



Escuela Bíblica de Liderazgo

SEGUNDO AÑO

LIDERANDO SU IGLESIA

Guía del estudiante

Liderazgo Pastoral

"Transformando a la Próxima Generación de Creyentes en Líderes"

- LÍDERES EN EL HOGAR
- LÍDERES EN LA IGLESIA
- LÍDERES EN EL MERCADO
- LÍDERES EN EL GOBIERNO
- LÍDERES EN EDUCACIÓN
- LÍDERES EN LA COMUNIDAD

PASTORAL LIDERAZGO

Liderando su iglesia con visión

CUADERNO DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE

LIDERAZGO PASTORAL
LIDERANDO SU IGLESIA CON VISIÓN
CUADERNO DE TRABAJO PARA EL ALUMNO

Derechos de autor © 2023
por Bruce R. Edwards

Todos los derechos reservados. Este libro, o cualquier parte del mismo, no puede reproducirse ni utilizarse de ninguna manera sin la autorización expresa por escrito del editor, excepto para el uso de citas breves en una reseña.

Impreso en los Estados Unidos de América

Primera impresión, 2021

ISBN: 979-8-89546-000-0

Todas las citas bíblicas aquí contenidas, salvo indicación contraria, corresponden a la versión Reina-Valera 1960 (Reina Valera 1960). Copyright © 1979, 1980, 1982 Thomas Nelson, Inc., Publishers.

www.bruce-edwards.com



LIDERANDO SU IGLESIA

Programa del Curso

ESCUELA BÍBLICA DE LIDERAZGO

Juan Dolio
República Dominicana

Número del Curso: _____

Liderando Su Iglesia

2 Créditos

Maestro: _____

Descripción del Curso:

Este curso provee a pastores y líderes ministeriales las herramientas y principios esenciales para dirigir eficazmente una iglesia local. Combinando conocimientos bíblicos con estrategias prácticas, los estudiantes explorarán lo que significa ser un líder con visión y cómo hacer crecer una iglesia.

Objetivos del Curso:

Al completar exitosamente este curso, el estudiante podrá:

1. Cómo ser un pastor y líder con visión.
2. Sin una visión clara y convincente, el liderazgo se estanca — la iglesia se estanca.
3. Cómo liderar con visión y estrategia, y cómo la visión debe estar acompañada de una estrategia para tener un impacto duradero en la iglesia.
4. La importancia, como pastor, de comunicar la visión de manera constante y con una fe audaz.
5. Cómo la cultura que se construye determina los resultados que se obtienen. La cultura se crea a través de lo que los líderes permiten, celebran y modelan.
6. El crecimiento de la iglesia no es accidental — sigue patrones y principios identificables.
7. Un ministerio efectivo requiere dar seguimiento a métricas clave — Midiendo lo que realmente importa.
8. Una iglesia en crecimiento requiere un uso sabio de las personas, el espacio y los sistemas. Maximizando los recursos y las personas — los pastores deben aprender a delegar, desarrollar líderes y optimizar las instalaciones para evitar cuellos de botella en el crecimiento.

Textos y Recursos del Curso:

Obligatorio:

1. *El Líder Impulsado por la Visión*, Michael Hyatt
2. *Lo Que Todo Pastor Debería Saber*, Gary McIntosh
3. *Lidera Como Si Realmente Importara*, Craig Groeschel

Procedimientos del Curso:

Requisito previo: Ninguno

Requisitos:

1. Completar todas las lecturas y asignaciones requeridas además del texto.
2. Completar todos los exámenes con una calificación satisfactoria.

Política de Calificaciones:

Los estudiantes deben mantener un promedio acumulado de 2.0 (en una escala de 4.0) para ser considerados en buen estado académico.

La calificación de cada estudiante se compondrá de lo siguiente:

a. Examen	45%
b. Final	45%
c. Lectura	10%

90-100% = 3.5-4.0 = A

80-89% = 2.5-3.49 = B

70-79% = 1.5-2.49 = C

60-69% = .99-.49 = D

0-59% = 0 = F

F = Failure

S = Satisfactory

U = Unsatisfactory

I = Incomplete

N = Non-Credit

Honestidad académica

La Escuela Bíblica de Liderazgo está comprometida a equipar, Preparar y formar creyentes y ministros que mantengan un estilo de vida de veracidad, honestidad e integridad. Por consiguiente, cualquier tipo de deshonestidad académica se considera una grave violación de las normas y la ética cristianas. Las siguientes conductas constituyen violaciones de la integridad académica:

Deshonestidad

- Utilizar notas u otros materiales no expresamente permitidos para exámenes, pruebas u otras tareas..
- Copiar de otro o permitir que se copie el propio documento.
- Leer sin el permiso del instructor una copia del examen, prueba o tarea antes de la fecha en que se realiza el examen, prueba o tarea.
- Dar o recibir ayuda no autorizada al realizar un examen o prueba.
- Volver a enviar el trabajo de un curso anterior sin aprobación.
- Cualquier otro acto normalmente considerado como trampa.

Plagio

- Presentar la obra de otro como propia. Esto implica el uso de cualquier autor.'sYa sea de un libro, video, transmisión, cinta, revista o cualquier otra fuente, el autor original debe recibir el crédito del autor de la tarea. Las contribuciones intelectuales de otros solo se pueden utilizar si se citan adecuadamente.
- Si se producen estos u otros incidentes de deshonestidad o plagio, el estudiante involucrado será sancionado por el profesor o el decano de estudiantes. Recibirá una calificación de "0". "para esa asignación, y se podrán tomar otras medidas a discreción del liderazgo de la escuela..

información adicional:

Liderando su iglesia

Calendario de cursos y tareas

Semana	Sujeto	Tareas
1	REPASO E INTRODUCCIÓN DEL PROGRAMA CÓMO DIRIGIR Y GESTIONAR LA IGLESIA	LO QUE TODO PASTOR DEBE SABER - LIBRO
2	SECCIÓN 1: REGLAS DEL MINISTERIO DE EVANGELIZACIÓN Y ALCANCE SECCIÓN 2: REGLAS DEL MINISTERIO PARA VISITANTES	
3	SECCIÓN 3: REGLAS DEL MINISTERIO PARA EL CULTO SECCIÓN 4: REGLAS DEL MINISTERIO PARA LA CONEXIÓN Y ASIMILACIÓN DE LOS RECIÉN LLEGADOS SECCIÓN 5: REGLAS DEL MINISTERIO PARA GRUPOS PEQUEÑOS	
4	SECCIÓN 6: REGLAS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN CRISTIANA SECCIÓN 7: REGLAS DEL MINISTERIO DE AMOR Y CUIDADO SECCIÓN 8: REGLAS DEL MINISTERIO PARA LA PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA	
5	SECCIÓN 9: REGLAS MINISTERIALES PARA PROGRAMAS SECCIÓN 10: REGLAS DEL MINISTERIO PARA EL PERSONAL Y EL LIDERAZGO SECCIÓN 11: REGLAS MINISTERIALES PARA INSTALACIONES	
6	SECCIÓN 12: REGLAS DEL MINISTERIO DE FINANZAS SECCIÓN 13: REGLAS DEL MINISTERIO PARA EL CAMBIO	
7	SECCIÓN 14: REGLAS MINISTERIALES PARA LA REVITALIZACIÓN SECCIÓN 15: NORMAS MINISTERIALES SOBRE DEMOGRAFÍA	
8	EXAMEN PARCIAL	
9	PARTE 1: ¿QUÉ ES "ESO"?	LIDERAR COMO SI IMPORTARA - LIBRO
10	PARTE 2: ¿QUÉ CONTRIBUYE A "ESO"?	
11	PARTE 3: QUÉ SIGNIFICA RECUPERARLO Y PROTEGERLO	
12	COMPRENDER LA VISIÓN Y EL PAPEL DE LA EL LÍDER IMPULSADO POR LA VISIÓN	EL LÍDER IMPULSADO POR LA VISIÓN – LIBRO
13	CREANDO UNA IMAGEN CONVERTIDOR DEL FUTURO	
14	LIDERANDO DESDE LA VISIÓN, NO DESDE LAS CIRCUNSTANCIAS	
15	ACTIVAR Y MANTENER UNA CULTURA IMPULSADA POR UNA VISIÓN	
16	EXAMEN FINAL	

LECCIÓN UNO

Revisión e introducción del programa de estudios

➤ PROGRAMA DE REPASO

- A. DESCRIPCIÓN DE LOS CURSOS
- B. TAREAS Y EXÁMENES
- C. LIBROS DE TEXTO
 - 1. Lo que todo pastor debe saber
 - 2. Liderar como si las TI importaran
 - 3. El líder impulsado por la visión
- D. OTRA INFORMACIÓN

➤ CÓMO DIRIGIR Y GESTIONAR LA IGLESIA (- leer Apéndice “A”)

Descripción general: Este artículo explora el liderazgo y la gestión bíblicos dentro de la iglesia local, enfatizando que el propósito de la iglesia es glorificar a Dios mediante la adoración, el discipulado, la evangelización y el crecimiento espiritual. Presenta principios clave y herramientas prácticas que los pastores y líderes ministeriales deben adoptar para guiar a sus congregaciones con equilibrio, propósito y poder.

Esta lección ayuda a preparar a los estudiantes para las lecciones restantes de este curso sobre Cómo liderar su iglesia de manera eficaz.

I. El propósito y la misión de la Iglesia

Descripción general: La iglesia existe para glorificar a Dios y equipar a los creyentes, no simplemente para mantener programas o estructuras.

A. La adoración como estilo de vida

- 1. La iglesia está llamada a exaltar a Dios no sólo en el servicio sino en la vida cotidiana.
- 2. Todas las funciones de la iglesia deben, en última instancia, guiar a las personas hacia una adoración más profunda.

B. Equipando a los santos

- 1. El discipulado y el entrenamiento son claves para cumplir la Gran Comisión (Mateo 28:18-20).
- 2. La iglesia ayuda a las personas a madurar espiritualmente y prepararse para servir.

NOTAS

II. Doce características bíblicas de una iglesia equilibrada y saludable

Descripción general: Una iglesia vibrante incorpora los 12 rasgos bíblicos, sin descuidar ninguno.

A. Características principales

1. Enseñanza clara y ungida de la Palabra de Dios (Salmo 119:9-12)
2. Adoración atractiva (Salmo 138:1-4)
3. Pasión por Cristo (Filipenses 3:7-11)
4. Oración ferviente (Juan 15:4-5)
5. Hacer discípulos (Mateo 28:18-20)
6. Amor y cuidado intencionales (Marcos 12:28-31)
7. Desarrollo del liderazgo (Efesios 4:11-13)
8. Alcance y misiones (Salmo 90:1-2)
9. Ministerio impulsado por una visión (Hebreos 11:1-2)
10. Mayordomía eficaz (Proverbios 3:9-10)
11. Programas fructíferos (Filipenses 3:12-14)
12. Discípulos que se reproducen (Hechos 1:8)

III. Los cuatro roles pastorales esenciales ("Cuatro sombreros")

Descripción general: Cada pastor o equipo de liderazgo debe cumplir cuatro roles claves para llevar a la iglesia hacia la salud y el crecimiento.

