una variedad de estilos de enseñanza a través de videos y presentaciones en vivo para determinar las ventajas y desventajas de otros métodos de enseñanza [5-8 semanas]. Nos hemos dado cuenta que es eficaz usar los DVDs de conferencias pastorales que incluyen predicadores fuera del movimiento de Calvary.

Ejercicio [en equipo]: Analice un libro o sección grande de la Biblia

- a. la clave en el ejercicio es ver que cada libro, sección, capítulo y párrafo está relacionado lógicamente a las otras partes; y comenzar a desarrollar y adiestrar la habilidad para identificar y describir dichas relaciones
- b. Considere bosquejar todas o ciertas cartas de Juan, o un libro más grande como Romanos

La tercera ronda de enseñanza [y demás]:

1. Los estudiantes presentan Estudios bíblicos de 30-40 minutos con crítica de sus compañeros y mentor
2. Los estudiantes seleccionan el pasaje que compartirán.
3. Considere enseñar todo el libro de la Biblia que acaban de bosquejar como parte del ejercicio descrito anteriormente.
4. Rondas adicionales de enseñanza deberían continuar tan frecuente como sea razonable durante el proceso de mentoría y entrenamiento a los plantadores de iglesia:

Provea una oportunidad para enseñar: un texto narrativa, un texto didáctico [e.g. epístola Paulina], y literatura de sabiduría/poética

Forma y formato para la crítica del mensaje

- **Predicador:** aquí es donde escribe el nombre de la persona enseñando
- **Evaluador:** aquí es donde escribe el nombre de la persona haciendo la crítica
- **Pasaje:** el maestro debe identificar el texto que esté enseñando por lo menos dos veces [e.g. “abran su biblia en Romanos capítulo 15, continuando nuestro estudio en el libro de Romanos, hoy estamos en el capítulo 15”]. Note el pasaje y si fue dada la doble referencia.
- **Introducción:** ayude al maestro saber si la introducción fue efectiva. ¿Cuál fue “el gancho” [i.e. algo que le llevó a querer escuchar el resto de lo que el maestro tenía que decir]? ¿Estaba relacionado con el tema? ¿Relacionado con las necesidades? ¿Qué tan largo fue [demasiado]?
- **Tema:** ¿identificó claramente cuál era el tema?
- **Lectura del pasaje:** ¿fluyó y fue claro?
- **Objetivo:** ¿Identificaron claramente cuál era el punto u objetivo del pasaje? ¿Le dijeron de frente a la audiencia lo que les pedirían hacer al final?
- **Bosquejo:** ¿fueron claros los puntos principales? ¿Hubo una clara estructura organizada que la audiencia pudo seguir?
- **Transiciones:** ¿cómo se hicieron? Por ejemplo, repaso [del pt.1] y preámbulo [del pt.2].
- **Material de apoyo:** anote referencias a estadísticas, diccionarios, concordancias o léxicos griego/hebreo, comentarios, o citas.
- **Ilustraciones:** anote historias, anécdotas y otras ilustraciones. ¿funcionaron o no?
- **Referencias bíblicas:** anote referencias bíblicas. Muchas, pocas, ¿trabajaron o no?
- **Aplicación:** ¿ayudó el maestro a explicar cómo aplicar las verdades del pasaje a la vida, funcionó, hubo mucha o poca?
- **Conclusión:** ¿fue preparando el mensaje para una conclusión culminante? ¿Reflejó la conclusión el objetivo dado al comienzo del mensaje?
- **Presentación oral:** ¿fue clara la voz? ¿hubo cambios en el volumen, tempo e intensidad? ¿fue el ritmo muy rápido o muy lento?
- **Presencia física:** peculiaridad, contacto visual, postura, gestos, ~ que trabajó bien y que no.
- **Cualquier otro comentario:** incluya cualquier opinión y exhortación adicional. En particular, note si el maestro siguió el método de estudio bíblico inductivo: observación, interpretación y aplicación.

Un método para usar la forma: primero, asigne que los estudiantes critiquen el mensaje del pastor enseñando. Haga que los estudiantes entreguen sus formas para

revisarlas y asegurarse de que entienden los conceptos en las formas antes de comenzar a criticarse uno al otro [repasso en grupo]. Segundo, los estudiantes usarán la forma cada vez que uno de sus compañeros enseñe para dar sus comentarios. El proceso de crítica ayuda a la persona recibiendo la crítica y a todos los estudiantes. Al filtrar la enseñanza a través del matriz de la forma la persona proveyendo la crítica, les ayuda a ser consciente de los elementos y matiz que hacen la enseñanza efectiva. Al compartir los estudiantes sus ideas en clase, todos ellos pueden aprender de la crítica. Finalmente, al terminar la enseñanza, haga que todos los estudiantes entreguen su crítica del estudiante maestro para su revisión.

II. Lecciones de Liderazgo

Importancia: la habilidad de liderazgo será el factor humano más grande impactando la iglesia. Los pastores líderes deben cambiar su estilo de liderazgo al atravesar la iglesia por las etapas de crecimiento. Al exceder la iglesia más de 150-200 adultos, es esencialmente imposible suplir todas las necesidades. Por ello, más pastores deben ser preparados para el cuidado de la gente. Los plantadores de iglesia deben desarrollarse y crecer para ser efectivos y ayudar a otros a hacer lo mismo. Planee crear intencionalmente relaciones como mentor: invierta tiempo recibiendo de mentores y entrenando líderes. Prepárese para el ajuste cultural: Es emocionante pero causa fatiga.

Al crecer la iglesia, la naturaleza de su relación con la gente cambiará. Usted no estará más disponible para ellos. Otros serán llamados y preparados para cuidar de ellos. Lo cual puede ser incomodo para la iglesia, pues la gente percibe que usted no está para ellos, y puede ser incomodo para el plantador de iglesia al descubrir que no es “necesitado” más como lo fue antes. Es como mirar a sus hijos crecer y aprender a ser independientes, es saludable pero agridulce. Sin embargo, las iglesias saludables dependen del desarrollo de líderes.

