

EL PRINCIPIO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

**TRANSFORMACIÓN
DE LAICOS EN
LÍDERES**

STANTOLER



Casa Nazarena de Publicaciones
Kansas City, Missouri, E.U.A.

Dedicado a las hermosas iglesias en las que he pastoreado por los 30 años pasados:

- Iglesia Westside – Newark, Ohio
- Capilla Malone – Tampa, Florida
- Iglesia Memorial Heritage – Washington Court House, Ohio
- Primera Iglesia del Nazareno – Oklahoma City
- Primera Iglesia del Nazareno – Nashville, Tennessee

Gracias por todo; ustedes me han enseñado a edificar la iglesia de Dios. Gracias por el amor y el apoyo que brindaron a mi familia. Linda, Seth, Adam y yo “¡les amamos en Cristo!”

STAN TOLER
Efesios 3:20-21

CONTENIDO

<i>Reconocimientos</i>	9
<i>Introducción</i>	11
El principio de evaluación	
1. DIAGNÓSTICO VS. EVALUACIÓN	13
El principio de liderazgo	
2. LIDERAZGO VS. VISIÓN	33
El principio del ministerio laico	
3. MINISTERIO LAICO VS. LAICOS PARTICIPANTES	67
El principio de mercadotecnia	
4. EVANGELIZACIÓN MOTIVADA POR CULPA VS. LA MOTIVADA POR AMOR	90
El principio de asimilación	
5. DISCIPULADO DE SEGUIMIENTO VS. “¡ESPERAMOS QUE REGRESEN!”	111
El principio de servicio	
6. CUIDADO PASTORAL TRADICIONAL VS. CUIDADO INTENSIVO	127
El principio de generosidad	
7. RECOLECCIÓN DE FONDOS ECONÓMICOS VS. MAYORDOMÍA BÍBLICA GENEROSA	137
El principio de celebración	
8. ADORACIÓN VS. CELEBRACIÓN	146

INTRODUCCIÓN

Todas las iglesias que he pastoreado han experimentado un crecimiento maravilloso. Al escribir el presente casi he cumplido 30 años de ministerio pastoral. He tenido el privilegio de ministrar en cinco hermosas congregaciones, y como miembro del cuerpo pastoral de la Iglesia Memorial Lancaster Faith, con Tom Hermiz y John Maxwell.

Cada oportunidad de ministerio me proveyó grandes y singulares desafíos. Cada uno de ellos me produjo gran gozo al observar que Dios daba crecimiento a su iglesia.

Con frecuencia me preguntan cuando ministro en retiros pastorales, conferencias y talleres de Iglesia Modelo INJOY: “¿Cuál es el secreto para hacer que crezca la iglesia?”

Mi respuesta es muy sencilla: Desde muy temprano en mi ministerio descubrí el secreto del crecimiento de la iglesia mediante principios que involucran aplicaciones de la vida por el Espíritu *versus* ¡programación carnal que produce sólo para la carne!

En este libro descubrirá, junto conmigo, los ocho principios que producen éxito siempre en la edificación de la iglesia de Dios.

En 1 Pedro 1:22-25 se nos recuerda que la Palabra de Dios debe ocupar el lugar central de todo lo que hacemos en la iglesia local:

Al obedecer a la verdad, mediante el Espíritu, habéis purificado vuestras almas para el amor fraternal no fingido. Amaos unos a otros entrañablemente, de corazón puro, pues habéis renacido, no de simiente corruptible, sino de incorruptible, por la palabra de Dios que vive y permanece para siempre, porque:

«Toda carne es como hierba y toda la gloria del hombre como flor de la hierba; la hierba se seca y la flor se cae, mas la palabra del Señor permanece para siempre». Y esta es la palabra que por el evangelio os ha sido anunciada.

¡Tenemos la responsabilidad de sembrar la semilla!

Además, Santiago 5:7-8 nos recuerda la necesidad de ejercer paciencia en el ministerio. Afortunadamente tuve la oportunidad de ministrar por 10 años en una comunidad rural, en una iglesia en la que la junta oficial de la iglesia se componía de granjeros. ¡Esa experiencia me enseñó valiosas lecciones y aprendí a ejercer paciencia! “Por tanto, hermanos, tened paciencia hasta la venida del Señor. Mirad cómo el labrador espera el precioso fruto de la tierra, aguardando con paciencia hasta que reciba la lluvia temprana y la tardía. Tened también vosotros paciencia y afirmad vuestros corazones, porque la venida del Señor se acerca”.

Otro aspecto del ministerio que no se debe olvidar es la realidad de las recompensas futuras en el cielo. En 1 Corintios 3:6-8 se nos dice que debemos trabajar para la gloria de Dios, no por las recompensas humanas: “Yo planté, Apolos regó; pero el crecimiento lo ha dado Dios. Así que ni el que planta es algo ni el que riega, sino Dios que da el crecimiento. Y el que planta y el que riega son una misma cosa, aunque cada uno recibirá su recompensa conforme a su labor”.

Finalmente, el principio de la cosecha en la reproducción, en Génesis 1:11, nos muestra la importancia de sembrar la semilla y esperar a que Dios dé el crecimiento de su iglesia: “Después dijo Dios: «Produzca la tierra hierba verde, hierba que dé semilla; árbol que dé fruto según su especie, cuya semilla esté en él, sobre la tierra». Y fue así”.

Dios le está dando crecimiento a su iglesia. Estoy plenamente convencido de que El usa a líderes dispuestos y dedicados para obtener este resultado. Le pido a Dios en oración que usted le permita tomar sus dones y personalidad singulares, y que El lo vaya moldeando hasta llegar a ser un gran pastor.

1

DIAGNÓSTICO vs. EVALUACIÓN

La diferencia entre una visita al médico
y otra al contador público

*Las iglesias siguen ofreciendo la misma programación
genérica a una sociedad fragmentada en un
millón de partes diferentes.*

—Rick Warren

EL PRINCIPIO DEL DIAGNÓSTICO

¿Cuándo fue la última vez que aún no conciliaba el sueño a las 2:30 de la mañana, sin saber por qué le dolía la cabeza, lleno de temor por la noticia que vio en la televisión sobre el alarmante aumento de tumores cerebrales, y preocupado de que, si lograba dormirse, pudiera despertar en alguna sala de cuidados intensivos, rodeado de desconocidos enmascarados?

Quizá sufra de un molesto dolor de espalda que se mitiga sólo si se recuesta y se queda quieto en un ángulo de 9 grados por 17 minutos sobre su lado izquierdo, se levanta y camina por 3.8 minutos, entonces se vuelve a acostar sobre su lado derecho en un ángulo de 2 grados por 15.2 minutos, se come un tazón de cereal de salvado con pasas, luego toma tres tabletas de algún calmante popular y una aspirina con un vaso de agua fría. Ha escuchado a su amiga enfermera durante los ocho meses pasados, ha leído tres revistas médicas de las más gruesas que ha encontrado, y ha visto en TV todos los programas médicos sobre dolor de espalda. Con todo, no sabe todavía cómo curarse para siem-

pre del dolor de espalda.

En esos momentos, usted daría cualquier cosa por saber qué le está causando esa dolencia –y su desesperación es tal que no le importaría cuál fuera el remedio, con tal de mitigar el agudo dolor.

Hace cinco años, a Linda, mi esposa, le diagnosticaron cáncer. Unas cuantas semanas antes de consultar al médico, había notado varios síntomas en su vida diaria que no le parecían normales, pero seguía pensando que se pasarían con el tiempo. Entonces comenzaron las leves punzadas, pero creía que eran normales debido a su edad, o a que había ingerido alimentos no adecuados en horas no adecuadas. Finalmente decidió ponerle fin a esos dolores e hizo una cita con nuestro médico, quien a su vez la envió a un especialista. De inmediato fijaron la fecha para operarla después que todos los exámenes resultaron positivos: Cáncer del colon.

Era domingo por la noche cuando la internamos en el hospital, después de nuestro culto nocturno en Nashville, donde pastoreaba en ese tiempo. El Dr. Santi, nuestro médico y cirujano, nos visitó esa noche en el hospital y nos explicó el procedimiento, las posibilidades y los planes en general. Tomó una tablilla con un cuaderno y lápiz y nos dibujó el colon. Nos mostró exactamente dónde se localizaban los tumores y luego, en la radiografía, nos señaló el tumor más grande que había resultado maligno. Con detalles nos demostró cómo efectuaría la cirugía, cuánto exactamente cortaría del colon, cuáles complicaciones se podrían presentar, y los posibles resultados. Esa noche, mientras el Dr. Santi nos explicaba, Linda y yo nos autoexaminamos profundamente y nos miramos a los ojos muchas veces, preguntándonos qué nos depararía el mañana y cuánto y en qué forma cambiaría nuestra vida.

Al terminar, el Dr. Santi hizo algo que nunca olvidaré. “Sólo soy un ser humano cualquiera”, dijo, “y tengo que depender de Dios en todo lo que hago”. Hasta ese momento sólo sabíamos que el Dr. Santi era un gran cirujano, ¡pero entonces nos entera-

mos de que era un gran cirujano cristiano! ¡Cuánto nos consoló saberlo! Tomó las manos de Linda, las elevó junto con las suyas, y dijo en oración: “Señor, mañana nuestras manos estarán en tus manos, y dejamos a Linda precisamente en tus manos de cuidado y protección”. Entonces oró por mí. Al salir el Dr. Santi, Linda y yo nos tomamos de las manos y le dimos gracias a Dios por proveernos a ese maravilloso cristiano que actuaba como ministro del cuerpo y pastor de nuestros corazones.

La operación de Linda fue todo un éxito. El equipo de cirujanos hicieron exactamente todo lo que nos había dicho el Dr. Santi; no hubo sorpresas. Ella permaneció en la unidad de cuidado intensivo hasta que su condición se estabilizó y luego la trasladaron a un cuarto regular por siete días, y entonces la llevamos a casa. Aunque tardó algunos meses en recuperar sus energías y volver a la rutina diaria, y hubo muchas ocasiones en que un leve dolor de pierna o brazo nos alarmaba, los exámenes médicos regulares continúan indicando que ya no tiene cáncer. Al presente enseña en una escuela primaria a tres cuerdas de nuestra casa y participa como siempre en la vida familiar, con sus amigos y con los miembros de la iglesia.

Alabamos a Dios por haber sanado a Linda, pero también nos sentimos contentos de haber aceptado el *diagnóstico* del médico y el *plan* de acción paso a paso. Proverbios 16:9 nos recuerda que “el corazón del hombre traza su rumbo, pero sus pasos los dirige el Señor” (*NVI – Nueva Versión Internacional*). La planificación es el diseño de esperanza para el futuro, ya sea que se trate de nuestra salud física, nuestro bienestar espiritual, nuestra familia, iglesia, vocación o vacaciones. En nuestra planificación se producen, se trazan y se concretan las estrategias de éxito. La buena planificación casi nunca es el intento de *predecir* el futuro; con frecuencia es más bien una oportunidad de *dirigir* el futuro. Activamente prepara al líder de una iglesia local para moldear y regular el crecimiento.

EL USO DEL DIAGNÓSTICO POR LA IGLESIA EN ORACIÓN

Para que cualquier plan de crecimiento de la iglesia sobreviva (o prospere), es necesario que ésta evalúe honestamente su situación como iglesia local. Hace poco conocí a Bobb Biehl, cuyo libro *Boardroom Confidence* (Confianza en la mesa directiva) es uno de mis favoritos. El enseña con un acrónimo – DOCTOR– cuando toca el tema de reestructuración de organizaciones y planificación del crecimiento de la iglesia.

DIRECCIÓN

ORGANIZACIÓN

CONTANTE

TENACIDAD EN EL SEGUIMIENTO

OPTIMA EVALUACIÓN

REFINACIÓN

–Fuente: Bobb Biehl

Así como todos necesitamos a un médico de vez en cuando para que nos ayude a conservarnos sanos física o psicológicamente, las iglesias locales necesitan también de vez en cuando hacerse un examen bajo el diagnóstico del DOCTOR, de Biehl. Su plan puede proveer un informe al día sobre la iglesia, con datos que nos ayudarán al trazar planes para dirigir el futuro de nuestras congregaciones. En ocasiones el diagnóstico será doloroso, y hasta agonizante. No es agradable examinar áreas que deben mejorarse, porque la mejoría puede significar cambio de personal, de política o de práctica. Pero cuando enfrentamos estas realidades honestamente y comenzamos a trazar un plan, más adelante podremos dar una mirada retrospectiva y decir: “Gloria a Dios. Nos sentimos contentos de haber consultado al doctor”.