A. Predicador/Maestro

1. Proclamando la verdad de Dios con claridad y convicción.
2. Protegerse de las tendencias optimistas que diluyen la Palabra.

B. Pastor/Consejero

1. Proporcionando cuidados, relaciones y asesoramiento al rebaño.
2. Delegar si es necesario, pero asegurándose de que no se descuide a nadie.

C. Líder/Gerente

1. Supervisar la logística, la toma de decisiones y el personal.
2. Empoderar a otros y evitar un liderazgo controlador.

D. Discipulador/Entrenador

1. Enseñando la fe fundamental y la vida cristiana.
2. Equipando a otros para convertirse en hacedores de discípulos.

IV. Equipando a los santos para el ministerio (Efesios 4:11-16)

Descripción general: Las iglesias saludables multiplican el ministerio a través del desarrollo del liderazgo y la madurez espiritual.

A. Modelo de Ministerio Compartido

1. El pastor solo no puede realizar todo el ministerio.
2. El ministerio debe ser delegado y reproducido.

B. Reproducción de líderes

1. Formar líderes primarios que formen líderes secundarios.
2. Crear una cultura multiplicadora y discipuladora.

V. Seis áreas en las que los líderes deben desarrollarse

Descripción general: El desarrollo del liderazgo en seis áreas clave garantiza un ministerio holístico y adaptable.

A. Desarrollo del discípulo

1. Fortalecer a los miembros actuales antes de realizar el acercamiento.

B. Aclarando el propósito y los dones

1. Equipar según los dones y roles espirituales.

C. Gestión y Conciencia Cultural

1. Conozca a su gente y su contexto; adáptese en consecuencia.

D. Toma de decisiones inteligente

1. Priorice la sabiduría bíblica por encima de la política o el orgullo.

E. Comunicación eficaz

1. Establecer sistemas de claridad y retroalimentación.

F. Instalaciones y medio ambiente

1. Crear entornos que sean espiritual y físicamente acogedores.

NOTAS

VI. Siete claves para un liderazgo eclesial eficaz

Descripción general: Estas siete acciones estratégicas proporcionan una hoja de ruta para liderar con visión y unidad.

A. Establecer objetivos claros

1. Utilice las Escrituras para definir sus objetivos y orar sobre ellos.

B. Enfoque en los principios bíblicos

1. Filtra las tendencias que contradicen la verdad de Dios.

C. Permanecer en la visión

1. Asegúrese de que los objetivos estén alineados con la dirección a largo plazo de Dios.

D. Crear propiedad

1. Involucre y afirme su cuerpo de iglesia.

E. Movilizar a la Iglesia

1. Descubrir y desplegar dones dentro de la congregación.

F. Entrenar y equipar líderes

1. Construye equipos, no imperios. Apoya a otros para que lideren.

G. Toma de decisiones bíblica

1. Evaluar los conflictos y las acciones a través de la lente de las Escrituras.

Reflexión final:

"La capacidad del pastor para guiar a otros a realizar el ministerio determina el potencial de crecimiento espiritual y numérico".

NOTAS

101 COSAS QUE TODO PASTOR DEBE SABER

Este es un libro excepcional para pastores. Abarca varios aspectos clave para liderar una iglesia eficazmente. Proporciona pautas básicas para un ministerio fructífero. Al repasar estas 101 Reglas para Liderar su Iglesia, es importante comprender que existen diferencias significativas entre las iglesias, incluyendo su comunidad, cultura, edad, afiliación denominacional y muchos otros factores. Por lo tanto, debemos comprender que es posible que no todas sean aplicables a usted o a su situación, y que quizás no esté de acuerdo con algunas de ellas. No estoy del todo de acuerdo con algunas de las reglas que comparte el autor, pero el contenido general es excelente y creo que proporciona una base sólida de perspectivas clave para el liderazgo pastoral que le serán invaluableles al liderar su iglesia hacia el futuro.

Te recomiendo que guardes este libro de ejercicios y el libro de texto en tu estantería o cerca de tu escritorio. Piensa en ellos como un manual de referencia que podrás consultar en los próximos días, semanas y años. Con estas ideas en mente, comencemos.

LECCIÓN DOS

Sección Uno y Dos

Sección Uno: Reglas Ministeriales para la Evangelización y el Alcance

Descripción general de la sección: La evangelización y el alcance comunitario son fundamentales para la salud y el futuro de cualquier iglesia. Esta sección identifica las reglas clave que impulsan a las iglesias a pasar de un enfoque interno de mantenimiento a una misión orientada al exterior. Las iglesias que priorizan la evangelización intencional en su liderazgo, presupuesto y programación tienden a experimentar un crecimiento continuo y una vitalidad espiritual.

I. La Regla de Conciencia de la Gran Comisión (Regla 1)

Descripción general: Las iglesias evangelísticas cultivan una mentalidad que considera alcanzar a los perdidos como una responsabilidad fundamental.

A. ¿Qué es una conciencia de la Gran Comisión?

1. Una mentalidad que coloca el hacer discípulos en el centro de la vida de la iglesia.
2. Los líderes y miembros están motivados por el mandato de Jesús en Mateo 28:19.
3. La evangelización se convierte en un valor que condiciona las decisiones, el presupuesto y la estrategia.

B. Cómo medirlo

1. Encuesta a miembros y líderes utilizando indicadores específicos de la Gran Comisión.
2. El objetivo es que el 60% de los líderes y el 20% de la congregación tengan una mentalidad evangelística.
3. Utilice la lista de verificación de 10 preguntas para evaluar los niveles de compromiso.

II. La regla de la receptividad (Regla 2)

Descripción general: El impacto evangelístico aumenta cuando las iglesias centran sus esfuerzos en personas espiritualmente receptivas.

A. Comprender las zonas de receptividad

1. No todas las personas están igualmente abiertas al Evangelio en todo momento.
2. Ciertos acontecimientos de la vida (nacimiento, muerte, cambio de trabajo) aumentan la apertura.

B. Estrategias para la participación

1. Centrar la atención en aquellos que atraviesan etapas de vida difíciles o de transición.
2. Capacitar a los miembros del tren para identificar y responder a los momentos receptivos.

III. La regla del evento de entrada (Regla 3)

Descripción general: Los eventos de entrada brindan oportunidades sin barreras para presentar a personas que no pertenecen a ninguna iglesia a la comunidad de fe.

A. ¿Qué son los eventos de entrada?

1. Eventos diseñados para recibir a personas de fuera (por ejemplo, conciertos, cenas, noches familiares).
2. No amenazante y relevante para las necesidades de la comunidad.

NOTAS

B. Mejores prácticas

1. Promocionar ampliamente en la comunidad.
2. Capacitar a los recepcionistas y voluntarios para construir conexiones.
3. Siempre haga seguimiento a los asistentes.

IV. La regla del ministerio de la puerta lateral (Regla 4)

Descripción general: Los ministerios de puertas abiertas (como las ligas deportivas o los grupos de recuperación) involucran a la gente fuera de los servicios dominicales.

A. Definición e importancia

1. Ministerios que satisfacen necesidades prácticas, relacionales o sentidas.
2. Crear puntos de entrada para relaciones continuas y eventual evangelización.

B. Implementación

1. Identificar los intereses y necesidades de la comunidad.
2. Desarrollar ministerios que se alineen con las fortalezas de la iglesia.
3. Construir intencionalmente puentes hacia el Evangelio.

V. La regla de los amigos no creyentes (Regla 5)

Descripción general: Movilizar a los miembros para llegar a sus redes relacionales es la forma más eficaz de difusión.

A. Evangelismo basado en las relaciones

1. La mayoría de las personas llegan a Cristo a través de una relación personal.
2. Equipar a los miembros para identificar y alcanzar a amigos y familiares que no pertenecen a la iglesia.

B. Implementación

1. Anime a los miembros a construir puentes a través de la oración, el servicio y la invitación.
2. Crear herramientas (tarjetas, aplicaciones, eventos) para ayudar en el proceso.

VI. La Regla de Formación en Evangelismo (Regla 6)

Descripción general: Las iglesias eficaces capacitan periódicamente a sus miembros en conversaciones evangelísticas y alcance relacional.

A. Importancia de la formación

1. El miedo y la falta de habilidades obstaculizan la difusión.
2. El entrenamiento regular genera confianza y aumenta el compromiso.

B. Métodos

1. Ofrecemos formación continua en grupos pequeños o en clases.
2. Utilice juegos de rol y testimonios de la vida real.

VII. La regla del número de conversiones (Regla 7)

Descripción general: Las iglesias que equipan intencionalmente a sus miembros para alcanzar a otros pueden esperar una tasa de conversión de alrededor del 12 % entre sus contactos a lo largo del tiempo.

A. Evangelismo estratégico

1. Realizar un seguimiento de los resultados del trabajo de divulgación basado en las relaciones.
2. Establezca metas de fe en función del número de contactos.

B. Próximos pasos

1. Lanzar ministerios de seguimiento para asimilar nuevos creyentes.
2. Celebre las conversiones y genere impulso.

Sección Dos: Reglas del Ministerio para Visitantes

Descripción general de la sección: Las iglesias saludables tratan a los visitantes con atención, garantizando una experiencia acogedora, memorable y con seguimiento. Las iglesias que retienen a sus visitantes crecen.

I. La regla de la etiqueta de visitante (Regla 8)

Descripción general: El lenguaje que utilizamos comunica cómo vemos a los huéspedes.

NOTAS

A. Términos preferentes

1. Utilice “invitado” en lugar de “visitante” para comunicar honor.
2. Reforzar la hospitalidad a través de toda la comunicación.

B. Reforzar la hospitalidad

1. Capacite a los recepcionistas y miembros para que utilicen un lenguaje acogedor.
2. Asegúrese de que la señalización y los materiales estén orientados a los huéspedes.

II. La regla de los diez minutos (Regla 9)

Descripción general: Las primeras impresiones recibidas en diez minutos suelen determinar la decisión de un huésped de regresar.

A. Aprovecha al máximo los primeros diez minutos

1. Asegúrese de que su llegada sea agradable y clara.
2. Eliminar barreras: estacionamiento, señalización, recepcionistas.

B. Crear un ambiente positivo

1. Voluntarios amigables en cada puerta.
2. Instalaciones de fácil navegación.

III. Los huéspedes crecerán según la regla (Regla 10)

Descripción general: Una proporción constante de invitados y asistentes es necesaria para el crecimiento numérico.