A. Como equipar a líderes: ¡una iglesia sana siempre necesita más líderes!

Tema: Nutra una cultura salva para servir: de consumista a comunidad, gente llamada y rendida a Jesús.

1. Filosofía general: como el líder va a si va la iglesia

- a. Comunique visión y filosofía a los líderes existentes y emergentes
- b. Siempre busque líderes
- c. La mejor fuente de líderes son los voluntarios presentes
- d. Desarrolle una cultura de desarrollo de líderes [personal y líderes laicos]
- e. Ayude a conectar los voluntarios con el ministerio a que han sido llamados y entrénelos
- f. Entrene a su asistente: cree una cultura en donde cada líder sea mentor de un asistente
- g. Reconozca, afirme y celebre el crecimiento de los líderes
- h. Sea intencional en capacitar y equipar gente para el ministerio [entrenamiento: formal (e.g. escuela de ministerio, programa de interno) e informal, junta de líderes, libros y recursos, junta de personal]

2. Encontrando voluntarios

Ef.2:10 “Porque somos hechura suya, creados en Cristo Jesús para buenas obras, las cuales Dios preparó de antemano para que anduviésemos en ellas”. Ayude a que la gente descubra lo que Dios quiere que sean y hagan para avanzar su reino y experimentar significado en la vida.

- a. No espere que los anuncios produzcan voluntarios; en su lugar, pida/reclute. Aprenda a invitar a la gente para que se comprometa con la visión
- b. Permita que otros en su equipo ministerial le ayuden a reclutar: no lo haga solo. Busque personas interesadas y adecuadas para la necesidad
- c. Identifique oportunidades a corto y largo plazo: no limite la búsqueda a solo aquellos que harán un compromiso a largo plazo
- d. Si alguien no está disponible en este momento, no quiere decir necesariamente que nunca lo estará – considere volver a verificar más adelante
- e. Describa claramente los roles y responsabilidades de la posición
- f. No le pida a personas ocupadas, altamente calificadas que hagan trabajo “pesado”

3. Entrenando voluntarios

Ef.4:11-12 pastores y maestros, a fin de perfeccionar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo

- a. Asegúrese de que la persona entiende como llevar a cabo la función
- b. Desarrolle materiales de entrenamiento
- c. Afirme a los voluntarios y exprese su gratitud
- d. De su opinión
- e. Modele, entrene, y movilice
- f. trabaje en equipo

4. Identificando y desarrollando líderes

Tema: La fortaleza y la profundidad del liderazgo determinan la efectividad

a. Como identificar líderes ~ Personas que:

- i. Procuran improvisar el status quo
- ii. Ofrecen ideas practicas
- iii. Otros los siguen/escuchan – tienen la habilidad de motivar
- iv. Reciben y comunican la visión
- v. Responden bien a los desafíos
- vi. Toman responsabilidad y su presión
- vii. Terminan el trabajo
- viii. Pueden lidiar con el criticismo y desanimo
- ix. Tienen influencia

b. Como formar líderes: Los líderes deben formar otros líderes, la prioridad es un carácter piadoso – una relación con Jesús

- i. use “los grupos en casa” [grupos de hogar, equipos ministeriales y de misiones]
- ii. mentor lideres – invierta tiempo
- iii. delegue responsabilidades: deberes razonables, instrucción

-
- iv. cree oportunidad para el progreso: e.g. asociado > asistente > líder > líder de 2 grupos
 - v. establezca medidas para evaluar el desarrollo del liderazgo
 - vi. deje que los líderes se adueñen tanto como se pueda: suficiente autoridad para guiar
 - vii. considere el radio de influencia del líder [e.g. llamado para guiar a 5,10,50,100]

5. La formación del líder es más relacional que nada más

- a. Trate de ver el proceso desde el punto de vista del nuevo líder
- b. Asegúrese de que la visión y los valores están alineados
- c. Forme líderes en el contexto de equipo/pequeños grupos
- d. Procure formar a la siguiente generación de líderes
- e. Busque promover dentro de la iglesia

6. Consejos

- a. Atraiga y retenga a las personas adecuada a la cultura y déjelos ser ellos mismos
- b. Cree una comunidad de aprendices: el crecimiento espiritual es la más grande necesidad
- c. Sea santo: el ministerio es un llamado santo
- d. Sea humilde: admita cuando esté mal y no se acredite el éxito
- e. Ame a su equipo, diviértase, y disfrute el ministerio
- f. Provea oportunidades para el crecimiento y desarrollo
- g. Comunique y vuelva a repetir
- h. Evite el elitismo y la burocracia
- i. Sea flexible y busque hacer lo correcto
- j. Reconozca, afirme y celebre
- k. Anime a que la gente actúe como si fueran los dueños
- l. Disfrute a su familia y amigos, pase tiempo con ellos: no se case con el ministerio
- m. Sea precavido al seleccionar líderes [es más difícil quitarlos del equipo que ponerlos]
- n. Sea paciente: soporte tiempos y gente difíciles

7. Reuniones de liderazgo

- a. Recuerde a los líderes acerca de la visión/misión
- b. Recuerde a los líderes que hace a “esta iglesia” distinta > por que hacemos la diferencia
- c. Capacite y exhorte a los líderes a liderar
- d. Respete el tiempo de la gente
- e. Tenga una agenda y plan razonable para trabajar

APLICACIÓN

Lea y estudie las lecciones de liderazgo frecuentemente al prepararse a plantar.

Prepárese para compartir dicha sección con sus líderes principales y futuros una o dos veces al año.