Hace algunos años, el equipo de fútbol americano Dallas Cowboys realizó un intenso escrutinio de las causas del repentino y severo descenso en su rendimiento. Como resultado de ese estudio, decidieron que necesitaban recargar sus baterías y reali-

zaron cambios drásticos en el equipo. Cambiaron de dueño y a su perenne entrenador, Tom Landry, y entró un nuevo dueño de Arkansas de nombre Jerry Jones, con su nuevo entrenador, Jimmy Johnson. En primer lugar, cedieron a otro equipo el contrato del jugador estrella de los Cowboys, Herschel Walker, a cambio de los derechos para seleccionar nuevos elementos por los siguientes años inmediatos, con la firme confianza de que aun cuando sufrirían en el futuro inmediato, a la larga obtendrían mayores beneficios. ¡Estaban en lo correcto! Con esos nuevos jugadores formaron lo que algunos han llamado “El equipo ideal de los Estados Unidos”.

Si le preguntara a algunas de las personas que hicieron las decisiones de aquellos días de transición si les fue fácil, de seguro nadie lo afirmaría. Pero, conociendo los resultados, si les preguntara si valió la pena pasar por aquellos difíciles días de transición, de seguro la respuesta sería un entusiasta relato sobre los campeonatos que ganaron.

Los equipos deportivos profesionales quizá la llamen reconstrucción para el futuro, y las grandes corporaciones comerciales tal vez digan que es reestructuración, recorte u optimización de recursos, o fusión de empresas. La comunidad médica tal vez la llame simplemente una cirugía de grandes proporciones. Pero cualquiera que sea el término que se use, todo se reduce al mismo principio: el *diagnóstico* del problema y desarrollo de un plan estratégico de éxito. Una iglesia sabia haría muy bien al imitar esa misma actitud, si quiere edificar el reino de Dios.

FIDELIDAD A SU LUGAR DE SERVICIO

La fallecida humorista Erma Bombeck escribió un libro hace varios años que me ha dado momentos de alegría una y otra vez. En su libro nos informa que el pasto no está siempre tan verde como parece al otro lado del cerco, donde viven nuestros vecinos —sólo parece más verde porque su fosa séptica no funciona bien. En otras palabras, aunque superficialmente a los demás les va muy bien y todo marcha como viento en popa, tam-

bién experimentan graves problemas.

Como edificadores del reino de Dios, debemos admitir que cada iglesia tiene sus problemas; al fin y al cabo, cada una es un hospital lleno de enfermos que necesitan ayuda. Y todos sabemos que al tratar con personas, en especial con enfermos, inevitablemente sufriremos fracasos, desengaños y desilusiones. Así que, ya se trate de la falta de dinero para pagar los presupuestos de distrito, o de los pleitos entre el hermano Martín y la hermana Julia, o de un techo que gotea, todas las iglesias y pastores se sentirán tentados a ver por sobre la cerca en busca de pastos más verdes. Las estadísticas demuestran que los pastores cambian de iglesia cada 2.9 años en promedio. Ese tiempo no es tan largo como para diagnosticar y planificar, mucho menos para implementar algún plan. Seamos realistas –una iglesia no puede creer si no cuenta con un *equipo de liderazgo comprometido*.

Hace poco mi amigo Jim me contaba acerca de su hijo de 16 años de edad, quien había obtenido su primera licencia para conducir y ya se sentía muy maduro. De regreso a casa, Jim le habló a su hijo acerca de las responsabilidades inherentes al privilegio de conducir un auto: El seguro, el combustible, el mantenimiento, etc.

“Debes comprender, Ben”, dijo Jim, “que el costo del seguro de auto se va a duplicar o triplicar. Así que esperamos que nos ayudes a pagarlo consiguiendo un empleo durante las vacaciones”.

En aquel momento Ben sólo estaba pensando en ir a casa de sus amigos a presumir de su nueva licencia. “Muy bien, papá”, le contestó.

Al llegar el verano, fiel a su promesa, Ben consiguió un empleo en una compañía de mantenimiento de jardines. Lo que comenzó a comprender después de empujar la máquina cortadora de césped y la de emparejar las orillas del mismo, fue que ese trabajo en pleno verano era muy duro. Y al poco tiempo –como al séptimo día– se estaba quejando de lo poco que ganaba por el tremendo esfuerzo físico que hacía. Pero mi amigo y su esposa, a través de los años, han dado el ejemplo a sus hijos de que deben terminar lo que han comenzado, cueste lo que cueste. Así

que, aun cuando a Ben no le gustaba sudar a chorros a cambio de un sueldo bajo, sabía que si renunciaba a su primer empleo *real*, se le iba a dificultar aún más permanecer en el siguiente.

No hay tal cosa como soluciones rápidas o de “microondas” en la iglesia local. Es muy fácil en nuestra sociedad —acostumbrada a desperdiciar, a comprarlo todo desde el coche, o en tiendas convenientes y rápidas— que trate uno de buscar remedios inmediatos que en realidad sólo dan calmantes, no la cura total. Para que nuestras iglesias crezcan y edifiquemos el reino de Dios, necesitamos *dedicarnos* o *comprometernos* a seguir la voluntad de Dios y concluir el proyecto, cueste lo que cueste, incluso si en ocasiones tenemos que sudar a chorros a cambio de un sueldo bajo.

CÓMO AGILIZAR LA ORGANIZACIÓN DE LA IGLESIA

El pueblo de Dios en el Antiguo Testamento era rígido en su control, con una larga lista de reglas y regulaciones. Los cristianos vivimos bajo el pacto del Nuevo Testamento de Dios, con una ley de misericordia, gracia y amor. No obstante, muchas iglesias de hoy han caído en un enfoque jerárquico y militarista en su administración. Ese no es el modelo para la iglesia del siglo XXI. No tenemos que pensar que debemos controlarlo todo o que, de lo contrario, todo se vendrá abajo. Los feligreses deben sentir que nuestro sistema de administración de la iglesia es amistoso, flexible, de modo que estén dispuestos a participar en el proceso para edificar el reino de Dios. Los líderes eficaces deben aprender más acerca de edificación en equipo, conceptos de trabajo en equipo, y cómo abrir el organigrama de la iglesia de modo que sea más sencillo. Para lograrlo, es necesario realizar cambios profundos y dejar de ser iglesias institucionales bajo la dirección de personas obsesionadas por control y poder.

En años recientes aparentemente ha habido un notable cambio de paradigma en la organización de la iglesia, de centros de control unilaterales a una gran variedad de ministerios. Este cambio es más notable en la función del pastor cuando su parti-

cipación personal disminuye y aumenta la participación activa de la congregación en diversos ministerios. Esta tendencia es difícil de asimilar para algunos pastores, cuya personalidad los impulsa a dirigir mediante decisiones rápidas y mucha acción.

Una segunda característica de dicho cambio de paradigma es que tanto los dones del pastor como los de la congregación se van enfocando con mayor claridad. William Easum ha escrito un agradable libro intitulado *Making Gourmet Burgers Out of Sacred Cows* (Cómo cocinar deliciosas hamburguesas con vacas sagradas), en el que declara que este tipo de iglesias están dispuestas a abrir su organigrama. Cuando el pastor permite con toda confianza que participen sus feligreses, éstos se enfocan más en sus dones y son capacitados para ministrar.

Una tercera característica radica en que aumenta tanto la calidad como la cantidad de ministerio. Los pastores se están sintiendo libres para ejercer más tipos de ministerio y con un más alto grado de excelencia, porque han permitido que más personas participen y las han capacitado para aceptar responsabilidades. Los pastores ya no son “mil-usos”, sino que se han vuelto visionarios, planificadores y modelos de liderazgo y crecimiento.

En cuarto lugar, con frecuencia este tipo de cambio de paradigma produce dolor, porque muchas personas se aferran a las tradiciones y se resisten a la amenaza del cambio.

Por ejemplo, en un restaurante cercano a mi casa han colocado recipientes llenos de maní o cacahuates cerca de la entrada, de modo que si el cliente tiene que esperar a que le asignen mesa, pueda comenzar con un aperitivo gratuito (en ocasiones espera uno tanto que ya no ordena nada del menú, por haber comido tanto aperitivo). Le dicen a uno que no hay problema si deja caer las cáscaras al piso, e incluso cuando le asignan mesa, le entregan un pequeño recipiente con maní o cacahuete. ¡Puede imaginarse el problema para quien creció bajo el rigor de una madre ultralimpia! La primera vez que visité el restaurante Logan y vi todas las cáscaras de maní o cacahuete en el piso, algo dentro de mí dijo: “¡De ninguna manera! Mi madre jamás apro-

baría este tiradero de cáscaras”. Así que, cuando yo comí, acomodé todas las cáscaras en un montoncito bien arreglado en mi mesa. Cuando la mesera llegó con el menú, tiró las cáscaras al piso y dijo: “Nosotros limpiaremos después”.

Esa es la situación de la iglesia de hoy. Los cambios se están dando en todas partes, y está muy bien. El boletín de la iglesia, que se preparaba en mimeógrafo y era símbolo de estabilidad y esperanza en la iglesia, ahora es un programa de adoración preparado en ordenador o computadora. A través del tiempo ha cambiado incluso el nombre que se le da al vestíbulo de un templo. Todo está cambiando y por ello veremos las cosas desde un punto de vista diferente. Esto no implica que debemos cambiar lo que creemos. Pero sí tenemos que adaptarnos a la época en que estamos viviendo. Rick Warren, pastor de la Iglesia de la Comunidad Saddleback, de Los Angeles, escribe en su nuevo libro *The Purpose-Driven Church* (La iglesia con propósito) que “las iglesias siguen ofreciendo la misma programación genérica a una sociedad fragmentada en un millón de partes diferentes”. Para sobrevivir, la iglesia tiene que mantenerse al día. Y para crecer, tiene que ir al frente, aprovechando lo más moderno, lo último en todo.

En nuestro país, son cinco los paradigmas básicos que caracterizan a las iglesias. Primero, tenemos a la *iglesia que testifica*. Se enfoca principalmente en la evangelización, lo cual hace que la función primordial del pastor sea la de evangelista. La de la congregación es la de “llevar a la gente a la iglesia”. Segundo, la *iglesia de celebración*, cuya función primordial consiste en dirigir a la congregación en la adoración. El pastor, en este caso, se convierte en actor, y la congregación en su público. Tercero, la *iglesia enfocada en el compañerismo*. Este grupo se va al extremo en su demostración de comunión y compañerismo. El pastor se convierte en capellán que visita los hospitales todos los días y busca los nombres de los pacientes nuevos para asegurarse de visitar a todos. Cuarto, tenemos la *iglesia docente*, cuya meta primordial es la edificación. El pastor es el maestro, y la

congregación el cuerpo estudiantil. Finalmente, tenemos la *iglesia de acción social*. Esta es notable por su participación en ministerios de ayuda social, y el pastor es un reformador social. La iglesia se enfoca en lo negativo de nuestra sociedad, y se lanza contra el abuso y maltrato, la violencia, el aborto, el alcoholismo y otros males sociales.

Rick Warren asegura que toda iglesia asume una de estas funciones y queda reducida a una *iglesia en desarrollo toda la vida*. Como en todas las áreas de la vida cristiana, el equilibrio es la clave. Comprendemos bien que es necesario ser un reformador, pero no a expensas de ganar almas. Está bien elevar ambas manos en alabanza a Jesucristo, pero si no está alcanzando a los perdidos o a los que sufren, ni edificando a los creyentes, está totalmente fuera de equilibrio. Al ir aprendiendo las iglesias a equilibrarse mejor, el pastor se va sintiendo libre para ser un líder/capacitador, y su congregación, para ser ministros.

Uno de los mejores métodos por los que una iglesia puede organizar a sus líderes para deshacerse de la “vaca sagrada” que menciona William Easum, consiste en encontrar el lugar en el que mejor encaja cada quien en el proceso para edificar la iglesia

QUIZÁ SEA USTED PASTOR SI...

Su descripción de trabajo incluye limpiar el excremento de las palomas



Usado con permiso,
Stan Toler y Mark Hollingsworth,
“You Might Be a Preacher If...”
(Tulsa, Oklahoma: Albury Press, 1996).

local. Después de asistir al seminario de Florence Littauer hace varios años, comencé a catalogar a mis feligreses por su tipo de personalidad: optimista, melancólico, impulsivo y flemático.

Los *optimistas* son muy populares porque tratan con los demás en forma entusiasta, se deleitan al ayudar y siempre están bromeando. Se sienten a gusto en *dondequiera* que estén, y por lo general se desempeñan bien en cargos públicos, lo cual los hace buenos directores de adoración. En las iglesias que crecen significativamente, por lo general una de estas personas dirige gran parte del servicio. Mas para trabajar bien con ellas es necesario entender que este tipo de personas en ocasiones son impulsivas, hablan antes de pensarlo bien y les encanta la alabanza. Les gustan las cosas nuevas y divertirse mucho.

Me gustó mucho la historia acerca de Jorge, quien en cierta ocasión al charlar con su esposa se sonó la nariz. Después de varias descargas nasales fuertes, dobló el pañuelo cuidadosamente hasta reducirlo a su tamaño original. Entonces, con su mano derecha, lo deslizó de nuevo en el bolsillo trasero derecho de su pantalón. Su esposa se sorprendió mucho.

—¿Acaso doblas así tu pañuelo cada vez que te suenas? —le preguntó.

—Sí, ¿hay algún problema?