A. Medir el flujo de huéspedes

1. Una iglesia necesita que entre un 3 y un 5 % de su asistencia semanal sean visitantes nuevos para crecer.

B. Responder estratégicamente

1. Si está por debajo de este umbral, potencie el alcance e invite a desarrollar estrategias.
2. Seguimiento rápido y personalizado.

IV. La regla de la segunda vez (Regla 11)

Descripción general: Conseguir que los huéspedes regresen es más importante que la primera visita.

A. Tasa de retorno creciente

1. Los huéspedes que nos visitan por segunda vez tienen tres veces más probabilidades de quedarse a largo plazo.

2. Crear un proceso de seguimiento dentro de 24 a 48 horas.

B. Involucrarse de manera significativa

1. Envíe una nota, un regalo o una llamada para mostrar su agradecimiento.
2. Invita a un almuerzo o clase sin presiones.

V. Regla de la Agenda del Visitante (Regla 12)

Descripción general: Los visitantes a menudo vienen buscando algo específico; las iglesias deben anticipar y satisfacer esas necesidades.

A. Comprender la mentalidad del huésped

1. Los huéspedes quieren respuestas, no sorpresas.
2. Buscan esperanza, ayuda o comunidad.

B. Cumplir con sus expectativas

1. Ofrecer claros pasos a seguir.
2. Proporcionar mensajes relevantes y un seguimiento cálido.

VI. Regla del Centro de Información (Regla 13)

Descripción general: Cada iglesia necesita un lugar claro y amigable donde los invitados puedan obtener respuestas.

A. Centros de información eficaces

1. Fácil de localizar.
2. Contamos con personal voluntario amable y capacitado.

B. Herramientas prácticas

1. Paquetes de bienvenida, folletos y tarjetas de conexión.
2. Los próximos pasos se muestran visiblemente.

NOTAS

LECCIÓN TRES

SECCIÓN TRES, CUATRO Y CINCO

Sección Tres: Reglas del Ministerio para la Adoración

Descripción general de la sección: Los servicios de adoración son la puerta principal de la iglesia. Esta sección enfatiza cómo la planificación, la predicación y la cultura pueden fomentar el crecimiento espiritual y llegar a las personas que no asisten a la iglesia.

I. La regla de la tasa de crecimiento (Regla 14)

Descripción general: La salud de la iglesia se refleja en cuántas personas asisten al culto de manera constante.

A. Establecer puntos de referencia de crecimiento

1. Objetivo de crecimiento anual del 5 al 10 % en la asistencia al culto.
2. Monitorear las tendencias de asistencia trimestralmente.

B. Plan de crecimiento

1. Adaptar los horarios o espacios de servicio para dar cabida a más personas.
2. Alinear la estructura del ministerio para apoyar el crecimiento numérico.

II. La Regla de Preparación del Sermón (Regla 15)

Descripción general: Los grandes sermones se preparan, no se improvisan.

A. La preparación construye la excelencia

1. Dedicar el tiempo adecuado a estudiar y estructurar los sermones.
2. Utilizar la retroalimentación y la evaluación para mejorar.

B. Conectar con la audiencia

1. Predicar con profundidad bíblica y relevancia para la vida real.
2. Utilizar historias, elementos visuales y estilos de comunicación variados.

NOTAS

III. La regla de hostilidad hacia los visitantes (Regla 16)

Descripción general: Las iglesias a menudo alejan involuntariamente a los invitados durante el culto.

A. Delitos comunes

1. Lenguaje interno o camarillas.
2. Sin transiciones bienvenidas ni incómodas.

B. La hospitalidad gana

1. Incluya una cálida bienvenida e instrucciones claras.
2. Evite asumir que los invitados saben cómo “funciona” la iglesia.

IV. La nueva regla de servicio (Regla 17)

Descripción general: Agregar servicios de adoración puede crear espacio para el crecimiento.

A. Cuándo agregar un servicio

1. Cuando la asistencia alcance regularmente el 80% de la capacidad.
2. Cuando los grupos objetivo necesitan horarios y estilos alternativos.

B. Preparación para el lanzamiento

1. Reclutar y capacitar voluntarios adicionales.
2. Garantizar la calidad y la coherencia de todos los servicios.

V. La regla del equipo de planificación (Regla 18)

Descripción general: Los servicios de adoración se benefician de la colaboración y la planificación.

A. Formar un equipo de planificación

1. Incluye músicos, medios de comunicación, profesores y presentadores.
2. Reunirse periódicamente para coordinar elementos.

B. Crear servicios cohesivos

1. Alinee la música, el mensaje, las imágenes y las transiciones.
2. Prepárese para la excelencia, no para la perfección.

VI. La regla del mensaje (Regla 19)

Descripción general: Cada sermón debe apuntar hacia la transformación de la vida a través de Cristo.

A. Enfoque en la aplicación

1. Pregunta: ¿Qué debe hacer la gente con esta verdad?
2. Aspire a cambiar vidas, no sólo a tener mentes informadas.

B. Comunicación centrada en Cristo

1. Mantenga a Jesús y el Evangelio en el centro.
2. Utilice las Escrituras con fidelidad y claridad.

VII. La regla de selección del sermón (Regla 20)

Descripción general: Los calendarios de predicación garantizan variedad, profundidad y equilibrio.

A. Planificación estratégica

1. Incluye series temáticas, expositivas y de temporada.
2. Alinear los temas con la visión de la iglesia y las necesidades de discipulado.

B. Involucrar a toda la congregación

1. Considere las diversas etapas y necesidades de la vida.
2. Ofrecer guías de discusión basadas en sermones o vínculos con grupos pequeños.

VIII. Regla de Registro de Asistencia (Regla 21)

Descripción general: Lo que se mide se gestiona.

A. Monitorear las tendencias de asistencia

1. El seguimiento semanal revela la eficacia y las áreas de preocupación.
2. Utilice datos para fundamentar la estrategia.

B. Actuar según los conocimientos

1. Identificar patrones (estacionales, demográficos, etc.).
2. Realice un seguimiento de las entregas y celebre el crecimiento.

NOTAS

Sección Cuatro: Reglas del Ministerio para Conectando y asimilando a los recién llegados

Descripción general de la sección: Recibir a los invitados es solo el comienzo: las iglesias deben ayudar intencionalmente a los recién llegados a forjar relaciones, comprender la visión de la iglesia y descubrir su lugar de pertenencia. La asimilación es el puente entre la asistencia y la pertenencia.

I. La regla del factor amistad (Regla 22)

Descripción general: La gente permanece en una iglesia cuando forma relaciones significativas.

A. Importancia de las amistades

1. Las amistades son el factor número uno en la participación a largo plazo en la iglesia.
2. Las personas que hacen 6 o más amigos tienen más probabilidades de permanecer.

B. Implementación estratégica

1. Fomentar entornos que incentiven la construcción de relaciones.
2. Capacitar a líderes y voluntarios para que se conecten intencionalmente con los recién llegados.

II. Regla de retención de visitantes (Regla 23)

Descripción general: Las iglesias eficaces rastrean cuántos visitantes regresan y desarrollan estrategias para aumentar la retención.

A. Por qué es importante

1. Los huéspedes que regresan tienen muchas más probabilidades de convertirse en miembros.
2. El seguimiento muestra qué tan acogedora y atractiva es su iglesia.

B. Proceso de seguimiento

1. Realizar seguimiento a todos los huéspedes dentro de las 48 horas.
2. Invita a los invitados a eventos o grupos pequeños dentro de su primer mes.

III. Regla del Ministerio para Nuevos Miembros (Regla 24)

Descripción general: La asimilación debe continuar después de que alguien se une a la iglesia.

A. Asignar oportunidades de ministerio

1. Ayude a los nuevos miembros a descubrir sus dones espirituales.
2. Involucrarlos en el servicio dentro de 3 a 6 meses.

B. Proporcionar una conexión continua

1. Asignar mentores o líderes de grupo para apoyar la relación.
2. Ofrecer registros regulares durante el primer año.

IV. Regla de Orientación para Nuevos Socios (Regla 25)

Descripción general: Las clases de orientación ayudan a las personas nuevas a comprender las creencias, la cultura y las expectativas de la iglesia.

A. Contenido de orientación

1. Enseñar la historia, la misión y las doctrinas fundamentales de la iglesia.
2. Explicar cómo conectarse a través de grupos y servicio.

B. Formato y entrega

1. Ofrecer clases regulares, idealmente mensuales o trimestrales.
2. Utilice testimonios y elementos visuales para hacerlo atractivo.

V. Regla del patrocinador de nuevos miembros (Regla 26)

Descripción general: Asignar un patrocinador a los nuevos miembros les ayuda a sentirse conocidos y conectados.

A. Rol del patrocinador

1. Un punto de contacto que se registra periódicamente.
2. Ayuda a presentarles a otros y a involucrarse.

B. Selección de patrocinadores

1. Elija miembros de la iglesia maduros y relacionales.
2. Capacitarlos para que hagan seguimiento y ofrezcan apoyo práctico.

NOTAS

VI. La regla del miembro asimilado (Regla 27)

Descripción general: Definir lo que significa estar verdaderamente asimilado a la comunidad de la iglesia.

A. Indicadores de asimilación

1. Asiste al culto regularmente.
2. Está involucrado en un grupo o clase.
3. Sirve en un ministerio.
4. Da regularmente.

B. Medición de la asimilación

1. Realizar un seguimiento del progreso durante un período de 12 meses.
2. Utilice listas de verificación o seguimientos pastorales.

VII. La regla del primer año (Regla 28)

Descripción general: El primer año de participación es el más crucial para construir un compromiso a largo plazo.

A. Hitos del primer año

1. Participación en culto, grupos y servicio dentro de 12 meses.
2. Potencial de liderazgo identificado al mes 12.

B. Apoyo estratégico

1. Ofrecer reuniones sociales o comidas trimestrales para recién llegados.
2. Haga que el personal o los voluntarios se registren periódicamente.

Sección cinco: Reglas del Ministerio para Grupos Pequeños

Descripción general de la sección: Los grupos pequeños son vitales para el discipulado, el desarrollo de relaciones y la salud a largo plazo de la iglesia. Esta sección describe los principios para iniciar y mantener grupos saludables y multiplicadores.

I. La regla de diversidad de grupo (Regla 29)

Descripción general: Una iglesia debe ofrecer una variedad de tipos de grupos para satisfacer diversas necesidades.

A. Tipos de grupos

1. Estudios bíblicos, grupos de afinidad, grupos de recuperación, etc.
2. Incluye grupos temáticos y por etapas de la vida.

B. Atractivo más amplio

1. La diversidad aumenta los puntos de entrada para nuevas personas.
2. Fomenta la participación de diferentes grupos demográficos.

II. La regla del número de grupos (Regla 30)

Descripción general: Las iglesias en crecimiento aumentan continuamente el número de grupos disponibles.