III. Reconociendo Dones y Habilidades

a. Importancia: J. Oswald Sanders dijo, “liderazgo es la habilidad de reconocer los límites y habilidades de los demás, y la capacidad de colocarlos en la obra donde harán lo mejor”. El liderazgo efectivo en la iglesia envuelve la habilidad de reconocer dones. Lo cual implica que los líderes son capaces de reconocer sus propios dones, así como los dones de los demás miembros del equipo. Un líder efectivo de equipo conoce su llamado así como su habilidad de discernir la mejor posición que pueden tomar los demás. Usted debe ser capaz de determinar lo fuerte y lo débil del equipo.

b. Reconociendo los dones de los demás: el ejemplo de Esteban y Felipe Hechos 6:1-8

El contexto: una disputa se levantó en cuanto al programa de benevolencia de manera que las viudas griegas/helenistas se quejaron de que las hebreas recibían un trato preferencial. Los discípulos entendieron lo insensato que sería dejar el ministerio de la oración y la palabra, así que, delegaron dicho ministerio a otros.

i. Es perjudicial para los líderes y la iglesia ignorar los dones: Si la gente no usa los dones que Dios le ha dado, tiende a limitar su crecimiento espiritual y el crecimiento de la iglesia. Los dones, como los músculos, tienden a atrofiarse si no se usan. Si los líderes tratan de ministrar sin animar a que los demás usen sus dones, por seguro, se limitará el crecimiento, y agotará a los líderes.

ii. Informe a la iglesia de las necesidades: las necesidades en el ministerio muchas veces ayudan a revelar los dones en la iglesia: se hizo el llamado a la multitud de discípulos para ministrar una necesidad particular y la gente que no estaba envuelta antes en dicho ministerio respondió. El anunciar la necesidad mueve a la gente y ayuda a identificar aquellos que son llamados y dotados para ministrar tal necesidad.

c. Reconozca a qué ha sido llamado: los apóstoles sabían que habían sido llamados para dedicarse a la oración y la enseñanza de la palabra y no para supervisar el ministerio de comida. Descubra a que no ha sido llamado.

Desarrolle una lista de que no hacer: es importante que los líderes tengan una lista que no hacer así como una lista que hacer. Si hay una tarea o deber que pueda ser delegada a alguien más, entre más pronto delegue la tarea, más pronto tendrá tiempo para invertirlo en algo que solo usted puede hacer. Por ejemplo, usted quizás sea un consejero dotado, pero si hay alguien más en la congregación que pueda aconsejar, entre más rápido los reconozca, entrene, y capacite para aconsejar, más tiempo usted podrá dedicarle a la palabra, la oración y el liderazgo. Una vez que algo está en su “lista de no hacer” deje de hacerlo y asegúrese de permitir que los demás usen sus dones.

d. Cada trabajo necesita ciertos dones: usted necesita considerar lo que el trabajo requiere para cada rol en la iglesia. Entre más grande la influencia [i.e. rol en el liderazgo] mas critico se vuelve el carácter en el proceso de evaluación. Considere los factores usados como clasificadores en Hechos 6:

i. Buena reputación: la gente seleccionada eran conocidos por los que eran servidos. Salieron de entre la congregación, y tenían buena reputación en la iglesia.

ii. Llenos del Espíritu: la gente seleccionada para servir tiene que ser gente espiritual, controlada por el Espíritu Santo. El Espíritu Santo nos capacita para servir.

iii. Sabiduría: en referencia a la sabiduría espiritual que Dios imparte aquellos que están cerca de él. Es la habilidad de saber qué hacer en situaciones difíciles.

iv. Disponibilidad: quizás suene como cliché pero Dios necesita disponibilidad más que habilidad. Dios capacita al que llama. Alguien puede ser muy dotado, pero si no está disponible, no será usado. Por ejemplo, usted podría pensar que alguien en particular es apto, pero si no está disponible para servir por conflictos de horario entonces no está disponible. Le recomiendo identificar cuando está disponible y calendarice un recordatorio diario para darle seguimiento.

v. La persona correcta para la obra: todos los varones escogidos para servir tenían nombres griegos en el caso de la queja de las viudas griegas; fueron personas aptas para dicha obra, y de seguro los escogieron porque se esperaba que fueran capaces de relacionarse con las personas que ministrarán. Considere a las personas así como a la tarea. Escriba una descripción de trabajo que describa el ministerio en cuestión y los dones y experiencia necesarios para ser efectivos.

vi. Resultados: puede muchas veces dar evidencia del llamado de una persona. Cuando las personas están practicando sus dones, la iglesia es bendecida.

La iglesia: en Hechos 6, la influencia de la iglesia creció, y se extendió la palabra de Dios. La iglesia creció rápidamente, implicando multiplicación y no solo adición, al ser atraídas las personas por el mensaje, el gozo, el amor, y el entusiasmo de la iglesia. Aun los sacerdotes, los que menos se convertirían, se hicieron creyentes.

El individuo: el que sirve crece. Nosotros vemos a Esteban a quien el Señor confió poder milagroso, y en el capítulo siguiente, lo vemos proclamando una defensa estimulante de la fe delante de los líderes religiosos. También, vemos que Felipe tenía un ministerio tremendamente eficaz de evangelismo en Samaria. Cuando la persona se anima a usar sus dones, se desarrollan, y nuevos dones se manifiestan. A los fieles en lo poco, por lo general se les confía más grandes responsabilidades [Mateo 25:23].

e. Reconociendo sus dones: Un ministerio efectivo requiere que entendamos nuestro propio llamado/dones, así como los dones de los miembros de equipo. La gente espiritual madura puede procurar ministrar en áreas que no son su llamado, tenga cuidado. Pablo fue llamado a ministrar en primer lugar a los gentiles [Hch.9:15], pero él anhelaba ministrar a los judíos. Por desgracia, no fue su llamado, y los resultados fueron básicamente sin éxito y muchas veces catastróficos. Asimismo, Pablo quería ir a la provincia romana de Asia para fortalecer a las iglesias que había plantado previamente, pero el Espíritu Santo se lo prohibió [Hch.16:6-10], y lo llevó a Filipos. En esencia, la gente espiritual madura de Dios a menudo procura una dirección o llamado que Dios no le ha asignado en tal tiempo.