—Quizá. Hemos estado casados 25 años y no me había dado cuenta de que doblas tus pañuelos después de sonarte...

—¿Y cuál es el problema?

—Pues... siento mucho decirte que cuando lavo la ropa y encuentro tu pañuelo tan bien doblado en el bolsillo trasero, doy por hecho que no lo has usado, ¡y sencillamente lo regreso a su lugar sin lavarlo!

Entonces el sorprendido fue Jorge. Después de unos instantes de silencio, dijo: “¡Con razón batallo tanto para limpiar mis lentes con los pañuelos!”

El segundo tipo de personalidad es el *melancólico*. No se le debe confundir con una persona triste, como su nombre podría

indicar; más bien es aquel que conserva archivos meticulosos y le encanta analizar problemas, quedándose absorto en ocasiones y ensimismado por algún pensamiento. En su lado negativo, estas personas pueden ser muy sensitivas y se sienten ofendidas fácilmente. Una persona melancólica necesita de mayor tiempo para recuperarse.

Otra de mis historias favoritas es la de aquel pastor que había sido niño prodigio tocando el piano y, después de Dios, amaba la música más que a cualquier otra cosa en la vida —o por lo menos así parecía en ocasiones. Cierta domingo, una cantante de ópera visitó su iglesia, y se sintió tan emocionado que casi no podía estarse quieto en su asiento en la plataforma. Cuando le tocó a ella el turno de cantar, él se escurrió por un lado de la plataforma y se fue a sentar junto a su esposa en el banco del frente. Comenzó a oírse la bella música, y el santuario se elevó al cielo con el sonido de aquella angélica voz femenina. El pastor disfrutó tanto aquel momento que inclinó el rostro y cerró los ojos. Su esposa lo movió un poco, temerosa de que la congregación y la cantante pensarán que se había aburrido y se había quedado dormido, y le dijo suavemente: “¡Vernon, levanta la cabeza!” Desafortunadamente, el Rdo. Vernon había caído en brazos de Morfeo allí mismo en el santuario desde hacía un buen rato, y no oyó muy bien lo que le decía su esposa. Entonces levantó una mano. Su esposa no resistió y aprovechó la oportunidad. Le dio un leve empujoncito y le dijo: “Levántala un poco más”. El obedeció. Y ella dijo de nuevo: “Levántala más todavía”. Para entonces el pastor había extendido todo el brazo con su mano abierta, allí en el primer banco del templo. La cantante de ópera, que no estaba acostumbrada a ese tipo de reacción del público, dejó de cantar en medio de una estrofa y le preguntó: “Señor, ¿necesita ir al baño?”

El tercer tipo de personalidad es el *impulsivo*. Aparentemente estas personas han nacido para hacer decisiones rápidas y tomar acciones decisivas. No les gusta hablar mucho de esto o aquello. Les gusta ir al punto, hacer la decisión y ponerla en ac-

ción. Encajan perfectamente en posiciones de liderazgo. Sin embargo, en ocasiones, por su estilo decisivo y activo, se les considera como excesivamente objetivos y fríos o sin pasión.

Finalmente, tenemos a las personas *flemáticas*, que están dispuestas a todo con tal de conservar la paz y estar seguras de que todo progresa en calma, pero eficientemente. Son ideales para resolver problemas que surgen de pronto en la iglesia, y se llevan bien con los impulsivos, porque tienen la tendencia natural de seguir instrucciones más bien que darlas.

George Gallup, con su famosa agencia de encuestas, declaró hace poco: “El 50 por ciento de los miembros de su iglesia no harán nada, ¡no importa qué les pida que hagan!”, y agregó: “Sólo el 10 por ciento está realizando el ministerio en la mayoría de las iglesias locales. ¡Esas son las malas noticias! ¡Las buenas son que el 40 por ciento sólo están esperando que se les pida hacer algo!” La mayoría de los flemáticos necesitan que alguien les invite a servir en equipos de acción en el ministerio.

Hace algunos años en la iglesia que pastoreaba, el tesorero era una persona flemática. Cada domingo por la noche llegaba a mi oficina a contar el dinero de las ofrendas del día y decía: “Ya no seré tesorero otro año más. Le aprecio, pastor, pero ya no quiero serlo por otro año. La tesorería no es para mí”. Siempre me decía lo mismo, semana tras semana. La sabiduría divina comenzó a iluminarme y a sugerirme el nombre de otra persona en la iglesia que podría ser muy buen tesorero. Sabía de contabilidad, tenía buena disposición para la tesorería, y yo sabía que aceptaría la posición alegremente. Pero yo no quería herir los sentimientos del presente tesorero. Un domingo por la noche, cuando comenzó con sus acostumbradas quejas, le pregunté: “John, ¿qué deseas hacer en realidad?”

El contestó: “Me gustaría trabajar con mis manos. Trabajo en una empresa de unidades de clima artificial, y me gusta lo que hago. Creo que podría hacer algunas reparaciones en la iglesia, quizá como el mantenimiento de las fuentes de agua fría, los conductos del clima artificial, o algo así”. E hicimos el cambio.

Todo en el templo funcionó mejor que nunca antes. Y nunca antes la tesorería estuvo tan al día como hasta entonces. Todo lo que necesitábamos era una breve y honesta conversación y un poco de diagnóstico interpersonal.

LA PREPARACIÓN Y LA PLANIFICACIÓN SON ARDUO TRABAJO

Cierto pastor conversaba con un niño antes del culto del miércoles por la noche. Le preguntó al niño su edad diciendo: “¿Cuántos años tienes?” El niño extendió su mano y mostrando cuatro dedos contestó: “Cuatro”. Con interés genuino el pastor siguió la conversación. “¿Vas a cumplir años pronto?” “Sí, y voy a tener cinco”, dijo el niño. Siguió un largo silencio, y luego el niño dijo: “Cuando tenga cinco, voy a aprender a compartir”. Antes que el pastor pudiera contestar ante la sabiduría de aquel pequeñito, éste agregó: “Usted lo sabe. Se necesita mucho tiempo para aprender a compartir”.

Cuando se enfrenta un problema difícil en la iglesia, no hay soluciones rápidas. Con frecuencia se necesitan meses de preparación y planificación para implementar una solución.

Son dos los tipos de planificación de mayor éxito: La *planificación interior* y la *planificación exterior*. La primera consiste en sentarse junto con su grupo a trabajar en equipo y elaborar un plan o estrategia. La segunda, en reconocer la necesidad de consultar con alguna persona ajena al grupo para echar a andar la estrategia, ya sea mediante recaudación o colecta de fondos, desarrollo de mayordomía, capacitación de líderes u otros medios.

Antes de iniciar la planificación concreta y de que se implemente alguna estrategia, es necesario que nos hagamos cuatro preguntas:

1. *¿Estoy bien enterado de lo que significa mi misión?* (Esto significa buscar la opinión de aquellos con los que trabajo estrecha y regularmente, buscar en oración la dirección del Espíritu Santo, y dedicar tiempo para pensar, escribir y leer acerca de mi misión).

2. *¿Entiendo bien mis capacidades?* (¿Cuáles son mis talentos y cuáles mis debilidades? ¿A quién le puedo pedir que me siga en mis puntos fuertes, y a quién que me ayude en mis puntos débiles? ¿Puedo esbozar una lista de 10 tareas que desempeño bien y 10 áreas en las que necesito mejorar?). Algunos de nuestros planes son tan grandiosos que no los podemos implementar en una iglesia pequeña, y debemos comprender que es necesario dar pasitos elementales hasta en la planificación de la agenda.

3. *¿Conozco perfectamente bien las capacidades de los miembros de mi equipo?* (¿He evaluado sus puntos positivos y sus puntos negativos abiertamente de modo que no haya confusión sobre las funciones que deben desempeñar? ¿Cuento con un equipo que se complementa a sí mismo y suple lo que pudiera faltar?

4. *¿Recibo de ellos información y disfruto de comunicación abierta con todos?* (Algunos dan su opinión cuando están en desacuerdo o presentan sugerencias, pero otros se abstienen de hacerlo. ¿Acaso les he dado a estos últimos la oportunidad de formar parte del grupo?).

Al diagnosticar y prepararse para que crezca la iglesia de Dios, considere las siguientes ocho preguntas:

1. ¿Cuál es el grupo que consideramos como nuestro objetivo?
2. ¿Contamos con personas adecuadas en el lugar correcto para cumplir nuestros planes estratégicos?
3. ¿Necesitamos ayuda externa para nuestra planificación?
4. ¿Hacia dónde vamos como iglesia?
5. ¿Quién será responsable de qué, y quién de quiénes?
6. ¿Contamos con los recursos para cumplir nuestras metas?
7. ¿Comunicamos con eficacia el rumbo de la iglesia?
8. ¿Cómo podemos seguir mejorando?

Al echar a andar sus planes, cada seis meses debe detenerse para evaluar lo que ha sucedido. Recuerde, al presente se acostumbra planificar casi siempre a corto plazo. En el mundo de las grandes corporaciones no se habla de planes para 10 ó 15 años, porque la economía de esta sociedad cambia con rapidez. Sencillamente no es factible ni rentable planificar en esos términos.

Una estrategia más eficaz consiste en planificar para 12 ó 18 meses a la vez, y evaluar el éxito o el fracaso del plan a las tres cuartas partes de implementado. Entonces podrá refinar, afilar, desechar, innovar, etc.

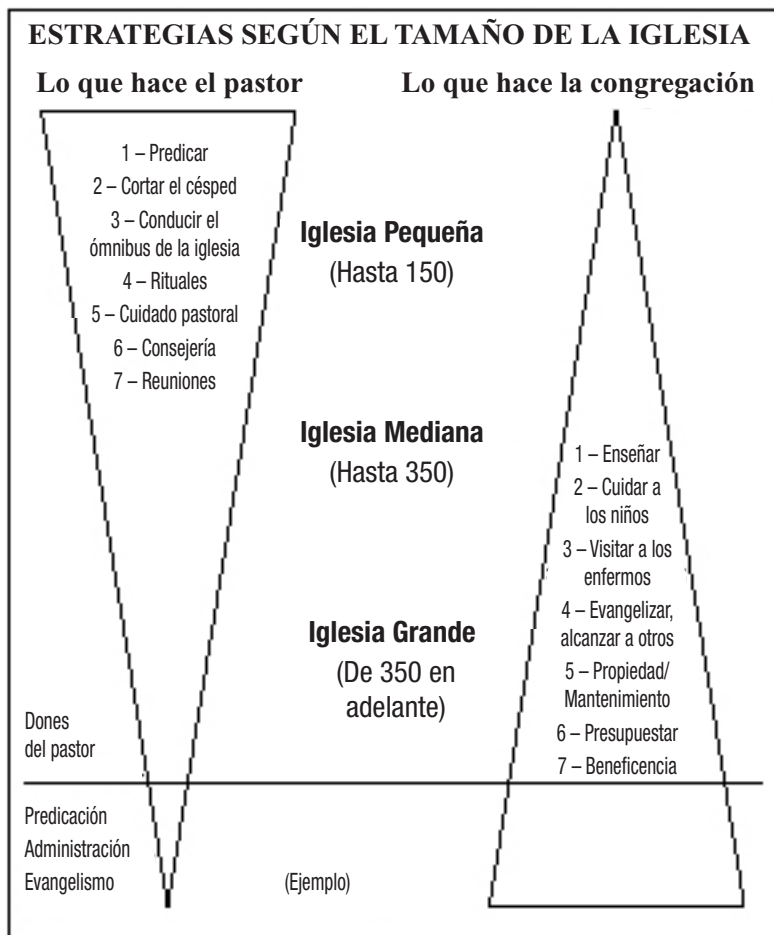
Hace unos años comencé a usar el siguiente acróstico para dirigir y vigilar el proceso de planificación.

- P** redetermine un curso de acción
- L** éalo y apréndalo cabalmente
- A** juste sus prioridades
- N** otifíquelo a personas claves
- I** ncluya tiempo para su aceptación
- F** ije claramente sus metas
- I** nicie la acción pronto
- C** onsidere que surgirán problemas
- A** la vez destaque sus éxitos
- R** evise diariamente su plan

Recuerde que no todos estarán de acuerdo de inmediato, por lo que debe darse tiempo suficiente para que consideren los planes y los acepten. No existe un tiempo fijo para todos los casos, pero es probable que reciba reacciones positivas o negativas en un par de meses. En la planificación estratégica, lo bueno es que si marcha bien todo, al año siguiente puede señalar sus éxitos y decir: “¡Dios bendijo este plan verdaderamente!”

ESTRATEGIAS SEGÚN EL TAMAÑO DE LA IGLESIA

En su libro *Looking in the Mirror* (Miremos al espejo [Nashville: Abingdon Press, 1984, pp. 14-37]), Lyle Schaller nos provee el material del siguiente diagrama:



*Lyle Schaller, *Looking in the Mirror* (Nashville: Abingdon Press, 1984), 14-37.