A. Relación grupo objetivo-asistente

1. 1 grupo por cada 10–12 asistentes adultos.
2. Las iglesias más grandes necesitan una base más amplia de opciones de grupo.

B. Expandirse estratégicamente

1. Reclutar y capacitar nuevos líderes.
2. Iniciar nuevos grupos al menos dos veces al año.

III. La regla de la vinculación para recién llegados (Regla 31)

Descripción general: Los grupos ayudan a las personas nuevas a formar conexiones y profundizar el compromiso.

A. Velocidad de conexión

1. Las personas que se unen a un grupo dentro de las 6 semanas posteriores a su asistencia tienen más probabilidades de quedarse.

B. Proceso de bienvenida

1. Asignar anfitriones del grupo para realizar un seguimiento de los nuevos asistentes.
2. Fomentar la formación de grupos de inicio a corto plazo.

IV. La nueva regla de los grupos (Regla 32)

Descripción general: Las iglesias saludables generan constantemente nuevos grupos.

A. Mentalidad de multiplicación

1. Anime a cada grupo a desarrollar nuevos líderes.
2. Prepárese para multiplicarse cuando el grupo alcance las 10-12 personas.

B. Lanzamientos de nuevos grupos

1. Lanzar nuevos grupos en torno a intereses compartidos o necesidades estacionales.
2. Promocionarlos durante campañas o clases en toda la iglesia.

V. Regla de los niveles de participación (Regla 33)

Descripción general: Las personas se conectan en diferentes niveles de participación, por lo que los grupos deben permitir flexibilidad.

A. 3 niveles de compromiso

1. Social – participación ocasional
2. Relacional – asistencia constante
3. Misional – servicio activo y liderazgo

B. Fomentar la progresión

1. Ayudar a las personas a pasar de ser casuales a comprometidas.
2. Brindar oportunidades de capacitación y liderazgo.

VI. La regla del ciclo de vida del grupo (Regla 34)

Descripción general: Los grupos siguen un ciclo de vida y necesitan ser evaluados periódicamente.

A. Cuatro etapas

1. Formación, asalto, normalización y ejecución
2. Con el tiempo, los grupos se estancan o decaen.

B. Estrategias de revitalización

1. Refrescar la visión o lanzar un nuevo enfoque.
2. Reorganizar o relanzar el grupo si es necesario.

NOTAS

LECCIÓN CUATRO

SECCIÓN SEIS, SIETE Y OCHO

Sección Seis: Reglas Ministeriales para la Educación Cristiana

Descripción general de la sección: La educación cristiana sienta las bases para un discipulado de por vida. Esta sección se centra en maximizar la eficacia de la Escuela Dominical y las clases en grupos pequeños mediante una adecuada agrupación por edades, el tamaño de las aulas, la proporción de docentes y métodos prácticos de divulgación.

I. La regla de la edad de la clase (Regla 35)

Descripción general: Las clases apropiadas para la edad fomentan un mejor aprendizaje, conexión y retención.

A. Agrupar por etapa de la vida

1. Los niños y los jóvenes aprenden mejor en entornos específicos para su edad.
2. Los adultos se conectan más profundamente cuando se agrupan según etapas compartidas de la vida.

B. Evite los rangos de edad amplios

1. Demasiada diversidad de edad puede generar desapego.
2. Considere las necesidades e intereses de desarrollo en el diseño de la clase.

II. Regla de Capacidad de la Sala (Regla 36)

Descripción general: El tamaño del aula afecta tanto la asistencia como la participación en las clases de educación cristiana.

A. Optimizar el tamaño de la habitación

1. Las salas deben sentirse llenas pero no abarrotadas (70–80% de su capacidad).
2. Las salas sobrecargadas reducen la comodidad y la participación.

B. Utilice indicadores de crecimiento

1. Si una clase llena constantemente el salón, considere dividirla o expandirla.
2. Planifique el crecimiento futuro tanto en el diseño como en la programación de las salas.

III. La regla del profesor y el alumno (Regla 37)

Descripción general: La proporción profesor-alumno afecta tanto al desarrollo espiritual como al cuidado relacional.

A. La proporción importa

1. Los niños más pequeños requieren más supervisión (por ejemplo, 1:4–1:6).

2. Los adultos necesitan facilitadores que puedan gestionar la dinámica de grupo de manera efectiva.

B. Multiplicar líderes

1. Utilice profesores asistentes o líderes conjuntos para apoyar las clases en crecimiento.
2. Formar sustitutos para garantizar la continuidad de los docentes cuando estén ausentes.

IV. La regla del enfoque de la escuela dominical (Regla 38)

Descripción general: Una misión clara para la Escuela Dominical fortalece la participación y los resultados.

A. Definir el propósito

1. La Escuela Dominical es para el aprendizaje de la Biblia, el compañerismo y la difusión.
2. Alinee todas las actividades de la clase con esta misión.

B. Capacitar y movilizar

1. Equipar a los docentes para que sean líderes, no sólo conferenciantes.
2. Anime a las clases a invitar a otros y servir a la iglesia.

V. La regla de los dos pasos (Regla 39)

Descripción general: Las clases en crecimiento utilizan un proceso de invitación de dos pasos para conectar a los recién llegados.

A. Utilizar eventos públicos

1. Primer paso: Invitar a personas que no pertenecen a ninguna iglesia a un evento social o de entrada.
2. Estos eventos reducen las barreras y generan confianza.

B. Seguimiento con invitación a clase

1. Segundo paso: Invitar personalmente a nuevas conexiones a una clase de la Escuela Dominical.
2. Construya relaciones a lo largo del tiempo, no sólo los domingos.

NOTAS

VI. La regla del partido (Regla 40)

Descripción general: Los eventos sociales fuera del horario de clases profundizan las relaciones y la retención.

A. Priorizar la confraternidad

1. Las relaciones sólidas mantienen a las personas involucradas por más tiempo.
2. El compañerismo crea un sentido de familia dentro de la clase.

B. Planificar reuniones periódicas

1. Organice fiestas o salidas de clase trimestrales.
2. Fomentar comidas compartidas, proyectos de servicio o retiros.

VII. La regla de los cuarenta mejores (Regla 41)

Descripción general: Los nuevos miembros tienen más probabilidades de permanecer conectados si forman al menos cinco amistades.

A. Seguimiento y participación

1. Preste especial atención durante los primeros cuarenta días de la experiencia del recién llegado.
2. Construir sistemas para una conexión intencional.

B. Fomentar la amistad

1. Empareje a los recién llegados con miembros experimentados.
2. Fomentar la participación en clase, el servicio y la conexión social.

Sección Siete: Reglas del Ministerio para el Amor y el Cuidado

Descripción general de la sección: Las iglesias que expresan amor genuino mediante la enseñanza, la escucha, la celebración y el servicio construyen sólidas bases relacionales y profundizan la formación espiritual. Esta sección explora cómo el amor se expresa en la práctica en el ministerio.

I. La regla de la definición del amor (Regla 42)

Descripción general: Las iglesias deben definir claramente el amor para cultivar una cultura de cuidado y compasión.

A. Claridad bíblica

1. Enseñar que el amor es sacrificial, activo y central para la identidad cristiana.
2. Enfatizar 1 Corintios 13 y Juan 13:34-35.

B. Expresión práctica

1. Modelar el amor a través del liderazgo de la iglesia.
2. Mida el éxito del ministerio no sólo por la asistencia, sino por el amor en acción.

II. La regla del amor docente (Regla 43)

Descripción general:El amor debe ser un valor enseñado, practicado y celebrado.

A. Integrarse al discipulado

1. Incluya el amor en los sermones, estudios bíblicos y capacitación de líderes.
2. Fomentar los testimonios de miembros que aman a los demás con sacrificio.

B. Hazlo medible

1. Pregúntese: "¿Somos más amorosos este año que el año pasado?"
2. Seguir iniciativas encaminadas a demostrar amor en la comunidad.

III. La regla de aprender a escuchar (Regla 44)

Descripción general:Escuchar es un acto fundamental del amor y debe practicarse intencionalmente.

A. Entrenar a los oyentes

1. Equipar a voluntarios y líderes con habilidades de escucha activa.
2. Utilice grupos pequeños para practicar y modelar la escucha atenta.

B. Reflejar el cuidado de Cristo

1. Jesús escuchó atentamente: las iglesias deberían seguir su ejemplo.
2. Escuchar comunica dignidad y valor.

IV. La regla de la celebración del cumpleaños (Regla 45)

Descripción general:Recordar los cumpleaños personaliza el cuidado y refuerza la pertenencia.

NOTAS

A. Crear un ministerio de cumpleaños

1. Utilice una base de datos para realizar un seguimiento de los cumpleaños de los miembros.
2. Envíe tarjetas, mensajes de texto u organice eventos de cumpleaños trimestrales.

B. Involucrar a toda la Iglesia

1. Anime a los grupos pequeños a celebrar dentro de su círculo.
2. Resalte los hitos durante los anuncios o boletines informativos.

V. La regla de las misiones de corto plazo (Regla 46)

Descripción general: Los viajes misioneros de corto plazo nutren el amor a través de experiencias compartidas y servicio.

A. Compromiso con la misión estratégica

1. Planifique viajes que se alineen con la visión y los valores de la iglesia.
2. Informar a los participantes sobre su crecimiento espiritual y reflexión.

B. Amor en acción

1. Servir a los pobres, a los no alcanzados y a los dolidos como expresión del amor de Dios.
2. Anime a cada miembro a participar en una oportunidad de misión.

Sección Ocho: Reglas del Ministerio para la Participación Voluntaria

Descripción general de la sección: Involucrar a los voluntarios es esencial para la salud de la iglesia. Estas reglas guían a las iglesias para empoderar a los líderes laicos mediante plazos intencionales, selección estratégica y alineación con los dones espirituales.

I. La regla del año (Regla 47)

Descripción general: Un compromiso de un año garantiza expectativas saludables y evita el agotamiento a largo plazo.

A. Definir términos

1. Los voluntarios deberán desempeñar sus funciones durante 12 meses.
2. Ofrecer oportunidades de renovación, descanso o transición.

B. Aumentar la participación

1. Los plazos cortos atraen más participantes.
2. Permite energía fresca y nuevas ideas.

II. Regla de las clases de líderes (Regla 48)

Descripción general: Los líderes funcionan en diferentes niveles y deben recibir capacitación acorde a ellos.

A. Reconocer los niveles de liderazgo

1. Clase I: Voluntarios generales
2. Clase II: Líderes de equipo
3. Clase III: Líderes ministeriales

B. Formación de sastre

1. Proporcionar capacitación adecuada según el nivel de liderazgo.
2. Ofrecer programas de liderazgo para incentivar el crecimiento.

III. La regla del dos por uno (Regla 49)

Descripción general: Cada líder ministerial debería desarrollar al menos dos reemplazos potenciales.