Dios constituyó a unos evangelistas, misioneros, pastores y maestros [Ef.4:11]. No todos los evangelistas son pastores, no todos los maestros son evangelistas. Usted necesita saber su llamado. Dios pondrá el deseo en su corazón [Fi.2:13] pero también confirmara

su don y llamado por otros medios adicionales. Puertas abiertas y cerradas, la disponibilidad de los recursos, y la confirmación de otros será usado para confirmar su don o llamado. Una vez que ha identificado sus dones, su fuerte, sus debilidades, usted puede determinar más efectivamente que clase de líderes necesita para complementar su equipo.

f. ¿Qué acerca de los inventarios espirituales? Los cuestionarios tienen como propósito ayudar a identificar los dones espirituales dados por Dios. Aun cuando hay muchos dones espirituales, la evaluación se enfoca por lo general en los nueve dones orientados a la tarea que se emplean a diario para hacer la obra del ministerio cristiano. El análisis ayuda a que la persona descubra en qué áreas es menos dotada y el don orientado a la tarea que predomina; después puede enfocarse en el mayor desarrollo del don dominante como un ejercicio de su vida diaria y en el servicio local de la iglesia.

APLICACIÓN

1. ¿Para qué has sido dotado? ¿Cuáles son algunos de sus fuertes?
2. ¿Qué dones son necesarios para mejorar su equipo para una mejor eficacia [i.e. debilidades]?

IV. Proyectos Preparativos para Plantar Iglesias

1. Describe los principios para plantar y desarrollar iglesias según el libro de los Hechos: enfóquese en las áreas siguientes ~

- a. evangelismo
- b. abordando una nueva ciudad
- c. discipulado
- d. organización
- e. finanzas
- f. dependencia en la obra de Dios

2. Prepare una visión para uno de los ministerios propuestos en la nueva iglesia: [véase, “Como Plantar iglesias Calvary Chapel”, seccion1 Fundación, #4 “Visión” como referencia y recordatorio].

Declaración de la Visión [plantilla ejemplo]

Ministerio: aquí, identificamos el ministerio en particular [e.g. ministerio infantil, de ujieres].

Líder:

Asistente(s):

Versículo tema: aquí, pedimos a los líderes que escojan un versículo particular que presente su ministerio, y que consideren el por qué creen ellos Dios les dio tal versículo como tema para su ministerio. Idealmente, el versículo se relaciona claramente con su ministerio.

Objetivo: describa el marco completo de su ministerio en una breve expresión. ¿Qué cree Dios desea hacer por medio de su ministerio el año entrante? Al considerar su objetivo, sería bueno pensar como su ministerio impactó la vida de otras personas el año pasado. Asimismo, ¿cómo le gustaría que su ministerio impacte la vida de las personas el año que viene? Un objetivo ejemplo para el ministerio de consejería diría: “Ayudar a la persona real a dirigirse a un Dios real para lidiar con los problemas reales de la vida y encontrar respuestas en la palabra de Dios”.

Considere lo fuerte y débil de su ministerio y la visión. ¿Cuál ha sido la dirección del ministerio, y a donde quiere llevarlo?

Metas: Las metas son distintas que el objetivo. El objetivo es extenso o amplio, pero las metas específicas. Por ejemplo, la corporación puede decir que el objetivo es incrementar el valor de las acciones el año entrante. Por otro lado, la meta sería incrementar el valor de las acciones un dólar al final del primer trimestre.

Al pensar en las metas considere el acrónimo “CREER”:

Calendarizar • Razonar • Especificar • Evaluar • Responder

Por ejemplo, la meta que dice, “reunirme con los asistentes como sea necesario” falla en cumplir las pautas CREER. La meta no es específica, no se puede evaluar ni tiene un tiempo determinado. Por otro lado, la meta se puede CREER si decimos, “reunirme con los asistentes el segundo miércoles del mes y como se necesite”.

Describa metas que sean razonables, pero también considere que nuestro Dios es increíble. Por ejemplo, el deseo de un ministerio de células en donde el 100% de la iglesia este envuelto puede ser una meta irrazonable. Pero por otro lado, establecer como meta solo el 10% podría subestimar a Dios. Por lo tanto, una meta que requiere participación puede decir “10% de la iglesia participando para Marzo, 25% en Junio, y 33% para Septiembre”.

Ejemplos a continuación de metas establecidas para el ministerio de consejería:

- Implementar un ministerio mentor de matrimonios. Determinar la factibilidad para enero 31 e implementarlo para fines de febrero.
- Identificar y asegurar dos libros para usarlos como recursos de consejería para entrenar a los consejeros. Los recursos tienen que identificarse para finales de febrero, y comprarse y distribuirse a los consejeros a finales de marzo.
- Identificar una bibliografía de recursos de consejería para finales de marzo. Deliberar con otros pastores y ministerios de consejería en febrero.

Al pensar en las metas de su ministerio, ¿cuáles son sus prioridades? ¿Qué actividades específicas necesita para abordar cada prioridad? Por ejemplo, su ministerio quizás tenga mucho personal, pero requiera de entrenamiento, lo cual implica conseguir o crear material de entrenamiento, y calendarizar entrenamiento formal y/o informal. Quizás, su énfasis deba ser reclutar voluntarios. Quizás, tenga muchos voluntarios entrenados, pero el ministerio no esté siendo utilizado, lo más probable es que necesite enfocarse en promover la disponibilidad del ministerio ante la iglesia.

Métodos: Describa lo que hace su ministerio y como lo hace. ¿Cómo opera su ministerio? ¿Qué pasos necesita tomar para ver el cumplimiento de sus metas y objetivos del ministerio? Ilustre paso a paso lo que hace el ministerio. Esto le ayudará a agudizar su visión y comunicarla con los demás.

Declaración de la Visión Ejemplo 1

Ministerio: Ministerio de Consejería

Líder: Juan Pérez /Pastor Asistente

Asistente(s): Pedro González / Pastor Asociado y Guillermina López / Directora del Ministerio Femenil

Versículo Tema: 2 Timoteo 3:16-17 “Toda la Escritura es inspirada por Dios y útil para enseñar, para redargüir, para corregir, para instruir en justicia, a fin de que el hombre de Dios sea perfecto, enteramente preparado para toda buena obra”.

Objetivo: ayudar al pueblo de Dios a dirigirse a un Dios real para lidiar con sus problemas. Equiparlos para aplicar la palabra de Dios a los asuntos que estén enfrentando.