La *iglesia pequeña*, con una asistencia regular hasta de 150; la *iglesia mediana*, con una asistencia regular entre 150 y 350; y la *iglesia grande*, con más de 350 en asistencia. La asistencia promedio en las iglesias de los Estados Unidos hoy es de 72, y las

iglesias de más rápido crecimiento son aquellas cuyo pastor es bivocacional, es decir, que se ocupa en otro trabajo secular además del pastorado. Es sorprendente lo que iglesias de 10 miembros esperan que haga su pastor. “Corte el césped, limpie el templo, tome el lugar del conserje, visite a los enfermos en los hospitales, predique buenos sermones... y traiga consigo siempre todas las llaves del templo de modo que cuando necesitemos alguna, sepamos a quién acudir”. La función del pastor con frecuencia define la de la congregación, de modo que al pasar la iglesia de la etapa *pequeña* a la *mediana* y a la *grande*, debe cambiar también la actitud mental de la congregación. Esto es difícil, porque en ocasiones una iglesia *grande* tiene la mentalidad de *iglesia pequeña*, en particular en lo referente a la descripción de responsabilidades del pastor. Si al llegar a la etapa de grande las expectativas son las mismas que cuando era pequeña, la iglesia se estancará en asistencia, debido a las limitaciones naturales del ministerio personal de un pastor o ministro asociado. Una vez que él o ella hace todo lo que puede, ¡eso es todo! Nunca se podrá contratar personal suficiente para realizar toda la obra.

La *iglesia pequeña* con frecuencia padece de lo que yo llamo “el síndrome de la abuela” —es decir, una anciana hace todas las decisiones. Cuando ella mueve la cabeza en señal de asentimiento, todo mundo vota “sí”. Pero cuando la mueve en señal de negación, todos votan “no”. Al pastor se le considera como obrero, cuidador o empleado, con la responsabilidad de hacer que crezca la iglesia. En realidad, la iglesia pequeña tiene posibilidades de crecimiento en áreas tales como renovación del sentido de misión y visión, organización de grupos pequeños, integración de los recién convertidos en las actividades de la iglesia, y en oportunidades de evangelización. Desafortunadamente, tal iglesia con frecuencia libra una feroz batalla financiera, por lo que se resiste al cambio. Su liderazgo se enfoca en la iglesia misma, y la imagen que tienen de ellos mismos es que, porque siempre han sido una iglesia pequeña, así seguirán siempre.

QUIZÁ SEA USTED PASTOR SI...

Su trabajo nunca termina



Usado con permiso,
Stan Toler y Mark Hollingsworth,
"You Might Be a Preacher If..."
(Tulsa, Oklahoma: Albury Press, 1996).

La mayoría de las iglesias *medianas* cuentan con un equipo de liderazgo que incluye al pastor como principal supervisor de varios comités dirigidos por laicos. Se le considera como administrador o supervisor y tiene un reducido personal a sueldo que incluye a una secretaria de la iglesia por lo menos. Su potencial de crecimiento es alto en algunos ministerios claves, los que podrían necesitar que se añada más personal a sueldo, que se inicien proyectos de grupos pequeños, que se multipliquen los usos de las instalaciones, y que se promueva la iglesia en general. Las barreras que impiden tal crecimiento son las instalaciones inadecuadas, la falta de disposición para el cambio, personal o planificación deficiente y recursos limitados.

El liderazgo de una *iglesia grande* no sólo cuenta con personal pastoral diverso, sino también con laicos bien capacitados, lo cual permite que el pastor principal sea quien presente la visión, planifique y predique. El potencial de crecimiento radica en comunicar la visión de la iglesia a la comunidad a través de los medios de comunicación, los grupos pequeños que proveen la intimidad necesaria para el crecimiento, una operación eficiente

y la evangelización. La asimilación deficiente del liderazgo o la planificación descuidada podría opacar la visión, y una estructura inadecuada podría resultar en la falta de efectividad en la administración general de la iglesia.

Aferrarse a las tradiciones constituye el enemigo principal del crecimiento de la iglesia. Esto ocurre cuando los líderes de la iglesia comienzan a vivir en el pasado en lugar de ver hacia el futuro. Lyle Schaller dijo recientemente: “En los Estados Unidos, diariamente siete iglesias cierran sus puertas para siempre”. La única forma de evitar este problema consiste en volver a captar la visión para su iglesia. Cuando surjan cuestionamientos –capte de nuevo la visión. Cuando surjan dudas –capte de nuevo la visión. Cuando surjan conflictos entre los líderes –capte de nuevo la visión. Cuando disminuya la asistencia –capte de nuevo la visión.

Hace poco falleció el famoso cómico norteamericano George Burns, a la edad de 100 años. Durante años solía decir: “¡No me puedo morir, he firmado contratos hasta la edad de 100 años!” Y cuando se le acabaron los contratos, murió. ¡Las iglesias mueren cuando ya no tienen propósito o razón de ser!

Padre nuestro,

Gracias por la oportunidad de edificar tu reino, por la esperanza del cielo y la fe para el presente. Te pedimos que nos dirijas al planificar para la iglesia del mañana, que sigamos buscando tu voluntad y descubramos tus provisiones en cada decisión que tomemos. Sé con nosotros hoy, Señor; al esforzarnos en ser tus siervos y portavoces, al ministrar a los desamparados, al dar de comer al que tiene hambre, y dar de beber al que tiene sed.

Y ahora te pedimos que nos des sabiduría al comenzar a hacer decisiones importantes para nuestra iglesia, que nos des gracia para tratar con otras personas, paciencia al enfrentarnos a nuestras debilidades, y fortaleza para cada día. En tu sagrado nombre oramos, amén.

2

LIDERAZGO vs. VISIÓN

La visión es fruto del amor al prójimo y toma forma y sustancia mediante preparación adicional.

—Paul S. Rees

EL PRINCIPIO DE LIDERAZGO

El liderazgo, la capacidad de influir sobre los demás, constituye el primer elemento que necesitamos comprender y comenzar a asimilar en nuestra obra como edificadores de la iglesia. En la segunda epístola de Pablo a su ayudante Timoteo, le dijo:

¡Doy gracias a Dios por ti, Timoteo! No hay día que no eleve oraciones a tu favor, y en mis largas noches de desvelo pido al Dios de mis padres y mío, al Dios que deseo agradar con toda el alma, que te bendiga ricamente.

Cuando recuerdo las lágrimas que derramaste en nuestra despedida, anhelo experimentar la indecible alegría de volver a verte. ¿Cómo he de olvidar la sinceridad de tu fe, que es comparable a la de tu madre Eunice y a la de tu abuela Loida? Estoy seguro de que en nada has cambiado.

Si es así, te aconsejo que avives el vigor y la osadía que Dios te dio cuando te puse las manos encima y te bendije. El Espíritu Santo, don de Dios, no quiere que temamos a la gente, sino que tengamos fortaleza, amor y templanza en nuestro trato con la humanidad. Si avivas ese poder que hay en ti, no temerás hablar del Señor ni proclamar el amor que te une a

este amigo tuyo que está preso por la causa de Cristo. Al contrario, te sentirás capaz de sufrir conmigo por el Señor, sabiendo que El te dará fuerzas en medio de los sufrimientos. Recuerda que Dios nos salvó y escogió para su santa obra, no porque lo merecíamos sino porque desde antes que el mundo comenzara, su plan era mostrarnos su amor y bondad a través de Cristo.

Esto se hizo patente con la venida de nuestro Salvador Jesucristo, quien quebrantó el poder de la muerte y nos mostró que la vida perdurable se alcanza confiando en El. Precisamente, Dios me nombró apóstol suyo, con la tarea de predicar y enseñar ese mensaje a los gentiles. Por eso padezco en prisión. Mas no me avergüenzo, porque sé en quién he creído, y estoy seguro que puede guardar lo que le he encomendado hasta el día de su retorno.

Ten por norma las sanas verdades que te enseñé, especialmente las concernientes a la fe y al amor que Cristo ofrece. Guarda bien las espléndidas habilidades que Dios te dio mediante el Espíritu Santo que mora en nosotros.

Como sabrás, los cristianos de la provincia de Asia que vinieron conmigo me han abandonado, aun Figelo y Hermógenes. Que el Señor bendiga a Onesíforo y a toda su familia, porque muchas veces me confortó. Sus visitas me revivificaban como brisa fresca. Nunca se avergonzó de que yo estuviera preso; al contrario, cuando estuvo en Roma me buscó por todas partes y por fin me halló (2 Timoteo 1:3-17, paráfrasis LBaD –*La Biblia al día*).

En mis primeros años de ministerio fui el primer pastor asociado de John Maxwell. Aprendí de él muchos principios de liderazgo que me revelaron la verdad de las amonestaciones de Pablo a Timoteo.

En general, la gente tiene la tendencia de seguir a personas con autoridad inherente a su *posición*. De acuerdo a Maxwell, este es el primer nivel del liderazgo eficaz. En retórica y en el arte de la persuasión se le llama argumento ético. En otras pala-

bras, tenemos la tendencia de creerle al gerente de una compañía o al presidente de una institución, a un pastor, a un representante comercial o a un padre de familia, no necesariamente por lo que dice, sino por *quién lo dice*. Recuerde uno de los últimos comerciales que vio usted en TV. Casi de seguro vio a algún personaje famoso del cine, la TV o los deportes, asegurándole que el producto no sólo merecía su atención, sino también la inversión económica solicitada. De seguro usted pensó: “Si ese personaje famoso lo recomienda, debe de ser bueno para mí también”.

Su congregación le sigue porque deben hacerlo, ¡usted es su pastor! Inicialmente esa razón puede serles suficiente, pero al pasar el tiempo, su pastorado deberá depender menos de ese sentir de “obligación”. El líder eficaz *atrae* a la gente, no la empuja, aunque por naturaleza la mayoría de los que respetan la autoridad apoyan a su pastor.

Si usted deja un pastorado para iniciar su ministerio en otra iglesia, siempre comenzará en el primer nivel de liderazgo. Yo había pastoreado en el estado de Ohio por 10 años, y como líder avancé en la escala de liderazgo esbozada por Maxwell. Pero cuando me mudé al pastorado de otra iglesia en Oklahoma City, regresé al primer nivel, porque no me conocían. A mis nuevos feligreses no les interesaba lo que yo había realizado en Ohio; tenía que demostrar mi eficiencia entre ellos en Oklahoma City.

El segundo nivel de liderazgo eficaz, según Maxwell, es el *consentimiento* —cuando la obligación del primer nivel pasa a ser consentimiento o disposición de seguir al líder. Este es el modelo de liderazgo que nos dejó Jesucristo, quien llamó a sus discípulos uno por uno para que le siguieran. Cada uno de ellos hizo a un lado inmediatamente sus planes terrenales para seguir al Maestro.

El pastor-líder se gana ese consentimiento, para dirigir o guiar, a medida que comienza a aprender a seguir la dirección de Dios en su vida y a enseñar a su congregación para que sean seguidores eficaces también. Pero, es necesario aclarar que no se trata de seguir a ciegas ni es señal de debilidad de carácter; el

consentimiento para seguir al líder es tan importante como el liderazgo.

Básicamente, el consentimiento para seguir se compone de seis características:

S ER ORIGINAL

E SCUCHAR

G ANAR SABIDURÍA

U LTRANZA

I NFORTUNIO

R ENDIRSE EN OBEDIENCIA

En primer lugar, un seguidor eficaz es un pensador *original*. Cuando se le asigna una tarea, no se contenta con realizarla en la forma en que se ha venido haciendo tradicionalmente –pensará en un método nuevo para lograr su propósito o realizar la tarea. Quizá se trate de algo tan sencillo como cambiar el lugar de una reunión o clase a un restaurante o a la casa cercana de algún miembro de la iglesia. O quizá se trate de una nueva manera de recaudar fondos, vendiendo libros usados que la congregación pueda donar, o de llenar la vacante de algún oficial o miembro del personal de la iglesia cuando éstos vayan de vacaciones. O quizá se pueda organizar una reunión social en algún lugar fuera de lo común.

Se puede pensar originalmente cuando se trata de remodelar las instalaciones de la iglesia. Quizá haya que cambiar algún cuadro ya muy antiguo, donado por una abuelita hace muchos años. O hacer más atractivo el atrio del templo, la entrada o la puerta misma. Los seguidores eficaces son innovadores.

Segundo, un buen seguidor sabe *escuchar*. Nadie aprende si todo el tiempo habla o escribe. Para aprender es necesario escuchar y leer. Y para escuchar bien y honestamente se necesita poner atención, mientras que para quien no sabe escuchar, la experiencia puede ser muy estresante. Escuchar bien también consiste en tomar notas, repetir frases o puntos claves, resumir,

y entrar en contacto directo con los ojos. La consejería más eficaz se compone de 90 por ciento de disposición de oír y 10 por ciento de consejos.

Tercero, un buen seguidor sigue a pie juntillas la recomendación de Proverbios 3:5-6: “Confía en Jehová con todo tu corazón y *no te apoyes* en tu propia prudencia. Reconócelo en todos tus caminos y él hará derechas tus veredas”. Es decir, tiene que reconocer sus áreas de ignorancia o debilidad, y adquirir sabiduría consultando con otras personas de mayor experiencia o mejor capacitación para superar esas áreas.