A. Planificación de la sucesión

1. Identificar y orientar a futuros líderes.
2. Compartir roles de liderazgo para multiplicar la capacidad.

B. Prevenir el agotamiento

1. Crear cronogramas de rotación.
2. Evite los silos de liderazgo.

IV. Regla de correspondencia ministerial (Regla 50)

Descripción general: Los voluntarios prosperan cuando se les asignan roles que se ajustan a sus dones y pasiones.

A. Utilice herramientas de evaluación

1. Inventarios de dones espirituales.
2. Evaluaciones de pasión y personalidad.

NOTAS

B. Maximizar el cumplimiento

1. Ayudar a las personas a servir en su “punto ideal”.
2. Eficacia y disfrute del seguimiento.

V. Regla sobre los cargos ministeriales (Regla 51)

Descripción general: Los roles claramente definidos impulsan la responsabilidad y la excelencia.

A. Desarrollar descripciones de puestos

1. Aclarar funciones, habilidades y horarios.
2. Comparta expectativas durante la incorporación.

B. Promover la excelencia

1. Revisar los roles anualmente.
2. Realinear cuando los ministerios cambian o crecen.

VI. Regla de la Filosofía del Ministerio Laico (Regla 52)

Descripción general: Las iglesias deben adoptar una teología que considere el ministerio laico como central, no secundario.

A. Fortalecer todo el cuerpo

1. Todos tenemos un papel que desempeñar en el avance de la misión.
2. Los pastores equipan a los santos, no hacen todo el trabajo (Efesios 4:11-12).

B. Comunicar la visión

1. Enseñar el ministerio laico desde el púlpito y en las clases de membresía.
2. Celebre las historias de éxito de los voluntarios.

NOTAS

LECCIÓN CINCO

Sección Nueve: Reglas del Ministerio para los Programas

Descripción general de la sección: Los programas deben estar estratégicamente alineados con el propósito de la iglesia, contar con el personal adecuado y ser evaluados periódicamente. Estas reglas ayudan a las iglesias a mantenerse enfocadas, flexibles y fructíferas.

I. La regla 80/20 (Regla 53)

Descripción general: El 80% de los resultados a menudo provienen del 20% de los programas: concéntrese en ello.

A. Identificar programas clave

1. Determinar qué ministerios dan más fruto.
2. Priorizar la dotación de recursos y la promoción.

B. Reevaluar periódicamente

1. Eliminar o reelaborar actividades de bajo impacto.
2. Concéntrese en lo que impulsa el discipulado y el crecimiento.

II. La regla del camello de dos jorobas (Regla 54)

Descripción general: Las iglesias con demasiados programas dispersos a menudo experimentan declive.

A. Simplificar para lograr eficacia

1. Evite estar “basado en programas” o “orientado a eventos”.
2. Estructurar ministerios para apoyar la misión general.

B. Cuidado con el desorden del ministerio

1. Aclarar categorías: adoración, discipulado, alcance, cuidado.
2. Eliminar redundancia y confusión.

NOTAS

III. La Regla de los Quince (Regla 55)

Descripción general: El tamaño de la iglesia influye en la cantidad de programas que puede gestionar eficazmente.

A. Programación de tamaño adecuado

1. Limitar los programas a 15 para iglesias con menos de 250 integrantes.
2. Evite sobrecargar la capacidad de voluntarios y personal.

B. Expandirse estratégicamente

1. Agregar únicamente ministerios con un liderazgo fuerte y un propósito claro.
2. Asegúrese de que esté alineado con la visión.

IV. La regla de establecimiento de metas (Regla 56)

Descripción general: Los objetivos proporcionan dirección, motivación y responsabilidad.

A. Objetivos SMART

1. Específico, medible, alcanzable, relevante y con plazos determinados.
2. Establecer metas para cada ministerio anualmente.

B. Seguimiento del progreso

1. Utilice cuadros de mando o paneles de control.
2. Ajustar los planes en función de los resultados.

V. La regla del enfoque láser (Regla 57)

Descripción general: La claridad de la misión evita que las iglesias se desvíen hacia una situación de actividad sin frutos.

A. Filtrar todas las decisiones

1. Pregunte: “¿Esto nos ayuda a cumplir nuestra misión?”
2. Di no a las cosas buenas que distraen de las cosas grandiosas.

B. Comunicarse constantemente

1. Utilice declaraciones de visión y valores en cada contexto ministerial.
2. Liderar con claridad en reuniones, promociones y evaluaciones.

Sección Diez: Reglas del Ministerio para el Personal y el Liderazgo

Descripción general de la sección: La dotación de personal y el liderazgo afectan directamente la eficacia y la vitalidad espiritual de la iglesia. Esta sección describe las mejores prácticas para la atención pastoral, el desarrollo de equipos y la planificación de la sucesión, con el fin de garantizar la salud y el crecimiento del liderazgo a largo plazo.

I. Regla del Bastón Pastoral (Regla 58)

Descripción general: Las iglesias saludables equilibran las responsabilidades del personal entre las necesidades pastorales y administrativas.

A. Personal estratégico

1. Contrata en función de la visión, no sólo de la necesidad.
2. Asegúrese de que los roles del personal estén alineados con las prioridades del ministerio.

B. Pautas de proporción

1. Un personal pastoral a tiempo completo por cada 150 personas.
2. Ajustar según el crecimiento y la complejidad de la iglesia.

II. La Regla Sabática (Regla 59)

Descripción general: Los sabáticos pastorales ayudan a prevenir el agotamiento y a renovar la visión.

A. Propósito de los Sabáticos

1. Fomentar el descanso, la renovación y el estudio.
2. Mejorar la salud del liderazgo a largo plazo.

B. Mejores prácticas

1. Ofrecer años sabáticos cada 5 a 7 años.
2. Planifique la cobertura y la rendición de cuentas durante el tiempo fuera.

III. Regla del personal de apoyo (Regla 60)

Descripción general: El personal de apoyo maximiza la eficacia del ministerio y la salud operativa.

NOTAS

A. Rol del personal de apoyo

1. Manejar funciones administrativas y logísticas.
2. Pastores libres para centrarse en el pastoreo y la predicación.

B. Niveles de personal

1. Un miembro del personal de apoyo por cada 75 a 100 asistentes.
2. Proporcionar capacitación y descripciones de trabajo claras.

IV. La regla del aprendiz (Regla 61)

Descripción general:El desarrollo del liderazgo incluye la tutoría de futuros líderes a través del aprendizaje.

A. Modelo de aprendizaje

1. Proporcionar experiencia ministerial práctica.
2. Empareje a líderes emergentes con mentores experimentados.

B. Inversión intencional

1. Utilice pasantes ministeriales, residencias o aprendices laicos.
2. Crear planes de aprendizaje y sistemas de retroalimentación.

V. La Regla de la Tenencia Pastoral (Regla 62)

Descripción general:Un período pastoral más prolongado a menudo produce una mayor salud y estabilidad en la iglesia.

A. Beneficios de la longevidad

1. La confianza se construye con el tiempo.
2. La visión tiene tiempo de madurar y echar raíces.

B. Estrategias de retención

1. Brindar una cultura laboral saludable y apoyo.
2. Invertir en educación y atención continua.

NOTAS

Sección Once: Normas Ministeriales para las Instalaciones

Descripción general de la sección: Las instalaciones apoyan el ministerio creando espacios para el culto, la confraternidad y la difusión. Esta sección destaca el uso práctico del espacio y las pautas de planificación para fomentar el crecimiento y la salud.

I. La Regla de Capacidad de Culto (Regla 63)

Descripción general: El espacio de culto determina el límite de asistencia.

A. Directrices de capacidad

1. Planifique una capacidad máxima de asientos del 70 al 80 %.
2. Añade servicios o amplíalos antes de llegar a los límites.

II. Regla de Capacidad de la Beca (Regla 64)

Descripción general: El espacio de interacción social fomenta la comunidad y la asimilación.

A. Proporcionar espacio de reunión

1. Las áreas de compañerismo permiten la conexión posterior al servicio.
2. Diseño teniendo en cuenta el flujo y la accesibilidad.

III. La regla del equilibrio de las instalaciones (Regla 65)

Descripción general: Todas las áreas (culto, educación, compañerismo) deben desarrollarse proporcionalmente.

A. Evitar los cuellos de botella en el ministerio

1. El crecimiento se ve obstaculizado cuando un área es demasiado pequeña.
2. Equilibrar las instalaciones en función de los patrones de uso.

IV. La regla de la superficie mínima cultivada (Regla 66)

Descripción general: El tamaño del terreno afecta el crecimiento futuro y las posibilidades del ministerio.

A. Espacio recomendado

1. 1 acre por cada 100 asistentes.
2. Deje espacio para estacionamiento, expansión y espacios verdes.

V. La regla de estacionamiento adecuado (Regla 67)

Descripción general: Las limitaciones de espacio de estacionamiento restringen la asistencia.

A. Proporciones de estacionamiento

1. 1 plaza de aparcamiento por cada 2,25 asistentes.
2. Supervisar y ampliar según sea necesario.

VI. Regla de Capacidad de los Baños (Regla 68)

Descripción general: La comodidad de las instalaciones incluye acceso adecuado a los baños.

A. Planificación de baños

1. Evaluar los momentos de máximo uso.
2. Proporciona acceso en todos los niveles y cerca de las habitaciones principales.

VII. La regla de tensión de la edificación (Regla 69)

Descripción general: Los edificios sobreutilizados requieren un mantenimiento adicional y limitan el crecimiento.

A. Monitorizar el uso

1. Cuando el uso del edificio supera las 60 horas semanales, el estrés aumenta.
2. Planifique el mantenimiento y considere nuevos espacios.

VIII. La primera regla de construcción (Regla 70)

Descripción general: El primer edificio marca el tono de la eficacia del ministerio.

A. Prioridades de planificación

1. Construya espacios multifuncionales y flexibles.
2. Comience con las necesidades del ministerio, no con la arquitectura.

NOTAS

IX. La regla de la edad de construcción (Regla 71)

Descripción general: Los edificios más antiguos pueden obstaculizar el crecimiento o necesitar actualizaciones costosas.

A. Evaluar periódicamente

1. Renovar o reemplazar cuando la función se vea afectada.
2. Tenga en cuenta la apariencia y la comodidad a la hora de difundir su mensaje.

X. La regla del patio de recreo (Regla 72)

Descripción general: Los parques infantiles atraen a las familias y mejoran el ministerio infantil.

A. Herramienta del Ministerio

1. Sirve tanto a los miembros como a la extensión comunitaria.
2. Colocar cerca de áreas preescolares o familiares.

XI. La regla de reubicación (Regla 73)

Descripción general: Algunas iglesias deben reubicarse para crecer.