Método:

1. En general, reuniones de una hora.
2. Terminar las sesiones en 6-8 reuniones.
3. Cuando se aconseje a matrimonios, ambos deben estar presentes.
4. Evitar las experiencias personales del consejero y apoyarse solo en la palabra de Dios. De esa manera, esperamos evitar crear expectativas irrazonables basadas en el pasado del consejero.
5. Asuntos suicidas y homicidas deben referirse a un pastor del personal.
6. Primordialmente, los varones aconsejan a los varones y las mujeres a las mujeres.
7. Si la reunión es asolas con una persona del sexo opuesto, use un área visible al público.
8. No le aconseje a las personas dejar de tomar medicina recetada.
9. El abuso sexual o físico debe reportarse a las autoridades.

Metas:

- Implementar un ministerio mentor para matrimonios y padres para el día 3 del XXXX.
- Proveer un recurso de consejería como: *Como Aconsejar*. [Hoekstra], libros de Jay Adams. Distribuir el libro *Matrimonio Fructífero* a los consejeros para el... (fecha)
- Continúe complementando con recursos la bibliografía (fecha). Delibere con otros pastores de Calvary y ministerios de consejería (fecha).
- Para el... (fecha), considerar desarrollar una escuela de consejería, parecida al formato de la Escuela de Ministerio.

3. Bosqueje un libro de la Biblia

Ejemplo: Bosquejo de 1 Juan

Tema: Amando a Dios y a los demás

I. El tema de la comunión • Ca. 1

v.1-4 la bendición de la comunión con Dios

v.5-8 la barrera de la comunión con Dios

v.9-10 la base de la comunión con Dios

II. La prueba de la comunión • Ca.2

v.1-2 vivir para complacer a Dios

v.3-7 obediencia

v.8-11 amar a los demás

v.12-14 crecimiento espiritual

v.15-17 amar a Dios más que al mundo

v.18-23 conocer la verdad

v.24-27 morar en la verdad de Dios

v.28-29 practicar la justicia

III. Las marcas de los hijos de Dios • Ca. 3-4

v.1-3 buscar la pureza

v.4-9 buscar la justicia

v.10-15 amar a otros

v.16-23 demostrar amor con acciones

v.3:24-4:6 probar los espíritus

v.7-11 amar por causa del amor de Dios

v.12-16 conocer a Dios a través del amor

v.17-21 confiar en Dios

IV. La confianza en Dios • Ca. 5

v.1-5 el amor de Dios se manifiesta en la obediencia

v.6-13 la certeza de Dios y la vida eterna

v.14-17 la certeza de la oración

v.18-21 la certeza de la oración

4. Haga una lista de los factores que contribuyen y los que impiden el crecimiento en la nueva iglesia.

5. Cree un organigrama ejemplo para la nueva iglesia.

6. Prepara una declaración de la visión para la nueva iglesia.

V. No hemos sido llamados a Renunciar

¡No Hemos Sido Llamados a Renunciar!

Escrito por Michael Kowalson

Antes de que renuncie, asegúrese de cumplir con el llamado de Dios al ministerio donde se encuentra. La tenencia promedio de un pastor de jóvenes en el presente es un poco más de un año. Más del 25% de aquellos que dejan una posición de ministros de jóvenes NUNCA regresan (Yo he escuchado a algunos decir que es más alto). Pero no es solo ministros de jóvenes; también son los aspirantes a pastores...

En mi último año de colegio, tome clases de Homilética y Teología Pastoral. Ambas clases constaban de “estudiantes con trayectoria en ministerios pastorales”. No era una clase numerosa, solo seis de nosotros en total para ser precisos. De los seis, uno es evangelista itinerante, y yo, el único en el ministerio de tiempo completo. Dos se dieron

cuenta después de las clases que no era su llamado, simplemente habían aspirado a la obra pastoral. Los otros dos hicieron su internado y renunciaron.

Uno de ellos, Dave, y yo nos encontramos cuando me encontraba cambiando de ministerio (tratando de dejar el ministerio a propósito). Él me dijo sus historias. Ambos eran cercanos e hicieron su internado en diferentes iglesias. Ambos renunciaron a causa de la “política en la iglesia”. Usted debe entender que nosotros sentíamos que estos dos predicadores capaces fueron verdaderamente llamados. Un llamado afirmado por sus iglesias, por nuestro profesor, por nuestros compañeros de clase, otros en su vida, y ellos sintieron un sentido real del llamado también. Pero un año después, se fueron.

En los 12 años que me tomó recibir mi licenciatura en el ministerio (una larga historia, quizás se la cuente algún día pero ese solo hecho debería indicar un sentido del llamado) vi MUCHOS ministros de jóvenes potenciales ir y venir. Muchos de ellos locos y salvajes pero dotados más allá de lo creíble. La mayoría de los que conozco, de mis días en la escuela Bíblica, son obreros laicos en la iglesia después de haber pastoreado de uno a dos años.

Cuando me pongo al día con ellos, prefieren trabajar en los ministerios juveniles en donde pueden evitar el “ser constantemente cuestionados” acerca de sus motivos, si lo que están haciendo es ministerio y miles de cosas más. Ellos prefieren apoyar a otro pastor de jóvenes que ser uno otra vez. Me dicen acerca de las expectativas irrealistas que no pueden cumplir, gente que parece desear restringir el ministerio en lugar de apoyarlo, y claro la gente que siempre parece criticar pero nunca propone alguna solución a los problemas que siguen encontrando.

La solución que les queda es ¡RENUNCIAR! ¿Qué clase de liderazgo es ESE? ¿Desapareció el llamado de Dios a nuestro ministerio de pronto? Hace solo dos semanas, liste las razones para mi depresión, y el deseo de renunciar. Yo sé que es un ejemplo usado en exceso pero Elías se sintió de la misma manera. Yo creo que él se deprimió por la misma razón que Pedro se comenzó a hundir; perdió su enfoque. Él acaba de presenciar a Dios derrotar a un MONTON de profetas falsos de un dios falso, y se espantó por la amenaza de muerte hecha por una mujer humana poderosa. Él quitó sus ojos de Dios y se sintió solo.