Cuarto, un buen seguidor está *dispuesto a ultranza* (a todo trance, resueltamente) a realizar su tarea o completarla. Se ha dicho que cualquier persona puede realizar una gran obra si no le importa quién reciba el crédito por la misma. Una persona es rica cuando está dispuesta a realizar las asignaciones de un pobre. Una de mis ilustraciones favoritas es la del profesor universitario ya jubilado, hombre bien conocido y respetado en la comunidad y entre sus colegas, que pasaba muchos días recogiendo la basura que tiraban los estudiantes en la universidad —sólo para demostrarles cuánto los apreciaba.

Quinto, un buen seguidor no se amedrenta ante el *infortunio del fracaso*. La mayoría de los éxitos en la vida son el resultado de intentos fracasados. El fracaso es la sal que sazona el éxito. Un maestro universitario dice que el alumno con un promedio de calificación de 9.97 aprecia más el éxito que el que logra un perfecto 10. Sólo los que han caído saben lo bien que se siente uno al ser capaz de ponerse de pie.

Sentirse libre como para correr el riesgo de fracasar significa que es necesario sobreponerse a temores reales: El temor de ser criticado y juzgado por los demás, de no ser capaz de realizar el trabajo, de exagerar en su labor y perder todo entusiasmo.

Por último, un buen seguidor es aquel que está dispuesto a *rendirse en obediencia* y seguir instrucciones. En ocasiones la palabra “rendirse” se confunde con un sentir de “debilidad”. Pero esa percepción está muy lejos de la realidad, porque sólo las

personas seguras de sí mismas, con un fuerte sentido de integridad, son capaces de ser humildes a la semejanza de Cristo. Sólo aquel que posee control interno se siente seguro como para ceder el control externo.

El tercer nivel de liderazgo eficaz, según Maxwell, es la *producción*. La gente sigue a un líder porque ha demostrado ser eficiente y eficaz al establecer y cumplir metas para la iglesia local. Esto no se limita solamente a los datos del informe anual, aunque con frecuencia esa es una medida objetiva de productividad. También puede significar camaradería espiritual —el sentir de buena voluntad tanto entre los miembros de la iglesia como entre la comunidad que les rodea y a la que ministran.

Por supuesto, en esta etapa de liderazgo hay que estar alerta ante el peligro del trabajo excesivo y el agotamiento subsecuente. He conocido a muchos pastores que se sobrecargan de trabajo y el consecuente estrés, pero siguen con mil y una ocupaciones en favor del reino de Dios, al grado de que para la edad de 30 años han quedado fuera del ministerio. Este es un peligro trágico inherente al pastorado. Los pastores deben estar conscientes de tal peligro desde el inicio de su ministerio. El mejor antídoto contra este peligro es la delegación.

El cuarto nivel es el *desarrollo de las personas*. En este punto se toma el modelo de inversión de la bolsa de valores y se aplica a las relaciones personales. Este es el modelo de la bolsa de valores: Dé \$25 dólares y olvídense del asunto. ¿Algún joven desea ir a Guatemala en viaje de misiones? Ofrezca \$50 dólares y olvídense de todo. ¿Acaso le remuerde la conciencia de cuando en cuando? Entonces envíe \$100 dólares y celébrelo yendo a comer en un restaurante.

Pero la inversión en las personas es más bien un donativo de tiempo, lo más valioso de la vida, lo cual demanda fortaleza y resolución, así como seguimiento total. Se trata de mucho más que la simple participación, porque ésta puede resultar en satisfacerse uno mismo solamente. El desarrollo de las personas está “enfocado en los demás” y puede realizarse de varias maneras.

Ocasiones sociales –almorzar con alguna persona o familia, invitar a otros a tomar refrescos y jugar una noche en la casa, ir a pescar con algún pescador o a ver un partido de fútbol con algún aficionado. La edificación de laicos puede incluir seminarios sobre evangelismo, estudio bíblico, o consejería familiar; ministerios de compasión; discusiones de temas diversos y cursos relacionados con la comunidad.

Tengo “hijos e hijas” en el ministerio en todo el mundo, y sé que muchos de ellos estarían dispuestos a hacer algo que yo necesitara, porque compartimos el espíritu de la iglesia primitiva, de Hechos. El desarrollo de las personas demanda que comparemos con ellas nuestros puntos fuertes y los débiles.

El nivel final de la escala de Maxwell sobre liderazgo es la *persona misma*. A diferencia de la etapa inicial de *posición*, en la que la gente le sigue por el lugar que ocupa usted en la comunidad de creyentes, esta idea gira en torno de su integridad –lo que usted es y lo que representa. A Billy Graham aún se le ubica entre las cinco personas más admiradas del mundo, no tanto por su cabello ondulado, sino por su integridad. Con todo, hubo un tiempo en que muchos pastores vociferaban desde sus púlpitos en contra del gran evangelista, diciendo: “No oigan ni se acerquen siquiera a ese hombre. Es un hereje”. En cierta ocasión un evangelista que predicó en mi iglesia, usando una versión antigua de la Biblia en inglés, citó Apocalipsis e hizo un cálculo matemático con las letras del nombre de Billy Graham, para demostrar que era el anticristo. Sin embargo, la mayoría citamos al gran evangelista porque a través de los años ha ganado a más almas que cualquiera de nosotros. La ciudad de Charlotte, en Carolina del Norte, ha nombrado una transitada avenida en su honor. Y la prestigiosa revista *Time* lo ha nombrado como “Hombre del Año”.

El líder espiritual es un *líder-siervo*, un modelo neotestamentario que se ha puesto de moda desde mediados de la década de 1970 con la publicación del libro de Robert Greenleaf, *Servant Leadership* (Liderazgo con espíritu de siervo). En el mis-

mo, el autor sugiere que se eliminen los lugares privilegiados en las iglesias, que los pastores lustren los zapatos de su congregación, que se formen siempre al final de la fila, y que cedan a otros el crédito de las metas alcanzadas. Estas recomendaciones nos dan mucho sobre qué meditar si las generalizamos en todos los aspectos de nuestro ministerio.

El líder espiritual es también un *líder-pastor*. Entre los muchos milagros de Jesucristo —la alimentación de la multitud, la conversación con Moisés y Elías, la sanidad del muchacho endemoniado—, San Lucas dice que Jesucristo advirtió: “El que quiera seguirme debe renunciar a sus más caros anhelos, tomar la cruz cada día y seguirme. El que pierda su vida por mi causa, la salvará; pero el que se empeñe en proteger su vida, la perderá. ¿Y de qué le sirve a un individuo ganarse el mundo entero si se está destruyendo a sí mismo? Cuando yo, el Hijo del Hombre, venga en mi gloria y en la gloria del Padre y de los santos ángeles, me avergonzaré de los que se hayan avergonzado de mí y de mis palabras” (Lucas 9:23-26, *LBaD*).

Y en su segundo libro, Hechos de los Apóstoles y de la iglesia primitiva, Lucas cita a Pablo: “¡Cuidense y cuiden el rebaño de Dios! ¡Que a la iglesia que El compró con su sangre no le falte alimento ni cuidado! ¡El Espíritu Santo les ha dado a ustedes la responsabilidad de cuidarla! Sé bien que después que yo parta, se presentarán ante ustedes falsos maestros que, como lobos rapaces, no perdonarán al rebaño. Y algunos de ustedes mismos falsearán la verdad para arrastrar seguidores. ¡Estén alertas!” (Hechos 20:28-31, *LBaD*).

Estimado hermano Stan:

Cuando usted dijo: “La mayoría de los pastores padecen de fatiga crónica”, yo quería decir “¡Amén!”, ¡pero estaba muy cansado!

—Nota anónima en uno de mis seminarios

H. B. London dice en su libro *Pastors at Risk* (Pastores en riesgo) que el 80 por ciento de los pastores caen en la categoría de líderes-siervos que padecen fatiga crónica. La mayoría de los pastores están en esa condición, dice, porque pasan todo el tiempo preocupados por los demás. “Lo único que logran es preocuparse por cuidar a los demás todo el tiempo”, agrega.

El líder espiritual es también un *líder-mayordomo*, que tiene la doble responsabilidad de vivir en sí mismo la misión de la iglesia y enseñar la mayordomía de los dones del pueblo de Dios. El líder-mayordomo dice: “Puedo combinar las mejores cualidades del líder-siervo y líder-pastor y comprender la misión, y mi responsabilidad primordial consistirá en hacer que mi grupo se apegue a la misión y a su credo”. Con frecuencia se ha relacionado el término “mayordomía” sólo con dinero. Pero si estoy convencido de que todo el pueblo de Dios posee habilidades singulares, distintas personalidades, y por lo menos un don espiritual, entonces mi labor real como líder espiritual es ubicar a todos ellos en algún ministerio.

QUIZÁ SEA USTED PASTOR SI...

**Ha escrito alguna vez
una carta de renuncia
un lunes por la mañana.**



Usado con permiso,
Stan Toler y Mark Hollingsworth,
“You Might Be a Preacher If...”
(Tulsa, Oklahoma: Albury Press, 1996).

Como líderes-mayordomos, aprendemos a involucrar a las personas en el servicio o ministerio, en lugar de hacer nosotros todo para ellos. Si hacemos eso primordialmente, crecerá la iglesia de Dios. George Barna ha dicho que el 40 por ciento de los que están en el ministerio al presente estarán fuera del mismo en unos pocos años, porque no pueden mantener el ritmo de trabajo. Pasan por la iglesia el lunes en la mañana con su carta de renuncia en una bolsa de papel, con una piedra adentro para que tenga peso, la tiran hacia el templo y gritan: “¡Estoy harto!”

Recuerdo a un pastor de Chillicothe, Ohio, que le escribió una nota un domingo por la mañana a una iglesia como de 500 miembros, en la cual decía: “Me he comprado un camión. Renuncio para dedicarme a conducir un camión. Espero que la pasen muy bien aquí. Me voy”. Dejé la nota en el atril del frente. ¡Eso es frustración! Pero el líder-mayordomo afirma que puede hacer algo mejor; puede cuidar celosamente la misión, los valores, las creencias, y puede involucrar a la gente en el ministerio. Juntos pueden hacer que crezca la iglesia de Dios.

Realicé una cruzada en una ciudad a la edad de 16 años. La primera noche prediqué en la Iglesia de la Zona Oriente. Salí al pequeño atrio del templo y un hombrón de más de dos metros de altura puso su dedo en mi cara. De pronto me identifiqué con David al enfrentarse a Goliat. Y me dijo: “Muchachito, ¿tienes que renunciar en este mismo momento! ¡No tienes ningún derecho de pararte frente a nosotros y decirnos lo que debemos hacer los adultos y todos los demás... vete a casa con tu mami y no vuelvas mañana!” Me di cuenta, por las malas, de que ni siquiera los creyentes aprecian siempre lo que uno hace por la obra del Señor.

Esa noche, de regreso a casa, lloré por todo el camino. Al llegar, me puse de rodillas y entre sollozos le dije a Dios: “¡Señor, Señor... renuncio!” Pero esa misma noche el Señor me aseguró que no me dejaría.

La administración eficaz del tiempo puede ser un buen aliado del pastor ocupado, como mayordomo del tiempo de Dios. Recomiendo tres pruebas que uso para medir el valor de una ta-

rea en comparación con la cantidad de tiempo que requiere. La primera es la prueba de la necesidad. ¿Qué tanta importancia tiene esta tarea, este pequeño trabajo, o este proyecto, en la misión global de esta iglesia local y mi ministerio? La segunda es la prueba de la propiedad. ¿Acaso es esto lo que debo estar haciendo en este momento, o sencillamente estoy postergando la tarea difícil e inevitable que debo realizar hoy mismo? La tercera es la prueba de la eficiencia. ¿Tiene sentido que realice esta tarea ahora, en el tiempo que me tomará realizarla, o la voy a tener que realizar otra vez mañana?

Mi lista personal de prioridades tiene tres niveles. Las actividades que caen en la prioridad A son aquellas que debo realizar. En ocasiones aquí se incluye el tiempo para la familia. Las de la prioridad B son aquellas que debería realizar. Y las de la prioridad C son las actividades que sería bueno realizar. Pero he descubierto que las mayores barreras para la buena administración del tiempo son lo que yo llamo pérdidas de tiempo. Entre éstas se cuenta atender a visitantes inesperados (si no se trata de una situación de emergencia), hacer o contestar llamadas telefónicas, abrir correo que no nos interesa, asistir a incontables reuniones, y esperas prolongadas. Un líder eficaz debería tener la capacidad de discernir cuáles personas realmente necesitan hablar con él y en cuál orden, cuáles problemas necesitan atención inmediata y en cuál orden, y cuáles proyectos deben concluirse y en cuál orden. Deberá elevar una breve oración antes de cada actividad. En este sentido, un buen pastor asociado o ayudante sí que vale lo que pesa en oro.