A. Cuándo considerar mudarse

1. Congregaciones sin salida al mar o con instalaciones limitadas.
2. Crecimiento estratégico o cambios demográficos.

NOTAS

LECCIÓN SEIS

Sección Doce: Reglas del Ministerio de Finanzas

Descripción general de la sección: La estabilidad financiera es esencial para un impacto ministerial sostenido. Esta sección explora cómo la mayordomía bíblica, la presupuestación intencional y las donaciones estratégicas pueden permitir a las iglesias financiar su misión, apoyar a su personal y construir el futuro, evitando al mismo tiempo las dificultades financieras.

I. La Regla del Presupuesto para la Evangelización (Regla 74)

Descripción general: Una iglesia que valora la evangelización lo demuestra a través de sus prioridades financieras.

A. Priorizar la divulgación en el presupuesto

1. Asignar al menos el 10% del presupuesto de la iglesia a la evangelización y la extensión.
2. Apoyar misiones tanto locales como globales.

B. Reflejar la misión en el gasto

1. La alineación presupuestaria revela la verdadera misión de la iglesia.
2. Fomentar la transparencia y la rendición de cuentas en las inversiones en evangelización.

II. Regla de Salarios y Prestaciones (Regla 75)

Descripción general: Una compensación justa para el personal refleja la administración bíblica y permite la eficacia del ministerio a largo plazo.

A. Salarios de referencia del personal

1. Compárese con iglesias de tamaño y región similares.
2. Tenga en cuenta las responsabilidades, el coste de vida y la experiencia.

B. Incluir beneficios para la retención

1. El seguro de salud, la jubilación y las vacaciones son componentes clave.
2. La compensación debe reflejar aprecio y apoyo.

NOTAS

III. La Regla del Presupuesto Ministerial (Regla 76)

Descripción general: Los presupuestos deben basarse en la misión, no sólo en el mantenimiento.

A. Presupuesto basado en la visión

1. Comience con los objetivos del ministerio y luego asigne los fondos.
2. Capacitar a los líderes del ministerio para planificar dentro de una visión compartida.

B. Flexibilidad con rendición de cuentas

1. Ajustar los presupuestos según cambien las necesidades del ministerio.
2. Utilice revisiones trimestrales para garantizar la alineación y el rendimiento.

IV. La regla de los cinco bolsillos (Regla 77)

Descripción general: Los ingresos de la Iglesia provienen de cinco “bolsillos” principales que deben ser cuidados.

A. Comprender las cinco fuentes

1. Diezmos y ofrendas.
2. Regalos especiales y fondos designados.
3. Fondos de construcción.
4. Dotaciones y donaciones de patrimonio.
5. Campañas de recaudación de fondos y capital.

B. Desarrollar cada bolsillo

1. Enseñe la administración regularmente.
2. Crear oportunidades de donación adaptadas a cada bolsillo.

V. La regla de la visión de financiación (Regla 78)

Descripción general: La gente da generosamente cuando ve y cree en una visión clara y convincente.

A. Proyectar una visión clara y repetida

1. Explique el “por qué” detrás del presupuesto.
2. Utilice historias, testimonios y resultados para inspirar.

B. Involucrar a la Congregación

1. Involucrar a los miembros en el sueño y la planificación.

2. Invita a todos a invertir en el futuro de la iglesia.

VI. La Regla de Hipotecas y Reducción de Deudas (Regla 79)

Descripción general: Gestionar la deuda de forma inteligente preserva la flexibilidad financiera y la confianza.

A. Mantenga la deuda en niveles sostenibles: lo mejor es evitar la deuda; crea en Dios para liberarse de ella.

1. Evite pagos de deudas que superen el 25% del presupuesto total.
2. Revisar periódicamente las obligaciones financieras.

B. Implementar planes de pago agresivos

1. Haga que la reducción de la deuda forme parte de su presupuesto.
2. Comunicar el progreso y las metas a la iglesia.

VII. La regla de estabilidad financiera (Regla 80)

Descripción general: Las iglesias fuertes mantienen un colchón financiero y planifican con anticipación.

A. Crear reservas financieras

1. Intente ahorrar el equivalente a tres meses de gastos operativos.
2. Mantener la flexibilidad ante emergencias y nuevas oportunidades.

B. Practique la planificación a largo plazo

1. Utilice previsiones y presupuestos plurianuales.
2. Asegúrese de que el liderazgo financiero sea competente y responsable.

VIII. La regla del potencial de recaudación de fondos (Regla 81)

Descripción general: Las iglesias deben evaluar y cultivar su capacidad para recaudar fondos para iniciativas especiales.

A. Conozca la capacidad de su iglesia

1. Evaluar el historial de donaciones y la base de donantes.
2. Determinar la preparación para las campañas de capital.

B. Prepárese para el éxito

1. Eduque e inspire a su congregación.
2. Reclutar liderazgo experimentado para campañas.

Sección Trece: Reglas del Ministerio para el Cambio

Descripción general de la sección: El cambio es necesario para el crecimiento, pero debe gestionarse con prudencia. Esta sección ofrece información sobre cómo liderar el cambio eficazmente colaborando con los primeros en adoptarlo, midiendo el cambio adecuadamente y generando urgencia sin aislar a la congregación.

I. La regla de los primeros en adoptar (regla 82)

Descripción general: El impulso positivo surge al trabajar con aquellos más abiertos al cambio.

A. Identificar a los primeros usuarios

1. Personas abiertas a la innovación y dispuestas a asumir riesgos.
2. Por lo general comprenden alrededor del 15% de la congregación.

B. Empoderarlos como campeones

1. Involucrarlos en la planificación y la implementación.
2. Utilice su influencia para conseguir un apoyo más amplio.

II. La regla del cambio a corto plazo (Regla 83)

Descripción general: La gente responde mejor a los triunfos visibles y a corto plazo que a los objetivos distantes.

A. Implementar victorias rápidas

1. Elija objetivos alcanzables que produzcan un impacto notable.
2. Celebre y comunique el éxito ampliamente.

B. Generar confianza a través del progreso

1. Utilice las victorias tempranas para reducir la resistencia.
2. El impulso conduce a una mayor aceptación.

III. La regla de los medios para el fin (Regla 84)

Descripción general: Los líderes deben comunicar que los métodos son flexibles, pero la misión es inmutable.

NOTAS

A. Aclarar el objetivo final

1. Centrarse en la visión y los valores.
2. Muestre cómo los nuevos métodos ayudan a lograr propósitos fundamentales.

B. Restar importancia a las vacas sagradas

1. Destacar que el cambio tiene que ver con la eficacia, no con el abandono de la fe.
2. Haga que la innovación sea normal.

IV. La regla de las buenas matemáticas (Regla 85)

Descripción general: Un cambio efectivo implica tomar decisiones informadas y basadas en datos.

A. Utilice las métricas de la iglesia con prudencia

1. Medir la asistencia, las donaciones, la participación en el ministerio y otros indicadores clave.
2. Interpretar las tendencias antes de implementar cambios.

B. Aplicar la lógica, no sólo la emoción

1. Combine el discernimiento espiritual con el análisis factual.
2. Defienda el cambio utilizando evidencia.

V. La regla de solicitud de mejoras (Regla 86)

Descripción general: El cambio es más aceptado cuando la gente aporta ideas.

A. Involucrar a las personas en el proceso

1. Organizar sesiones de escucha y grupos de planificación.
2. Pregunte qué está funcionando y qué podría mejorar.

B. Construir propiedad

1. La gente apoya lo que ayuda a crear.
2. Fomentar el espíritu de equipo para dar forma al futuro.

VI. La regla de la homeostasis (Regla 87)

Descripción general: Las iglesias naturalmente se resisten al cambio y vuelven al status quo.

A. Anticipar la resistencia

1. Espere miedo, confusión y quejas.
2. Prepárese espiritual y emocionalmente.

B. Presione a través del sesgo de estabilidad

1. Mantenga la visión al frente y al centro.
2. Celebre el progreso mientras enfrenta la resistencia.

VII. La regla del descontento (Regla 88)

Descripción general:El cambio positivo se alimenta del santo descontento con el status quo.

A. Crear descontento constructivo

1. Comparte historias de oportunidades perdidas.
2. Destacar la necesidad de un mayor impacto.

B. Liderar con visión

1. Pinta una imagen convincente del futuro.
2. Utilice las Escrituras para inspirar y convencer.

VIII. La regla del líder primero (Regla 89)

Descripción general:El cambio debe ser modelado por el liderazgo antes de que pueda ser adoptado por la congregación.

A. Predicar con el ejemplo

1. Los líderes deben encarnar el cambio que promueven.
2. La integridad genera confianza.

B. Alinear el liderazgo

1. Garantizar la unidad entre el personal y los líderes laicos.
2. Equipar a los líderes para explicar y defender los cambios.

NOTAS

LECCIÓN SIETE

Sección 14: Reglas del Ministerio para la Revitalización

Descripción general de la sección:

Esta sección explora principios cruciales para revitalizar iglesias con dificultades. Destaca la importancia de la oración, el tiempo, las fusiones estratégicas, reconocer cuándo es necesario cerrar, eliminar obstáculos al crecimiento, fomentar la moral y aprovechar las oportunidades de intervención. Estas reglas sirven de guía para pastores y líderes que buscan revitalizar sus congregaciones.

I. La Regla de Oración Mensual (Regla 90)

Descripción general: La oración regular y enfocada es esencial para la renovación y el avivamiento espiritual de cualquier iglesia.

A. Reuniones de oración constantes

1. Programe reuniones corporativas mensuales de oración enfocadas en el avivamiento.
2. Fomentar la participación de todos los miembros de la iglesia.

B. Áreas de enfoque de la oración

1. Oremos por claridad de visión y guía de liderazgo.
2. Intercede por la comunidad y los individuos perdidos.
3. Busque el poder de Dios para el alcance y el cambio.

II. Regla del tiempo de renovación (Regla 91)

Descripción general: Comprender el momento adecuado para los esfuerzos de renovación maximiza su eficacia.

A. Reconociendo la temporada

1. Evaluar señales de preparación entre el liderazgo y la congregación.
2. Evite forzar la renovación demasiado pronto o demasiado tarde.

B. Paciencia y perseverancia

1. Comprometerse con una visión a largo plazo sin desanimarse prematuramente.
2. Mantenga la esperanza durante los períodos de progreso lento.

III. La regla de fusión exitosa (Regla 92)

Descripción general: La fusión con otras iglesias puede ser una vía estratégica hacia la revitalización cuando se maneja con cuidado.

A. Beneficios de las fusiones

1. Puesta en común de recursos, talentos y membresía.
2. Potencial de alcance ampliado y visión compartida.

B. Consideraciones clave

1. Compatibilidad cultural y teológica.
2. Comunicación clara y estructuras de liderazgo compartidas.
3. Planificación exhaustiva para evitar conflictos.

IV. La regla de cierre de iglesias (Regla 93)

Descripción general: A veces cerrar una iglesia es la opción más sabia para la gloria de Dios y el avance del reino.