Bueno, nosotros cometemos la misma tontería todo el tiempo. ¿Qué clase de líderes somos cuando podemos predicar acerca de permanecer en tiempos difíciles y como es que el caer no es tan importante sino el hecho de que seguimos permitiendo que Dios nos levante? – y después, ¡renunciamos cuando se pone difícil! ¿Es nuestro llamado de Dios tan débil? ¿Dónde está nuestra fe?

Yo creo que es nuestra falta de disciplina. Fallamos en proteger nuestro día de descanso, ignorando el Sabbath porque estamos en el ministerio. Leemos y estudiamos la Palabra para bien de los demás pero no apartamos un tiempo para nosotros. Sacrificamos el tiempo de la familia por el ministerio, tratando de vivir las expectativas de otros o una visión del llamado que no coincide con los requisitos pastorales de manejar nuestra familia bien. No tenemos a nadie con quien hablar, compartir o darle cuentas. Es un desastre por suceder. El desastre viene una vez más y renunciamos.

Una vez que lo hacemos, y comenzamos hacer de nosotros una isla, nos quedamos sin nosotros mismos y ya no tenemos más poder para vivir ni mucho menos para guiar. Yo solo puedo decir DESPIERTA.

Yo sé que HAY iglesias por ahí que minan a la gente y son contrarias a las Escrituras. Hay iglesias muriéndose, pero no son ni la regla ni la excepción, y cuando los descubramos, entonces, salgámonos pronto.

Sin embargo, la mayoría de las personas están en desacuerdo por estar apasionados desde una perspectiva diferente, una que puede perder el tren, pero no por rencor.

Si NOSOTROS quitamos nuestros ojos de Dios, nos SENTIREMOS solos. Nosotros no somos perfectos pero POR FAVOR, si somos llamados a liderar entonces LIDEREMOS verdaderamente. Modelemos (aun si nadie ve) la vida espiritual personal que deseamos tengan nuestros líderes de la iglesia y congregantes. Nosotros necesitamos orar como lo hizo Lutero.

“Señor Dios, tú me has nombrado para ser obispo y pastor en tu iglesia. Tu sabes lo inepto que soy para tomar este cargo grandioso y difícil, y si no fuera por tu ayuda, desde hace tiempo lo hubiera arruinado todo. Por lo tanto, clamo a ti; ciertamente aplicaré mi boca y mi corazón a tu servicio. Deseo enseñarle a la gente, y yo mismo aprenderé y aún más diligentemente meditaré en tu palabra. Úsame como tu instrumento, solo que no me abandones todavía, porque si me quedo solo, llevare fácilmente todo a la destrucción. Amén”

ENTONCES, ¿cuál es el punto? Espero que haya algunos ministros de primer año leyendo esto. Espero se comprometan a considerar seriamente su llamado al ministerio. A lo que han sido llamados, y lo refresquen cada día. Me gustaría que se comprometieran a tener cuidado de ustedes mismos y su familia si tienen una, hacienda de ellos algo sagrado. Y después comprometerse a comentar, y visitar una vez más este artículo para darse cuenta que no está solo. Así como el Señor le mostró a Elías que él no estaba solo, nosotros necesitamos saber que no estamos solos. Aún más que eso, la iglesia de Norte América necesita líderes que estén dispuestos a aceptar el llamado de Dios, dispuestos a continuar en ese llamado. Necesitamos ¡PARAR DE RENUNCIAR!

Michael Kowalson ha estado casado por doce años, y es padre de cuatro hijas. En el presente, Michael es Pastor de jóvenes en la iglesia de The Nelson/Balfour/Junction Covenant en British Columbia, Canadá.

VI. Ordenación

Importancia: En algún punto en el proceso de plantar la iglesia, el plantador de la iglesia debe ser ordenado, si no lo está todavía; idealmente, lo hace su pastor/iglesia mentor [o la iglesia madre del plantador o que lo envió]. El siguiente documento se tomó de la constitución de Calvary Nexus Camarillo:

RITOS DE ORDENACIÓN

PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

El candidato a ordenación reconoce que el único soberano Dios santo puede verdaderamente llamar y ordenar a sus hijos para servir en el ministerio del evangelio de Cristo Jesús.

El llamado de un ministro no es el resultado de un título, sino más bien el título es un resultado de su llamado. Dicho llamado se reconoce del verdadero Dios viviente.

Es el privilegio del hombre y en particular, un privilegio para los supervisores de la verdadera iglesia de Cristo Jesús ratificar la ordenación de Dios cuando ella es obvia en la vida de un varón.

El propósito de este artículo es dar provisión para los ritos de ordenación de ministros del evangelio de Cristo Jesús por la iglesia Calvary Nexus.

REQUISITOS

Los requisitos para la ordenación

- El candidato a ordenación debe ser un creyente en Cristo Jesús “nacido de nuevo” como lo describió nuestro Señor en el tercer (3^{ro}) capítulo del evangelio según San Juan.
- El candidato a ordenación debe cumplir los requisitos bíblicos para el cargo de Anciano/Obispo como se describe en la Santa Biblia y define en el Artículo VI, Sección 4 de esta constitución.
- El candidato a ordenación debe apegarse completamente y en su totalidad al Artículo II, Artículo III y Artículo IV de esta constitución.
- El candidato a ordenación debe creer y mostrar evidencia de creer que la Santa Biblia es la completa y divinamente inspirada palabra de Dios, y que Dios no ha añadido, quitado o alterado dicha obra con escritos y revelaciones subsecuentes.
- El candidato a ordenación debe tener y estar mostrando evidencia del obvio llamado de Dios en su vida por medio de experiencias reportes ministeriales.
- El candidato a ordenación debe ser varón.
- El candidato a ordenación debe haber terminado cuatro (4) años de estudio formal de la Biblia o su equivalente [e.g. escuela de ministerio y experiencia], como lo apruebe la Mesa Directiva de esta organización,

-
- El candidato a ordenación debe primero ser ratificado por la Mesa Directiva como ministro licenciado y tener la posición por un plazo determinado por el pastor titular.