INICIO DE LA VISIÓN

La visión comienza con la historia de la iglesia. Cada iglesia local tiene su propia historia, y antes de ser capaces de percibir con claridad el futuro, deberán comprender plenamente su pasado. Cuando pastoreaba la Primera Iglesia del Nazareno de Oklahoma City, uno de mis proyectos iniciales fue la publicación de un documento sobre los 75 años de historia de esa iglesia. In-

cluimos anécdotas, estadísticas, momentos especiales, fotografías y testimonios. Todo ello sirvió de base para esbozar la misión futura. Desde entonces, la congregación ha producido un video de lo más avanzado que registra los cambios y el crecimiento de sus instalaciones y edificios.

Segundo, el desarrollo de la visión comienza en los líderes de la iglesia. En la sociedad presente no se puede simplemente caminar hacia el púlpito y decir: “He oído la palabra del Señor, y de hoy en adelante esto es lo que vamos a hacer...” Quizá alguien le conteste: “¡Pastor, tal vez haya usted escuchado a Dios, pero El no nos ha dicho lo mismo a nosotros!” Entonces podría presentarse un gran problema. Si desea que todos capten la misma visión, debe compartirla primero con sus líderes, dándoles la oportunidad de opinar, de modificarla si es necesario, y apoyarla, antes de exponerla a toda la congregación.

Tercero, la visión debe siempre enfocar las necesidades de los demás. Necesita usted concentrarse en su comunidad y obtener un sentir de todo lo que está sucediendo a su alrededor. La iglesia que sólo se ministra a sí misma se convertirá en un taller de mantenimiento en lugar de un hospital para los enfermos.

Nunca olvidaré una reunión de la junta oficial de la Primera Iglesia de Oklahoma City cuando buscábamos ideas para penetrar en la comunidad. Alguien dijo: “¿Saben lo que creo que necesita nuestra iglesia?... ¡Flores!”

“¿Flores?”, pensé. “¡Por favor, no nos venga con eso!” Pero eso no se podía decir en plena junta oficial, cuando queríamos que todos sugirieran ideas.

“La iglesia está ubicada en una de las esquinas más transitadas de la ciudad”, continuó diciendo aquel hombre. “Como 65,000 autos pasan a diario frente a nuestra iglesia. Nuestras instalaciones lucen como los edificios comerciales de alrededor. El letrero no es muy visible, y cuando los conductores se detienen frente al templo, no tenemos nada que les diga que son bienvenidos cuando gusten. No hay nada que los invite a pasar. Necesitamos flores para llamar su atención”.

Al día siguiente aquel caballero puso en práctica su sugerencia y no sólo nos envió a un jardinero, sino también un cheque por \$3,000 dólares. Ahora cuando alguien pasa por esa iglesia, se queda casi boquiabierto. Incluso algunos hasta se han detenido y se han bajado del auto sólo para tomarle fotos al templo. En la comunidad han comenzado a referirse a la iglesia diciendo: “¡Oh, sí, es el templo que tiene muchas flores bonitas al frente!”

Finalmente, la declaración de la visión debe incluir prioridades bíblicas que se relacionen con las metas y estrategias esbozadas por los líderes. Esa declaración deberá presentarse a la congregación anualmente desde el púlpito, apoyada por una versión impresa en el informe anual de la iglesia.

El pastor Dan Walters de la Iglesia Tri-County, de Hamilton, Ohio, después de asistir a mi seminario de la iglesia modelo, desarrolló un plan visionario estratégico para esa gran iglesia.

*Cuando se enfoca uno
en necesidades básicas,
siempre está en demanda.*

—Anuncio de Autobuses Greyhound



**UNA
IGLESIA
G.R.A.N.D.E.**

VISIÓN

- G**anar a otros mediante la evangelización [Lucas 14:23]
- R**eproducirse mediante el discipulado [Mateo 28:20]
- A**nunciar y proclamar la Palabra de Dios [Efesios 6:15]
- N**uevos miembros asimilados en la iglesia local [1 Corintios 12:12]
- D**esarrollar y capacitar a los creyentes para obras de servicio [Efesios 4:12]
- E**nseñar la Palabra de Dios en forma relevante [Lucas 9:60]

EL PRINCIPIO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

G	<p>Meta: Ganar a 70 nuevos miembros atrayendo a 237 (5 por semana) visitantes a los programas, actividades y cultos de adoración de la Iglesia Tri-County.</p> <p>Estrategia: Usar correspondencia, seminarios, conciertos, cartas y tarjetas de invitación personal, el Día de la Amistad, anuncios en periódicos, en la radio, promociones de escuela dominical, Clase de Bienvenida por el pastor, clases de Descubrimiento de Dones y Personalidad y Pasión, Plan de Visitas de Seguimiento Bernabé, plan de proclamación del evangelio Andrés, asimilación de discipulado Timoteo, ministerio de oración Abraham, programa de invitación y ganancia de almas mediante relaciones, y varios métodos de evangelismo.</p>
R	<p>Meta: Reproducirse mediante el discipulado de 30 candidatos de persona a persona.</p> <p>Estrategia: Programa Timoteo de Persona a Persona; tres lecciones para nuevos creyentes; Crecimiento en Cristo (Navegantes); Plan Timoteo II con lecciones para el crecimiento y madurez de creyentes consistente de 20 lecciones; Clase Andrés sobre cómo compartir la fe; capacitación sobre cómo discipular de persona a persona; clase de escuela dominical consistente de 8 a 12 lecciones de estudio sobre Nueva Vida; clase para recién convertidos.</p>
A	<p>Meta: Anunciar y proclamar la Palabra de Dios a los que no asisten a ninguna iglesia.</p> <p>Estrategia: Usar la metodología disponible para alcanzar a los inconversos en la comunidad.</p>
N	<p>Meta: Nuevos miembros asimilados, 45, en la ITC (29 por profesión de fe).</p> <p>Estrategia: Clase de Bienvenida por el Pastor (cada mes). El tema es Relaciones y Ministerio. Clase de Descubrimiento de Dones y Personalidad incluyendo un perfil de lo que les apasiona. El procedimiento de ubicación dependerá de los resultados del perfil. Las clases de Asimilación (arriba) consistirán de Un Nuevo Panorama (visión), Un Nuevo Principio (proclamación del evangelio), Una Nueva Comunicación (cómo leer la Biblia), y Una Nueva Familia (membresía en un ministerio). Grupos pequeños, clases de membresía, y Ministerios de Escuela Dominical.</p>
D	<p>Meta: Desarrollar y capacitar al 89 por ciento de los asistentes regulares a la iglesia y miembros activos para participar en ministerios, usando sus dones y talentos para el Señor.</p> <p>Estrategia: Ministerios de la Gran Comisión del miércoles por la noche y Ministerios L.I.F.E. Abraham – Capacitación en oración, experiencia y extensión. Bernabé - Aliento, visitación, Equipos de P.I.E. (Personas involucradas en evangelismo), Teleministerio llamado Conéctate, Equipo de Hombres Panaderos. Andrés – Capacitación en la ganancia de almas. Timoteo – Capacitación de discipulado de persona a persona para creyentes nuevos y en crecimiento. C.A.R.E.– Ministerio de cuidado de los demás en la escuela dominical y Conéctate y Clase Cristiana.</p>
E	<p>Meta: Enseñar la Palabra de Dios en forma relevante a los visitantes de la iglesia, y proveer una atmósfera conducente a la adoración y al crecimiento espiritual (en 90 servicios de domingo por la mañana y por la noche, y 50 noches de ministerio entre semana).</p> <p>Estrategia: Sermones relevantes y de aplicación práctica; música y drama; conciertos; seminarios sobre necesidades especiales de nuestra comunidad; escuela dominical, etc.</p>

**Iglesia Tri-County
Declaración de Misión
(con Visión, Metas y Estrategias)**

NUESTRA MISIÓN ES...

Cumplir la Gran Comisión alcanzando con el transformador mensaje de Jesucristo a los habitantes de Tri-County que no asisten a ninguna iglesia.

G anar a otros mediante la evangelización (Lucas 14:23)
R eproducirnos mediante el discipulado (Mateo 28:20)
A nunciar y proclamar la Palabra de Dios (Efesios 6:15)
N uevos miembros asimilados en la iglesia local (1 Corintios 12:12)
Desarrollar y capacitar a los creyentes para obras de servicio (Efesios 4:12)
E nseñar la Palabra de Dios en forma relevante (Lucas 9:60)

**Una Gran Comisión + Una Gran Dedicación =
Una Iglesia G.R.A.N.D.E.**

“Sal a los caminos y por los cercados, y oblígales a entrar para que se llene mi casa” (Lucas 14:23, LbdIA –La Biblia de las Américas).

GANAR A OTROS MEDIANTE LA EVANGELIZACIÓN

Metas para 1994-1995:	Ganar a otros y crecer mediante la evangelización de comunidades cercanas, invitándolos a los cultos de adoración, programas y actividades en las que se comparta el amor de Cristo.
Estrategias de implementación de evangelismo	Ganar a 70 nuevos miembros atrayendo a 237 (5 por semana) visitantes a los programas, actividades y cultos de adoración de la Iglesia Tri-County.
1.	Capacitación de evangelismo personal
2.	Evangelismo de Relaciones/Edificación de Puentes en el plan Bernabé
3.	Red de evangelismo
4.	Evangelismo como estilo de vida
5.	Evangelismo entre los niños
6.	Evangelismo entre los adolescentes
7.	Evangelismo mundial
8.	Avivamientos
9.	Evangelismo por Extensión de Escuela Dominical
10.	Creación de una corriente continua de candidatos mediante: Correspondencia directa; seminarios sobre necesidades actuales; conciertos; tarjetas y cartas de invitación personal; Día de la Amistad; promociones de escuela dominical; y medios de comunicación
11.	Servicios evangelísticos semanales de Ministerios de la Gran Comisión de los miércoles por la noche
12.	Servicios evangelísticos semanales
13.	Equipos de C.A.R.E. de la escuela dominical
14.	Oración—Abraham

“Tomad mi yugo sobre vosotros y aprended de mí”
(Mateo 11:29, LbdIA).

REPRODUCIRSE MEDIANTE EL DISCIPULADO

Palabras de acción:
discipular, enseñar,
aprender

Metas para 1994-1995:

Estrategias de
implementación de
discipulado

Reproducir discípulos para Cristo mediante acción de persona a persona entre nuevos y crecientes creyentes en la Palabra de Dios.

Reproducirse mediante el discipulado de 30 candidatos de persona a persona quienes a su vez se reproducirán en la vida de otros.

1. Subrayar la importancia de la Palabra de Dios en su vida.
2. Subrayar el discipulado de persona a persona y en grupo –Ministerio Timoteo.
3. Ofrecer oportunidades de capacitación para equipar a los discípulos.
4. Lecciones sobre afirmación para nuevos creyentes.
5. Lecciones sobre la vida cristiana para nuevos creyentes.
6. Bases de la Vida Cristiana.
7. Estudios de Nueva Vida.
8. Timoteo Uno.
9. Timoteo Dos.
10. Bases de la Vida Llena del Espíritu, la vida santificada.
11. Bases de la Vida Cristiana para niños y adolescentes.
12. Clase de nuevos creyentes.

“Y calzados los pies con el apresto del evangelio de la paz” (Efesios 6:15, LBdIA).

ANUNCIAR Y PROCLAMAR LA PALABRA DE DIOS	
<p>Palabras de acción: evangelizar, predicar</p> <p>Metas para 1994-1995:</p> <p>Estrategias de implementación de predicación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 	<p>Anunciar y proclamar la Palabra de Dios a los que no asisten a ninguna iglesia.</p> <p>Predicar la Palabra de Dios a los inconversos en la comunidad y el mensaje de santidad en forma relevante y contemporánea.</p> <p>Predicación evangelística con llamamiento al altar.</p> <p>Presentar la Palabra de Dios en cultos de entre semana, conciertos, estudios bíblicos, y escuela dominical.</p>

“A fin de capacitar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo” (Efesios 4:12, LBdLA).

NUEVOS MIEMBROS ASIMILADOS EN LA IGLESIA LOCAL

Palabras de acción:
asimilar, visión, pasión,
membresía, ministerio

Metas para 1994-1995:

Estrategias de
implementación de
discipulado

Asimilar a nuevos miembros en el cuerpo de Cristo mediante ministerios de relaciones y crear el deseo y pasión en el corazón para ser parte de una iglesia que cumple la Gran Comisión con un ministerio personal.

Nuevos miembros asimilados, 45, en la ITC (29 por profesión de fe).