A. Cuándo considerar el cierre

1. Declive persistente a pesar de los esfuerzos fieles.
2. Insolvencia financiera que amenaza al Ministerio en su conjunto.

B. Proceso de cierre

1. Comunicarse de manera transparente con la congregación y la comunidad.
2. Brindar atención pastoral durante la transición.
3. Buscar maneras de redirigir a los miembros a otras iglesias o ministerios.

V. La regla de los obstáculos que restringen el crecimiento (Regla 94)

Descripción general: Identificar y eliminar las barreras dentro de la cultura o estructura de la iglesia es vital para el crecimiento y la revitalización.

A. Obstáculos comunes

1. Resistencia al cambio o nuevo liderazgo.
2. Relaciones tóxicas o camarillas.
3. Mala comunicación y falta de alineación de visión.

NOTAS

B. Superar barreras

1. Abordar el conflicto abiertamente y bíblicamente.
2. Implementar capacitación en liderazgo enfocada en la unidad.
3. Fomentar una cultura de gracia y cooperación.

VI. La regla de la moral alta (Regla 95)

Descripción general: Mantener una moral positiva entre los líderes y los miembros impulsa esfuerzos de revitalización sostenidos.

A. Estrategias de estímulo

1. Celebre las pequeñas victorias y el progreso.
2. Brindar apoyo espiritual y emocional a líderes y voluntarios.

B. Manejo de contratiempos

1. Cultivar la resiliencia a través del estímulo basado en la fe.
2. Mantenga la visión en primer plano para inspirar esperanza.

VII. La regla de oportunidad de intervención (Regla 96)

Descripción general: Los esfuerzos de revitalización a menudo dependen de reconocer y aprovechar los momentos clave para la intervención.

A. Tiempo y sensibilidad

1. Esté alerta a los momentos críticos de apertura o crisis.
2. Responder con atención pastoral e iniciativas estratégicas.

B. Movilización de recursos

1. Involucre a los equipos de liderazgo rápidamente.
2. Ofrecer programas específicos o de extensión para satisfacer necesidades urgentes.

Sección 15: Normas del Ministerio para la Demografía

Descripción general de la sección:

Comprender la demografía de un área ministerial es crucial para una difusión eficaz, el discipulado y el crecimiento. Esta sección abarca las reglas para analizar áreas ministeriales, identificar grupos objetivo, respetar la identidad étnica, comprender los segmentos clave de la población y reconocer los factores de aislamiento comunitario.

I. Regla del Área Ministerial (Regla 97)

Descripción general: Las iglesias deben definir claramente los límites geográficos y culturales de su área de ministerio para centrar sus esfuerzos de manera eficaz.

A. Límites geográficos

1. Mapee los vecindarios y comunidades atendidas.
2. Comprender las características socioeconómicas.

B. Contexto cultural

1. Identificar valores y normas culturales dominantes.
2. Evaluar las necesidades y los desafíos de la comunidad.

II. La regla del grupo objetivo (Regla 98)

Descripción general: Los ministerios exitosos se centran en grupos objetivo claramente definidos para el alcance y el discipulado.

A. Enfoque estrecho

1. Identifique grupos de edad, etapas de la vida o grupos de interés para priorizar.
2. Adapte los métodos y mensajes del ministerio en consecuencia.

B. Evitar la sobreextensión

1. Evite intentar servir a todos a la vez.
2. Construya profundidad antes que amplitud en los esfuerzos ministeriales.

III. La regla de identidad étnica (Regla 99)

Descripción general: La identidad étnica determina el estilo de adoración, el compromiso comunitario y los enfoques del ministerio.

A. Abrazar la diversidad

1. Reconocer y respetar los orígenes étnicos de los congregantes.
2. Adaptar el culto y la difusión para reflejar las particularidades culturales.

B. Unidad en la diversidad

1. Promover el entendimiento multicultural dentro de la iglesia.
2. Evitar la asimilación cultural que borra la herencia.

IV. La regla de los cuatro (Regla 100)

Descripción general: Concéntrese en cuatro factores demográficos principales (edad, etnia, nivel socioeconómico y estructura familiar) para comprender las necesidades del ministerio.

A. Distribución por edad

1. Los niños, jóvenes, adultos y personas mayores tienen requisitos ministeriales únicos.

B. Maquillaje étnico

1. Reflejar la diversidad étnica u homogeneidad de la comunidad.

C. Situación socioeconómica

1. Reconocer las necesidades relacionadas con los ingresos, la educación y el empleo.

D. Estructura familiar

1. Dar cuenta de familias casadas, solteras, monoparentales y extensas.

V. La regla de aislamiento (Regla 101)

Descripción general: Las iglesias deben ser conscientes del aislamiento físico, social o cultural dentro de sus áreas de ministerio para abordar las barreras a la participación.

A. Tipos de aislamiento

1. Distancia geográfica de las instalaciones de la iglesia.
2. Aislamiento social debido al idioma, la etnia o el estatus económico.

B. Estrategias para superar

1. Crear ministerios satélite o conexiones en línea.
2. Fomentar entornos acogedores e inclusivos.

NOTAS

LECCIÓN OCHO

EXAMEN PARCIAL

LIDERA COMO SI IMPORTARA

LECCIÓN NUEVE

Parte 1: ¿Qué es “TI”?

Descripción general:

En la primera parte, Craig Groeschel explora el misterio que hace que algunas iglesias sean vibrantes, vivificantes y espiritualmente magnéticas, mientras que otras permanecen estancadas o sin vida. Él denomina a este factor invisible pero poderoso "ESO". Aunque difícil de definir, "ESO" es innegable cuando está presente, y dolorosamente obvio cuando falta. Esta sección sienta las bases para comprender qué es "ESO", de dónde proviene y cómo los líderes pueden comenzar a reconocerlo en sus ministerios.

I. Algunos lo tienen, otros no.

Descripción general: Algunas iglesias irradian pasión, dinamismo y vida, mientras que otras se sienten apagadas e ineficaces. Groeschel comienza con ejemplos reales para ilustrar la diferencia entre los ministerios que tienen "ESO" y los que no.

A. Reconociendo “ESO”

Descripción general: Quizás no puedas definir “ESO”, pero lo reconoces cuando lo ves.

1. “TI” no es estilo, tamaño o denominación: trasciende categorías.
2. Las iglesias con “TI” rebosan de energía, propósito y transformación.

B. La diferencia que marca “TI”

Descripción general: “ESO” aporta vitalidad espiritual, crecimiento y cambio de vida a los ministerios.

1. “TI” fomenta la alegría contagiosa y la unidad en el liderazgo y las congregaciones.
2. “ESO” crea una atracción gravitacional espiritual que atrae a los que no pertenecen a ninguna iglesia e inspira a los creyentes.

C. Definiendo "Eso"

1. “Eso” es la presencia inconfundible del favor, la energía y el impulso de Dios.
2. Aunque no siempre es medible, “Eso” es evidente en la alegría, el crecimiento y el cambio de vida.

D. La importancia de "Eso"

1. Las iglesias con “Eso” impactan profundamente sus comunidades.
2. “Eso” debe ser administrado con cuidado e intencionalmente.

☞ “Cuando Dios aparece, la gente despierta.” — Rick Warren

☞ Algunas iglesias son como refrigeradores: frías y llenas de sobras. Otras son hornos: calientes y llenas de pan fresco. — Jack Hayford

II. ¿De dónde vino?

Descripción general: “ESO” no es algo que fabricamos; es la presencia sobrenatural y el favor de Dios. Sin embargo, la postura de liderazgo, los valores y la cultura pueden invitar o rechazar a “ESO”.

A. El papel de la presencia de Dios

Descripción general: “ESO” tiene su origen en Dios, no en el talento o el carisma humano.

1. El Espíritu Santo es la fuente última del ministerio vivificante.
2. Los líderes no pueden fabricar “TI” únicamente a través del marketing o la programación.

B. Administración del liderazgo

Descripción general: Si bien no podemos crear “ESO”, sí podemos fomentar las condiciones para que ello ocurra.

1. Los líderes cultivan el terreno para “ESO” a través de la oración, la fe, la humildad y la obediencia.
2. “ESO” a menudo aparece en lugares inesperados con líderes fieles y rendidos.

C. La humildad atrae “ESO”

Descripción general: Dios muchas veces les niega “ESO” a los orgullosos y lo derrama sobre los humildes.

1. Dios resiste a los soberbios, pero da gracia a los humildes (Santiago 4:6).
2. El quebrantamiento y la dependencia abren la puerta al favor de Dios.

☞ “Puedes tener los mejores planes y programas, pero si Dios no los bendice, son impotentes”.
— Tony Evans

☞ No hacemos crecer las iglesias. Hacemos crecer a las personas, y Dios hace crecer la iglesia.
— Andy Stanley

NOTAS

III. Poniéndolo en foco Resumen: “TI” se puede reconocer más claramente cuando definimos lo que hace en la práctica: transformación, impulso, pasión y vidas cambiadas.

A. Características de las TI

Descripción general: “TI” tiene frutos identificables aunque carece de una fórmula fija.

1. Las iglesias con “TI” hacen discípulos, experimentan impulso y crecen.
2. Hay expectativa espiritual y pasión constante en la adoración y el servicio.

B. Medir lo que importa

Descripción general: Los números importan cuando representan vidas cambiadas por Cristo.

1. El crecimiento no lo es todo, pero las cosas sanas crecen.
2. Las iglesias con “ESO” están constantemente viendo salvaciones, bautismos y transformaciones.

C. Liderazgo enfocado

Descripción general: Los líderes con “TI” saben qué es lo que más importa y alinean todo con ello.

1. Una visión clara, una fe audaz y una misión incansable impulsan los ministerios con “TI”.
2. Fugas de visión: los líderes deben mantener la misión enfocada para todos.

☞ Lo que se celebra se repite. Lo que se repite se recuerda. — Craig Groeschel

☞ La visión no se enseña. Se capta al vivirla. — Bill Hybels

Resumen/Aplicación:

- “ESO” es real y su presencia puede marcar la diferencia entre el agotamiento ministerial y un gran avance.
- Los líderes no crean “ESO”, sino que pueden asociarse con Dios alineando los valores, la cultura y el enfoque con lo que realmente importa.
- Las iglesias “TI” se caracterizan por la pasión, el propósito, el fruto y la innegable presencia de Dios.

NOTAS

LECCIÓN DIEZ

Parte 2: Qué contribuye a la "TI"

Descripción general:

Esta sección explora las cualidades esenciales que crean el elusivo factor "TI" en un liderazgo y ministerio efectivos. Estas cualidades, desde la visión hasta la mentalidad del reino, empoderan colectivamente a los líderes para inspirar, innovar e impactar tanto a la iglesia como a la comunidad para una transformación duradera. Aquí hay 7 principios de liderazgo para obtener, tener y mantener el "TI".