3. PROCEDIMIENTO PARA LA ORDENACIÓN

Todo varón que llene los requisitos anteriores, después de recibir la recomendación del pastor titular, se presentará ante la Mesa Directiva de esta iglesia, y recibirá una total consideración para su ordenación como ministro del evangelio de Cristo Jesús por Calvary Nexus.

La Mesa Directiva puede hacer excepciones un cuanto a los estándares requeridos cuando, en la opinión unánime de la Mesa Directiva, y bajo la fuerte convicción del Espíritu Santo, tal excepción sea considerada ser de acuerdo a la voluntad de Dios y en conformidad con su Santa Biblia.

Bajo la aprobación unánime de la Mesa Directiva, el candidato a ordenación será ordenado como ministro del evangelio de Cristo Jesús con el derecho de llevar a cabo todas las funciones ministeriales en conformidad con las leyes de la tierra, y las ordenanzas de la Santa Palabra de Dios con todas las prerrogativas de tal llamado y cargo.

A todos los candidatos a ordenación, aceptados o no, se les notificará por escrito de la decisión de la Mesa Directiva dentro de una (1) semana de la acción final de la directiva.

4. CERTIFICADO DE ORDENACIÓN

(A) El texto del Certificado de Ordenación es el siguiente:

CERTIFICADO DE ORDENACIÓN

La presente certifica que _____ fue ordenado debidamente el día ____ de _____, _____, por Calvary Nexus de Camarillo en el estado de California, como ministro del evangelio de Cristo Jesús; además, él ha cumplido con todos los estudios y requisitos de dicha congregación para ser reconocido para tal cargo; además, por medio del rito de ordenación en este día, él es debidamente autorizado y ordenado para llevar a cabo todas las funciones ministeriales sin límite en conformidad con las leyes de la tierra y con las ordenanzas de la santa iglesia de Dios como lo indica su Santa Biblia.

Nosotros ahora pedimos la bendición divina de Dios y el poder de su Espíritu Santo sobre él mientras ministra el evangelio de Cristo Jesús, nuestro soberano Señor y bendito Salvador.

Presidente _____ Vice-Presidente _____

VII. Internado

Visión del Programa de Internado de Calvary Nexus

1. Propósito: ayudar a los interesados en ministerio vocacional a descubrir más acerca de quién es Jesús, quienes son ellos, y descubrir más del llamado de Dios para su vida a través de trabajar en el ministerio de Nexus [Ef.4:11-12].

2. Modelo Bíblico: Dios llamó a Josué para ser un interno para Moisés, Eliseo para Elías, los discípulos para Jesús, y Pablo para Bernabé. Cada mentor preparó a su interno para seguir a Dios, usó sus dones e influencia para su gloria, y para preparar a otros para hacer lo mismo [2Ti.2:2].

3. Duración: de seis meses a un año.

4. Tiempo de compromiso para el ministerio semanal: 15-25 horas por semana.

5. Horario general semanal: varía según el área de ministerio pero usualmente múltiple días entre semana y domingos. Los internos participan en las juntas semanales del personal, una hora de reunión con el mentor, y una reunión con un empleado y otros internos cada dos semanas.

6. Requisitos educativos: los internos deben haber terminado la preparatoria. Además, los internos deben asistir [o haber terminado] la Escuela de Ministerio de Calvary Chapel.

7. Áreas de ministerio:

- Alabanza
- Ministerio Infantil
- Jóvenes
- Jóvenes adultos
- Técnica
- Centro juvenil
- Administración

8. Compensación: La mayoría de las áreas de ministerio *no* ofrece una compensación monetaria o provee un salario limitado [e.g. \$10.00 por hora].

9. Metas personales del programa: cada interno trabajara con un mentor para identificar y desarrollar 5-6 objetivos de trabajo y 3 áreas personales de desarrollo personal de crecimiento espiritual. Dichas metas son revisadas trimestralmente. Las metas son elaboradas por el interno y revisadas por su mentor dentro de las dos primeras semanas al comenzar el programa.

10. Descripción de trabajo: cada ministerio tendrá áreas de responsabilidad para el interno.

11. Solicitud: Debe llenarse la solicitud y entregarse en la iglesia el día 31 de enero para el programa de primavera [comienza en marzo 1], o para el 31 de julio para el programa de otoño [comienza Septiembre 1]. Las determinaciones de admisión se harán dentro de 30 días.

12. Matriz de requisitos [8 C's]:

- a. **Carácter:** la importancia se le da a un carácter cristo-céntrico [1Ti.3, Tito1, Gá.5:22-23].

-
- b. Compromiso: los internos deben ser fieles para cumplir sus responsabilidades [1Co.4:2].
 - c. Consenso: buscamos internos que compartan la filosofía de ministerio y doctrina de Calvary Nexus [Hch.2:42-47].
 - d. Capacidad: los internos deben ser capaces de desarrollar sus dones y usar sus habilidades con efectividad [Mt.25:20-21].
 - e. Compatibilidad: nosotros valoramos la experiencia de comunidad y buscamos internos que deseen lo mismo [Hch.2:42-47].
 - f. Compasión: los internos deben preocuparse de las necesidades de la gente [Mr.6:34].
 - g. Coraje: exhortamos a los internos a tomar las oportunidades que Dios permita y cometer errores (idealmente, sin repetir el mismo) [Jos.1:1-9]
 - h. Confirmación: deseamos confirmar y ayudar al interno a reconocer el llamado de Dios en su vida [Hch.13:1-4]

Solicitud para el Programa de Internado de Calvary Chapel

Nombre: _____ Fecha de nacimiento: _____

Dirección: _____

Email: _____

Teléfono de casa: _____

Celular: _____

Por favor conteste las preguntas siguientes:

1. ¿Cuánto tiempo hace que considera a Calvary Chapel como su iglesia?
2. Describa brevemente su historia en cuanto a su experiencia de salvación:
3. Describa por que quiere participar en el programa de internos:
4. Describa su experiencia ministerial en Calvary Chapel:
5. Describa su experiencia ministerial fuera de Calvary Chapel:
6. ¿En qué áreas de ministerio está interesado?
7. Por favor liste su experiencia académica:

Por favor provea dos referencias

VIII. Bibliografía

Fuentes de materiales para el manual de entrenamiento:

1. *Launch: Starting a New Church from Scratch* Nelson Searcy & Kerrick Thomas, Regal pub. 2006
-

-
2. *Starting a New Church – The Church Planter’s Guide to Success* Ralph Moore, Regal pub. 2002
 3. *Planting Missional Churches* Ed Stetzer, B&H pub. 2006
 4. *Church Planter: The Man, The Message, The Mission* Darrin Patrick, Crossway pub. 2010
 5. *Planting Growing Churches for the 21st Century* Aubrey Malphurs, Baker pub. 2004
 6. *The Nuts and Bolts of Church Planting* Aubrey Malphurs, Baker pub.2011
 7. *Leaders Who Last* Dave Kraft, Crossway pub. 2010
 8. *Calvary Nexus School of Ministry Training Manual* Bruce Zachary, Fruitful Life pub., 2009

Lectura requerida de la bibliografía de la Escuela de Ministerio:

1. Warren Wiersbe: *On Being a Servant*
2. J. Oswald Sanders: *Spiritual Leadership*
3. John Stott: *Basic Christian Leadership*
4. Kent Hughes: *Disciplines of a Godly Man*
5. Warren Wiersbe: *Living with the Giants*
6. Tim Jones: *Christian History Made Easy*
7. Chuck Smith: *Calvary Distinctives*
8. Gayle Erwin: *The Jesus Style*
9. Henry Blackaby: *Spiritual Leadership*
10. Howard Hendricks: *Living by the Book*
11. Nathaniel Van Cleave: *Handbook of Preaching*
12. Henry Thiessen: *Lectures in Systematic Theology* or Wayne Grudem *Systematic Theology*
13. Wiersbe & Wiersbe: *The Elements of Preaching*
14. Kent and Barbara Hughes: *Liberating Ministry from the Success Syndrome*
15. Robert Clinton: *The Making of a Leader*
16. Norman Geisler: *Chosen but Free*

Lectura recomendada de la bibliografía de la Escuela de Ministerio:

1. Charles Spurgeon: *Lectures to My Students*
2. Henry Halley: *Halley’s Bible Handbook*
3. Roy Hession: *The Calvary Road*

-
4. Andrew Murray: *Absolute Surrender*
 5. William Gurnall: *The Christian in Complete Armor*
 6. Bruce Zachary: *Fruitful Life Series: Marriage, Prayer, Worship, Ministry*
 7. Larry Osborne: *Sticky Church*
 8. Robert Coleman: *The Master Plan of Evangelism*
-

IX. Reconocimientos

Primero y ante todo, una gratitud de todo corazón a nuestro Dios, quien habla, capacita, y dirige el plantar iglesia para que la gente reciba vida a través de Cristo y su evangelio.

Gracias a usted como lector por invertir su precioso tiempo en leer este recurso. Espero y oro que Dios use este manual para asistirle en su esfuerzo por honrarlo a él, como plantador de iglesia o mentor asistiendo a plantadores de iglesias.

Gracias al *Pastor Chuck Smith*, por ser mi pastor, nuestro líder espiritual en el movimiento Calvary Chapel, y un ejemplo sobresaliente de la influencia que el plantar iglesias puede tener en el mundo, y a todos los pastores de Calvary Chapel que han plantado y servido a nuestro Señor fielmente durante los últimos 40 años, gracias por la oportunidad de disfrutar de su amistad en nuestra red de iglesias.

Los pastores *David Guzik*, *Carl Westerlund*, *Ed Compean*, *Juan Domingo*, *Mike Vincent* y *Lance Ralston* son hombres de bendición para el reino de Dios y el movimiento Calvary Chapel [me complace decir que son mis amigos]. Tuvieron la gracia de revisar el manuscrito para verificar que está en línea con la filosofía de ministerio y los valores centrales de Calvary Chapel. El pastor *Lance Ralston*, mi vecino, hizo el formato del manual para ayuda del usuario. Estoy grandemente agradecido por todos sus esfuerzos.

Gracias a *Brian Broderson* por el ánimo que me dio en cuanto a este manual y la iniciativa del Calvary Church Planting Network [CCPN] en general. Un agradecimiento especial a mis colaboradores en el CCPN, Los pastores *Miles De Benedictis* y *Chuck Musselwhite* – me encanta ministrar con ustedes.

Un especial agradecimiento a la familia de nuestra iglesia *Calvary Nexus*, nuestra iglesia Calvary Chapel plantada en Camarillo, California, U.S.A. Ha sido una maravillosa bendición plantar la iglesia con ustedes, y crecer juntos en la gracia y conocimiento de nuestro Señor y Salvador Cristo Jesús. Su apoyo y confianza son apreciadas.

Epílogo

Hace varios años atrás, ayude a comenzar una iglesia enviando a mi ex-pastor de jóvenes y su familia a una comunidad a cientos de millas. Habíamos servido juntos por algunos años; él había terminado el colegio Bíblico y un programa de Escuela de Ministerio. Era un hombre de carácter piadoso y pasión. Por desgracia, nunca fui su mentor de una manera comprensiva para prepararlo [y su familia] para el éxito como plantador de iglesia, ni le proveí un seguimiento de entrenamiento intencional significativo. Como podrá imaginar, él tuvo sus estragos de muchas maneras. Esa memoria distante pero fresca me ha ayudado a motivarme para crear este recurso de entrenamiento para el plantador.

Si tuviera que hacerlo de nuevo, yo:

- Vería el plantar iglesias, y el ministerio pastoral en general como mas colaboración y menos competición con otras iglesias locales;
- Sería mas pastor y menos CEO;
- Aseguraría mas descanso con menos prisas;
- Haría más amigos;
- Crearía limites saludables desde el principio que: protejan el tiempo con mi familia, eviten reuniones a altas horas de la noche o en fin de semana, y usaría las vacaciones conferidas;
- Dejaría que otros prediquen más.