1. Identificar a candidatos a la asimilación.

2. Realizar labor de seguimiento eficaz en los candidatos a la asimilación –Ministerio Bernabé.

3. Ser persistente en el seguimiento, pero sin amedrentar.

4. Clase de Bienvenida para “infundir” la visión de nuestra iglesia.

5. Clase de Bienvenida para descubrir sus dones y pasión.

6. Entrevista personal para descubrir cómo se pueden usar sus dones en algún ministerio afín a sus habilidades.

7. Clases de membresía.

8. Grupos pequeños.

9. Ministerios de extensión de la escuela dominical.

<p align="center">DESARROLLAR Y CAPACITAR A LOS CREYENTES PARA EL MINISTERIO</p>	<p align="center"><i>“A fin de capacitar a los santos, para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo” (Efesios 4:12, LBdLA).</i></p> <p>Desarrollar y capacitar a los creyentes para obras de servicio, ofreciéndoles oportunidades para edificar el cuerpo de Cristo mediante el uso de sus dones espirituales, intereses, capacidades y habilidades.</p> <p>Desarrollar y capacitar al 89 por ciento de los asistentes regulares a la iglesia y miembros activos para participar en ministerios, usando sus dones y talentos para el Señor.</p> <p>Ofrecer oportunidades de capacitación y preparación que conducen al logro de nuestra visión como cuerpo de Cristo a fin de llegar a ser una iglesia de la Gran Comisión.</p> <p>Oportunidades de capacitación en oración, visitación-aliento, ganancia de almas, y asimilación, CARE de escuela dominical, Equipo de seguimiento.</p> <p>Descubrimiento de dones.</p> <p>Perfil de personalidad.</p> <p>Descubrimiento de intereses y habilidades que pertenecen al ministerio.</p> <p>Capacitación sobre la marcha.</p> <p>Equipos P.I.E. (Personas involucradas en Evangelismo que atienden a los visitantes nuevos y les regalan una hogaza de pan).</p> <p>Club de Hombres Panaderos (personas que hornean las hogazas de pan).</p> <p>Teleministerio Conéctate (teléfono).</p>
<p>Palabras de acción: equipar, capacitar, servir</p> <p>Metas para 1994-1995:</p> <p>Estrategias de implementación de capacitación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 	

**ENSEÑAR LA PALABRA DE DIOS EN
FORMA RELEVANTE**

“Y todos los días, en el templo y de casa en casa, no cesaban de enseñar y predicar a Jesús como el Cristo” (Hechos 5:42, LBdIA).

Palabras de acción:
enseñar, ministerio

Enseñar la Palabra de Dios a los miembros de la iglesia y a los inconversos en formas contemporáneas y relevantes, mientras que a la vez se preserve el mensaje de salvación y de una vida santa.

Metas para 1994-1995:

Hacer de la Palabra de Dios el punto central de nuestro servicio de adoración semanal, con fuerte énfasis en la salvación de los perdidos y la santidad como estilo de vida para los creyentes.

Estrategias de
implementación de
enseñanza

1. Enseñar y apegarse a la doctrina de los apóstoles.
2. Crear una atmósfera de libertad en la adoración espiritual.
3. Presentar la Palabra de Dios en servicios de entre semana, avivamientos, música, drama, estudios bíblicos, y la escuela dominical.
4. Movilizar a la congregación en la oración individual y colectiva, que es la base de todos los ministerios.

Richard Meeks, pastor titular de la Iglesia Wesleyana Eastlawn de Indianápolis, me escribió hace poco y me informó que su iglesia había experimentado un rápido crecimiento sencillamente enfocándose en una necesidad básica de su comunidad:

OPERACIÓN DUBARRY

Todo comenzó en febrero de 1994. Había sido invitado por el Dr. Stan Toler para asistir a un seminario sobre La Iglesia Modelo que estaba presentando en Indianápolis. Su invitación llegó en el momento oportuno. Había estado pastoreando la Iglesia Eastlawn por 18 meses y me sentía un poco presionado. Le había pedido a Dios que me diera una visión que nos llevara al siguiente nivel y aun más allá en el ministerio.

Durante el primer día del seminario, el Dr. Toler usó un cortometraje en vídeo de la película *Sister Act* para ilustrar la importancia de la visión y la motivación que provee para el crecimiento. Al observar a las monjas reclutar a gente para limpiar su iglesia y la comunidad, comencé a orar. Deseaba que Dios me diera una visión para alcanzar a nuestra comunidad, y necesitaba una herramienta para lograrlo. Dios contestó mi oración y me dijo: “¡Usa el parque!”

Esa noche, de regreso a casa, me detuve en el parque Dubarry. De inmediato Dios puso en mi corazón una visión para esa comunidad y me dio una sencilla estrategia para hacerla realidad. ¡El parque era la clave para la comunidad!

El parque se podía describir como 40 acres de caos y desastre. El pasto estaba muy alto y necesitaba cortarse. El albergue para días de campo estaba en ruinas. Las canchas de basquetbol y tenis no se podían usar por falta de equipo y de reparaciones. Las pandillas habían contaminado el estanque y habían pintado el estacionamiento, el albergue para días de campo y el equipo de juegos infantiles. La pandilla de los Vice Lords dominaba el lugar. Sin embargo, vi más

allá de los problemas. Vi el enorme potencial de restauración de aquel hermoso lugar de reunión para la comunidad.

¡Había llegado el momento de tomar el parque! Y Dios usaría a la Iglesia Eastlawn para restaurarlo. Al caminar por aquellos 40 acres abandonados, llegué a la conclusión de que representaba un microcosmos de la comunidad. Comencé a trasladar la visión a papel y tinta. Alcanzaríamos a la comunidad renovando ese parque. Le llamaríamos Operación Dubarry.

Seguí orando mientras iba refinando el plan. Había llegado el momento de compartir mi visión. Llevé el plan a mi Equipo D.R.E.A.M. (un equipo de pastores laicos que yo personalmente había reclutado y capacitado). La idea era radicalmente nueva para ellos y la congregación de Eastlawn. Mi tarea principal inmediata era despertar a la congregación para salir de su zona de comodidad, de modo que pudieran captar la visión de alcanzar a su comunidad. Dios me ayudó. ¡Captaron la visión!

Después tuve que cambiar la mentalidad de ministerio de la Iglesia Eastlawn. Durante los meses siguientes modificamos la manera de realizar nuestro ministerio. Examinamos nuestra motivación y nuestros métodos. Decidimos a quiénes deseábamos alcanzar, por qué, y qué haríamos para alcanzarlos. Fue increíble. Mientras más desarrollábamos la visión, la congregación se sentía más motivada y comenzábamos a sentir el entusiasmo por el proyecto.

Finalmente, la Iglesia Eastlawn decidió “adoptar” el parque Dubarry. Ahora teníamos la misión de limpiarlo y solicitar la ayuda de los vecinos. Llamé al departamento de parques de la ciudad para obtener su aprobación y el permiso para echar a andar el proyecto. Fue entonces cuando descubrí que tendríamos que vencer algunos obstáculos para hacer realidad nuestra visión.

El departamento de parques de la ciudad ni siquiera sabía que teníamos un parque en nuestra comunidad. Las per-

sonas con las que hablé nunca habían oído del parque Dubarry. Tenían que verlo para creernos. Me dijeron que durante los siguientes días alguien se pondría en contacto conmigo para discutir lo del proyecto. Aunque no lo podían creer, encontraron el parque. Estaba en las condiciones deplorables que yo les había descrito. Puesto que ni sabían de la existencia del parque, obviamente no lo tenían en su presupuesto. Por eso lo habían descuidado.

Al poco tiempo me entrevisté con la administradora de mercadotecnia de la ciudad. Una de sus responsabilidades consistía en lograr la cooperación de la comunidad con el departamento. Le gustó mucho la idea de que la iglesia adoptara el parque como proyecto y nos ofreció toda su ayuda y la de su personal. Nosotros constituiríamos el proyecto piloto de un nuevo programa de parques de la comunidad.

En colaboración con ese departamento, establecimos el Día del Embellecimiento del Vecindario para limpiar el parque. Como preparación, programamos una reunión de la comunidad en la iglesia. Armados con folletos o volantes promocionales (provistos por el departamento de parques de la ciudad), salimos a solicitar la ayuda de la comunidad. Entonces hicimos otro descubrimiento increíble. La mayoría de los vecinos no sabían nada acerca del parque. Lo comprendí y acepté su ignorancia. Al fin y al cabo, ni siquiera la ciudad sabía que existía el parque Dubarry. Pero lo que más me impactó fue su ignorancia acerca de la Iglesia Eastlawn. Muchos de los vecinos no sabían que nuestra iglesia estaba en su comunidad y que deseábamos ministrarles. Teníamos en nuestras manos una seria crisis de identidad. Entonces confirmé mi visión. ¡El parque sería nuestro caballo de Troya para llegar a la comunidad!

Convocamos a una reunión para organizarnos y contamos con una gran asistencia. La administradora de mercadotecnia estuvo presente con tres de sus ayudantes: el encargado de jardinería en los parques de la ciudad, el jefe de planificación

de parques y el administrador de comunidades. Nuestros vecinos quedaron impresionados con el equipo que habíamos reunido para atender sus peticiones sobre el parque.

Después de unas semanas celebramos el Día del Embellecimiento del Vecindario. Pintamos el albergue para días de campo, barrimos el estacionamiento, sacamos la basura del estanque, repintamos el equipo de juegos infantiles, entre otros trabajos de renovación. Fue una excelente labor de equipo. Puesto que teníamos el objetivo de promover la Iglesia Eastlawn con la limpieza del parque, nos cercioramos de que todos los miembros de nuestra iglesia vistieran un polo o camiseta que los identificara como miembros de la misma. Muchos vecinos se nos unieron y tuvimos la oportunidad de conocerlos personalmente. Los noticieros de TV enviaron sus unidades móviles y me entrevistaron. Era sábado, de modo que antes del culto del domingo por la noche mostramos una grabación en video del reportaje televisado sobre nuestro proyecto. ¡Cuán motivados se sintieron todos los miembros de la Iglesia Eastlawn al verse en el noticiero de TV! Respondieron con un fuerte aplauso.

La Operación Dubarry estaba en plena marcha. Continuamos con las reuniones en nuestra iglesia para discutir los planes del parque. En las reuniones tratábamos sobre las necesidades del parque; después hablaba del deseo y capacidad de la Iglesia Eastlawn de ministrar en otras áreas y necesidades del vecindario. Gradualmente nos fuimos convirtiendo en una fuerza importante en la comunidad.

Durante el verano continuamos mejorando el parque. Había llegado el momento de pasar a la fase 2 del proyecto. Deseábamos programar algunas actividades en el parque a fin de demostrar nuestro deseo de ayudar a la comunidad. Uno de los problemas más fuertes en el parque era el temor que provocaban las pandillas. Nosotros creíamos que si lo usábamos regularmente, se ahuyentarían las pandillas con nuestra presencia.

Programamos entonces un día de campo para la comunidad un domingo por la tarde. Después de nuestro culto del domingo por la mañana, celebramos un día de campo con un almuerzo comunal e invitamos a todos los vecinos. Fue divertido y les gustó a todos. La primera semana de agosto celebramos nuestro Campamento Infantil en el parque. De nuevo visitamos la comunidad, casa por casa, e invitamos a nuestros vecinos. Logramos una asistencia de 67 niños y nos sentimos muy alentados. Después del campamento infantil organizamos la Fiesta de Verano 1994. Fue un fin de semana en el que se asó un cerdo entero bajo una gran carpa, y se organizaron actividades y juegos para todas las edades. Nos habíamos propuesto usar todo el parque. Deseábamos que la comunidad se enterara de que habíamos tomado el parque y de que ellos podían llegar para hacer uso de él. Estábamos de parte de ellos, y lo comenzaban a notar.

Las cosas comenzaron a cambiar. El parque Dubarry ya ha sido renovado totalmente. La ciudad ha provisto nuevo equipo de juegos infantiles. Las canchas de basquetbol y tenis tienen nuevo piso y están en uso otra vez. El albergue para días de campo fue remplazado con uno nuevo. El estanque se está manteniendo limpio. La ciudad ya ha establecido un nuevo programa de vigilancia en el parque, con personal altamente calificado para esa tarea. Ahora es un lugar que las familias de la comunidad pueden usar sin peligro.

Cerramos la etapa inicial de la Operación Dubarry celebrando el Día del Amigo. En ese domingo por la mañana invitamos a nuestros amigos del departamento de parques de la ciudad, junto con el administrador de comunidades. Le entregamos a cada uno una placa en gratitud por su labor, y les pedimos que dirigieran unas palabras a la congregación. Fue una gran oportunidad para afianzar nuestras relaciones.

Unas semanas después, en octubre de 1994, recibí una llamada de la oficina del FESCDC (concilio de desarrollo de la comunidad del Far Eastside). Habían oído de nuestro

esfuerzo en el parque y el vecindario, y me estaban invitando a unirme a su organización. Asistí a su reunión, en la que conocí a diversos líderes empresariales y de la comunidad. Dios estaba abriendo otra puerta de oportunidad para la Iglesia Eastlawn.

En unos meses, el FESCDC necesitaba un lugar de reunión. Entonces ofrecí las instalaciones de la iglesia y ellos aceptaron la invitación. Nos esforzamos por ser buenos anfitriones y los líderes de la comunidad se sintieron muy agradecidos. Decidieron adoptar nuestra Sala Familiar como su lugar regular de reunión. Cada mes recibimos publicidad gratuita cuando se promueven las reuniones y se anuncia la dirección de nuestra iglesia. El grupo ha crecido de modo que ha llegado a ser una fuerza vital en la zona este de Indianápolis.

En mayo de 1995 fui electo como presidente del Comité Directivo del FESCDC. Así aumentaron mis oportunidades para conocer a líderes de la comunidad y de negocios. Me han pedido que participe en un programa de TV enfocado sobre problemas de la comunidad. Mi nombre ha sido publicado en periódicos y en boletines de prensa. Todo esto ha contribuido a que la presencia de nuestra iglesia sea más conocida, porque siempre me presentan como pastor de la Iglesia Wesleyana Eastlawn.

Mi participación en el concilio le ha permitido a la iglesia convertirse en verdadero centro de la comunidad. Si el grupo necesita un lugar para reunirse, nos llaman por teléfono. Si necesitan transportación para una reunión, también nos llaman. Si necesitan ayuda para organizar una reunión u otro evento, nos llaman. Nuestra influencia se siente en la comunidad.

El FESCDC publica un boletín que se envía directamente a 15,000 domicilios. La Iglesia Eastlawn recibe promoción gratuita en ese boletín. Nos mencionan en todos los anuncios sobre cada reunión mensual del concilio. Nos han

pedido que les escribamos artículos sobre el progreso de nuestro proyecto de construcción y programas juveniles. La comunidad aprecia ahora nuestra contribución.

En enero de 1996, fue incendiado un auto con una bomba en nuestra comunidad, en un acto de venganza. Sucedió después de la medianoche en un lunes. El martes por la mañana, en cuanto abrimos la oficina de la iglesia, los vecinos comenzaron a llamarnos. Querían saber qué podríamos hacer para reunir a los vecinos y responder de inmediato a aquel acto de violencia. Afortunadamente, pudimos usar nuestros contactos de la ciudad para involucrar a las autoridades legales de la ciudad en las investigaciones. Celebramos una reunión con los representantes del Departamento de Policía de Indianápolis y la Oficina del Fiscal del Condado de Marion. Teníamos que disipar algunos temores y restaurar la calma en nuestra comunidad. Mientras meditaba en mi oficina, Dios me dio este pensamiento: “La Iglesia Eastlawn, que antes era desconocida en la comunidad, ahora es el primer lugar al que acude la gente. Somos ahora una influencia poderosa y positiva, en el nombre de Dios y para el bien común”. ¡Gloria a Dios!

Nos estamos preparando ahora para llevar la Operación Dubarry a la siguiente etapa. Ya superamos nuestra crisis de identidad y nos hemos establecido como parte integral de la comunidad. Ayudamos a nuestros vecinos a alcanzar una meta común y a mejorar el aspecto de nuestra comunidad. Nos hemos ganado el respeto de los que nos rodean de modo que nos buscan si necesitan dirección y ayuda. Estamos listos.

Ahora nos hemos fijado el objetivo de desarrollar ministerios que nos den la oportunidad de presentar a Cristo atacando otras necesidades más profundas. Estamos planeando proveer apoyo educacional mediante una guardería infantil, programa de tutoría escolar, y otros. Esperamos colaborar con el grupo de Fuerza de Lucha Contra Pandillas y el

programa D.A.R.E. para educar a padres de familia y niños sobre pandillerismo y drogadicción. Iniciaremos actividades recreativas para niños, jóvenes y adultos en nuestro gimnasio. Nos gustaría instituir seminarios de planificación financiera para ayudar a nuestros vecinos, puesto que muchos conforman familias jóvenes en las que trabajan los dos cónyuges. Usaremos métodos no tradicionales para llevar el mensaje de esperanza en Cristo a nuestra comunidad.

La Operación Dubarry es una visión que Dios nos ha dado y que motiva a la Iglesia Eastlawn a alcanzar a nuestra comunidad para Cristo. ¡Ese es ahora nuestro sueño!

¿Qué les parece esta visión?

El pastor Paul Moyer, de la Primera Iglesia Presbiteriana de Broadalbin, Nueva York, también me escribió para explicarme cómo su iglesia había alcanzado a su comunidad supliendo una de sus necesidades básicas:

En junio de 1975, cuando llegué a Broadalbin, Nueva York, me propuse dedicar el primer año a conocer a la congregación y la comunidad. La iglesia había iniciado la formación de un grupo de adultos de la tercera edad que se reunía cada dos semanas en el templo. Después de asistir con 10 de mis líderes al taller sobre la Iglesia Modelo que usted condujo, desarrollamos la visión de un plan de ministerio entre los de la tercera edad.

En primer lugar, nos convertimos en satélite de un programa del condado que distribuye alimentos preparados para adultos de la tercera edad. Era evidente que también se necesitaba un programa de vivienda para ellos. No había subsidio de vivienda para aquellos adultos que deseaban seguir en la comunidad, pero no tenían los medios para comprar una casa ni para mantenerla. Comenzamos a explorar las opciones de construcción de viviendas para adultos de la tercera edad.

Descubrí entonces que en Nueva York existe la “compañía de conservación rural”, un sistema de ayuda económica estatal y federal para mejorar la existencia de viviendas en el estado de Nueva York. Me uní a la junta de directores y comencé a buscar fondos económicos para la construcción de viviendas para adultos de la tercera edad.

La junta de directores de la compañía de conservación rural me permitió seguir con ese proyecto. Comenzamos en 1992. Intentamos primero con el programa de Administración de Casas de Granjeros No. 515. Pensábamos solicitar la cantidad de \$750,000 dólares para construir 17 unidades de un dormitorio cada una. El contrato del préstamo estipulaba un calendario de pagos con el 1 por ciento de interés en un plazo de 50 años.

Cuando explorábamos esta opción, descubrimos que el estado de Nueva York financia un Fondo en Fideicomiso para Vivienda. Realizamos un estudio de mercado de nuestra área, el que nos indicó que no tendríamos ningún problema en llenar 40 departamentos. Por tanto, cambiamos nuestro enfoque y ampliamos nuestra visión, y solicitamos a ese fondo estatal \$2.4 millones de dólares para construir 41 unidades de viviendas para adultos de la tercera edad (un departamento se destinaría para la pareja encargada de la administración y mantenimiento).

Un miembro de la congregación ofreció vender a bajo costo (porque creía en ese proyecto) una propiedad de 8.5 acres para los departamentos. Retuvo la propiedad como por cuatro años, durante el proceso de nuestra solicitud. Tuvimos que vencer infinidad de obstáculos que no discutiré en detalle en la presente, excepto que en ocasiones nos preguntábamos si acaso se realizaría nuestro proyecto algún día.

Tuvimos que crear un distrito de agua privado para satisfacer al Departamento de Salubridad; también una planta de tratamiento de aguas negras de lo más moderna para satisfacer al Departamento de Conservación Ecológica; y lle-

nar todos los requisitos para ubicar un proyecto de vivienda para adultos de la tercera edad en una zona rural, y convencer al estado de que si lo construíamos, lo podríamos llenar. Finalmente vencimos todos los obstáculos y se inició la construcción en 1992. El personal de la oficina estatal estaba preocupado, porque era el proyecto más grande que había financiado el estado de Nueva York, en un área rural, para construir viviendas para los de la tercera edad. Dos meses después de terminada la construcción, estaba lleno todo el complejo de departamentos.

Al escribir este libro (mayo de 1995), tenemos una lista de espera de 40 personas. Además, hemos recibido un donativo adicional de \$50,000 (del estado de Nueva York) para preparar una solicitud de \$1.3 millones de dólares con el fin de construir 24 unidades adicionales, financiadas por el Fondo en Fideicomiso para Vivienda del estado de Nueva York.

Al meditar en el proceso, creo que ha sido posible gracias a:

- El apoyo total de la junta de la iglesia y toda la congregación.
- Un enfoque claro de acuerdo con nuestra visión del ministerio.
- La firme creencia de que esto era parte del plan de Dios para nosotros.

Dios nos dio la visión y El la haría realidad a su manera, a su tiempo. Esa convicción nos ayudó en muchos momentos de desaliento y ante obstáculos que parecían insalvables.

¡Cuán conmovedora historia sobre la disposición de recibir la visión de Dios y compartirla con una congregación de personas dispuestas! Otra ilustración del mundo comercial corporativo le ayudará a comprender la importancia del liderazgo visionario.

Después de mudarnos a Oklahoma City, me impresionó cierta empresa de autos nuevos en la que compré un auto deportivo convertible para mi esposa en su cumpleaños. Le pedí al vendedor que instalara una unidad de discos compactos (DC). Además, mi hijo Seth también necesitaba que se instalara en su auto una unidad de DC usada, y el vendedor ofreció instalarla gratuitamente. Entonces me indicó que fuera a una tienda de rádios y estéreos para autos de nombre Audiotronics.

Fui a Audiotronics, en donde 45 minutos después habían instalado la unidad de DC en el auto nuevo de Linda. Al día siguiente llevé el auto de mi hijo para que le instalaran la otra unidad de DC, y también fueron muy eficientes. Se llevaron el vehículo y comenzaron a trabajar. Una hora y media después apareció un técnico y me dijo:

–Siento mucho decirle esto, pero su estéreo tiene un grave problema. ¿Dónde lo compró?

–En Nashville –le contesté.

–Qué lástima. ¿Tiene el recibo todavía?

–No, no lo tengo, y ni siquiera sé si lo podría localizar entre todas las cajas que aún no hemos abierto desde la mudanza.

–Bueno, pues es mejor que comience a buscarlo.

Afortunadamente, Brad, el gerente de la tienda, oyó la conversación y acercándose a mí, me dijo: “Disculpe, necesito hablar con el técnico sobre este problema. Pero permítame decirle que, si regresa mañana, le aseguro que repararemos su unidad de DC o le daremos una de las nuestras”.

Vi alrededor y observé que sus unidades eran mucho más modernas que la que yo había llevado, y sus precios eran de \$500 dólares o más. Entonces pensé: “¡Es imposible que hagan eso!”

Al día siguiente regresé a la hora que me habían indicado, y en 15 minutos me regresaron las llaves del auto y me dijeron:

–Su unidad de DC está instalada y funciona muy bien.

–Disculpe, permítame preguntarle, ¿es la de mi hijo?

–Sí, la que usted trajo.

–¿Cuánto le debo por la reparación?

–Nada.

–¿Y cuánto por la instalación?

–Nada, ese fue el acuerdo cuando compró el auto de su esposa.

Yo quería pagarle algo de dinero, pero él dijo:

–No, ese fue el acuerdo. Permítame mostrarle dónde estaba el problema”. Era sólo asunto de soldar unos alambres, y listo.

–Brad, quiero hacerle una pregunta... ¿Me hubiera dado usted en realidad una unidad nueva de las que venden ustedes por más de \$500 dólares?

–¡Sí!

Entonces me llevó a su oficina y señalando un cuadro con la declaración de la visión de la compañía, continuó diciendo:

–Esta es la motivación de todo lo que hacemos aquí.

AUDIOTRONICS

Declaración de Misión

Mejorar la satisfacción mediante el enfoque continuo en el cliente, el desarrollo de recursos y un sistema estructurado de calidad.

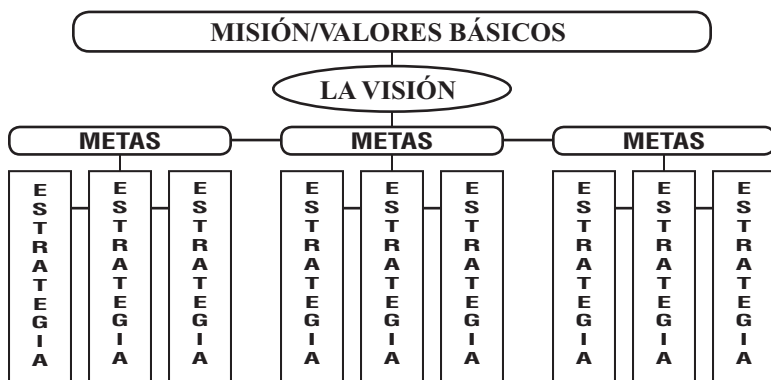
Declaración de Visión

Llegar a ser uno de los mejores surtidores de productos y servicios automotrices electrónicos que proveen satisfacción y valor superiores al cliente.

“Esa declaración es nuestra norma de servicio”, dijo Brad, y agregó: “¡Si no nos apegáramos a esta declaración, no estaríamos entre los primeros cinco proveedores de equipos de sonido de la compañía Ford!”

Pastor, ahora permítame hacerle una pregunta: Si fijara usted un anuncio al frente de su iglesia que dijera: “En esta iglesia nos preocupamos por la persona total”, ¿acaso no lo harían? Si el mundo comercial puede cumplir su misión, ¿con mayor razón la iglesia debe cumplir su misión en el mundo!

El siguiente diagrama le dará un nuevo panorama de la relación entre la misión, la visión, las metas y las estrategias.



“La visión provee dirección y las metas le dan forma a los planes estratégicos”.

–Stan Toler