I. Visión

Descripción general: La visión es la visión convincente del futuro que guía y motiva las acciones y decisiones de un ministerio. Da sentido al trabajo y une al equipo en torno a un objetivo común.

A. Definición de la visión

Descripción general: La visión es una imagen clara, inspirada por Dios, de lo que el ministerio se esfuerza por llegar a ser.

1. **Una imagen clara del futuro que Dios quiere para el ministerio**—La visión ancla el ministerio en un propósito divino más allá de las circunstancias presentes.
2. **Una estrella guía que da forma a los objetivos y las estrategias**—Sirve como brújula para alinear recursos y esfuerzos de manera efectiva.

B. Comunicar la visión

Descripción general: Compartir la visión de manera eficaz al equipo y moviliza la acción.

1. **Compartir eficazmente la visión para conseguir apoyo y alinear al equipo**— La comunicación clara ayuda a que los demás vean su papel en la visión.
2. **Usar la narración y objetivos concretos para hacer que la visión sea comprensible**— Las historias conectan emocionalmente e inspiran la participación.

C. Visión sostenida *Descripción general:* La visión requiere renovación regular y propiedad colectiva para seguir siendo vibrante.

1. **Revisar y refinar la visión periódicamente para mantener la relevancia**—Los ministerios deben adaptar la visión a medida que Dios los guía y los contextos cambian.
2. **Fomentar la apropiación de la visión entre todos los miembros**—Cuando todos adoptan la visión, se fomenta el compromiso y la energía.

“La visión es el arte de ver lo que es invisible para los demás”.—Jonathan Swift

II. Enfoque Divino

Descripción general: El enfoque divino significa alinear cada acción con la voluntad de Dios, asegurando que los esfuerzos del ministerio sean guiados por el Espíritu y no meramente impulsados por los humanos.

A. Buscando la dirección de Dios

Descripción general: Priorizar el discernimiento espiritual cultiva la alineación con el plan de Dios.

1. **Priorizar la oración y el discernimiento espiritual en la toma de decisiones**—La búsqueda intencional de la guía de Dios nos protege contra la falta de objetivo.
2. **Ser sensibles a la guía del Espíritu Santo**—La apertura a las indicaciones del Espíritu permite flexibilidad y obediencia.

B. Evitar distracciones

Descripción general: Mantener el enfoque requiere decir no a lo bueno, pero no a lo mejor de Dios.

1. **Filtrar actividades para centrarse en lo que hace avanzar el reino de Dios**— Evitar compromisos excesivos previene la dilución del impacto.
2. **Decir “no” a las buenas oportunidades que no se alinean con el plan divino**—El discernimiento es esencial para administrar sabiamente el tiempo y los recursos.

C. Persistencia fiel

Descripción general: Confiar en el tiempo de Dios sostiene a los líderes frente a retrasos y reveses.

1. **Confiar en el tiempo de Dios incluso cuando el progreso es lento**—La paciencia es una señal de fe madura y liderazgo.
2. **Mantener el enfoque a pesar de los desafíos o la oposición**—La perseverancia fortalece la eficacia del ministerio.

“La obra de Dios hecha a la manera de Dios nunca carecerá del suministro de Dios”.—Hudson Taylor

NOTAS

III. Camaradería inconfundible

Descripción general: Las relaciones genuinas construyen cohesión de equipo, resiliencia y una cultura positiva esencial para el éxito del ministerio.

A. Generar confianza

Descripción general: La confianza es la base de una colaboración eficaz y una comunicación abierta.

1. **Fomentar la apertura, la honestidad y la vulnerabilidad entre los miembros del equipo.**—La transparencia fomenta la unidad y la resolución de problemas.
2. **Fomentar un entorno seguro para la colaboración**—Las personas prosperan cuando saben que pueden compartir sin ser juzgadas.

B. Promoción del apoyo mutuo

Descripción general: Apoyarse mutuamente en los buenos y malos momentos fortalece el compromiso.

1. **Celebrando los éxitos y compartiendo las cargas juntos**—Las experiencias compartidas profundizan los lazos y la moral.
2. **Desarrollar una cultura de estímulo y responsabilidad**— Las relaciones equilibradas impulsan el crecimiento y la responsabilidad.

C. Cultivando la diversión y la alegría

Descripción general: Los entornos alegres fomentan la creatividad, reducen el estrés y mejoran la retención.

1. **Incorporando humor y alegría para fortalecer lazos**—La risa conecta y refresca al equipo.
2. **Organizar actividades sociales que profundicen las relaciones**—La diversión intencional crea capital relacional.

“El ministerio es un trabajo de personas; a las personas no les importa cuánto sabes hasta que saben cuánto te preocupas por ellas”.—John Maxwell

IV. Mentes innovadoras

Descripción general: La innovación mantiene a los ministerios relevantes y adaptables en un mundo que cambia rápidamente.

A. Fomentar la creatividad

Descripción general: La creatividad se cultiva cuando se aceptan nuevas ideas y la experimentación es segura.

1. **Crear un entorno donde se acojan y prueben nuevas ideas**—La innovación florece sin miedo al fracaso.

2. **Recompensar la toma de riesgos y aprender del fracaso**—El fracaso se convierte en un trampolín en lugar de un callejón sin salida.

B. Resolución de problemas

Descripción general: La innovación implica la búsqueda activa de nuevas soluciones a los desafíos.

1. **Aplicar nuevas perspectivas para superar los desafíos**— Pensar fuera de lo establecido genera avances.
2. **Aprovechar la tecnología y los nuevos métodos para mejorar el ministerio**—La adopción de herramientas puede ampliar el alcance y la eficiencia.

C. Aprendizaje continuo

Descripción general: Mantenerse curioso y dispuesto a aprender permite una mejora continua.

1. **Mantenerse curioso y comprometido con el crecimiento personal y organizacional.**—La mentalidad de crecimiento impulsa el desarrollo continuo.
2. **Buscando aportes de diversas fuentes y campos**—Las perspectivas diversas generan nuevos conocimientos.

“La innovación distingue a un líder de un seguidor”.—Steve Jobs

V. Disposición a quedarse corto

Descripción general: Aceptar la imperfección fomenta el crecimiento, la humildad y la resiliencia esenciales para el liderazgo.

A. Vulnerabilidad en el liderazgo

Descripción general: Admitir errores genera confianza y modela humildad.

1. **Admitir errores abiertamente y modelar humildad**—La vulnerabilidad invita a la autenticidad y al aprendizaje.
2. **Demostrando resiliencia y gracia ante los reveses**—La forma en que los líderes responden al fracaso afecta la moral del equipo.

NOTAS

B. Aprendiendo del fracaso

Descripción general: La evaluación honesta de los fracasos conduce a la mejora y al avance.

1. **Realizar evaluaciones honestas y aplicar lecciones**—La reflexión transforma el fracaso en sabiduría.
2. **Fomentar una cultura donde el fracaso sea un trampolín, no un estigma**—El fallo seguro fomenta la innovación.

C. Coraje para tomar riesgos

Descripción general: Asumir riesgos es necesario para progresar a pesar de la incertidumbre.

1. **Priorizar el progreso sobre la perfección**—La acción a menudo supera a la inacción.
2. **Empoderar a otros para experimentar e innovar**—El coraje compartido multiplica el impacto.

“El éxito no es definitivo, el fracaso no es fatal: lo que cuenta es el coraje de continuar”.—Winston Churchill

VI. Corazones enfocados hacia afuera

Descripción general: Los líderes centrados en el exterior priorizan el servicio a los demás y la satisfacción de las necesidades de sus comunidades.

A. Liderazgo de servicio

Descripción general: El verdadero liderazgo surge de la humildad y el altruismo.

1. **Modelando la humildad y el autosacrificio**— Liderar sirviendo inspira confianza y lealtad.
2. **Valorar el crecimiento y el bienestar de los demás por encima del beneficio personal**—El florecimiento de los demás se convierte en la meta.

B. Participación comunitaria

Descripción general: Escuchar y responder a las necesidades de la comunidad amplía la relevancia y el impacto del ministerio.

1. **Escuchar y responder a las necesidades en torno al ministerio.**— Comprender el contexto guía un ministerio eficaz.
2. **Construir alianzas y esfuerzos de colaboración más allá de los muros de la iglesia**— La unidad magnifica el impacto del reino.

C. Pasión evangelística

Descripción general: Un corazón hacia los perdidos impulsa los esfuerzos de extensión y de hacer discípulos.

1. **Priorizar la difusión y la formación de discípulos**—La evangelización es una misión esencial.
2. **Inspirar al equipo a preocuparse profundamente por las personas perdidas y heridas.**—La pasión motiva la acción.

“La mejor manera de encontrarte a ti mismo es perderte en el servicio a los demás”.—Mahatma Gandhi

VII. Mentalidad del Reino

Descripción general: Los líderes con mentalidad del Reino se centran en los propósitos mayores de Dios por encima de las agendas individuales, fomentando la colaboración y la perspectiva eterna.

A. Alinearse con el Reino de Dios

Descripción general: Las decisiones y estrategias reflejan valores eternos y el plan general de Dios.

1. **Mantener los valores eternos en el centro de la toma de decisiones**—Las prioridades del Reino trascienden las preocupaciones temporales.
2. **Reconocer a la iglesia como parte de un movimiento más amplio**—La iglesia local se une a una misión global.

B. Espíritu colaborativo

Descripción general: La asociación con otros hace avanzar el reino de Dios con mayor eficacia que el aislamiento.

1. **Trabajar con otras iglesias y ministerios para expandir el impacto**—Cooperación antes que competencia.
2. **Dejando de lado la competencia para el avance del reino**—La mentalidad del Reino valora la unidad.

C. Perspectiva eterna

Descripción general: El éxito se mide por el fruto espiritual duradero más que por números temporales.

1. **Medir el éxito por el fruto espiritual duradero, no por los resultados a corto plazo**—La paciencia y la perseverancia son la clave.
2. **Fomentar la paciencia y el compromiso a largo plazo en el trabajo ministerial**—La obra del Reino requiere perseverancia.

“Buscad primeramente el reino de Dios y su justicia, y todas estas cosas os serán añadidas.”—Mateo 6:33 (NVI)

NOTAS

LECCIÓN ONCE

Parte 3: Qué significa recuperarla y protegerla

Descripción general:

Los ministerios a menudo atraviesan temporadas en las que "ESO" parece perdido: el impulso se desvanece, la pasión se enfría y los resultados disminuyen. Pero la buena noticia es esta: por la gracia de Dios, los líderes y las iglesias pueden recuperarlo. Esta sección analiza las mentalidades, los sistemas y las salvaguardas que restauran la vitalidad espiritual y la preservan a largo plazo. Recuperarlo no se trata de copiar el modelo de alguien más, sino de renovar tu corazón, reenfocar tu misión y renovar tu compromiso con la dependencia de Dios.

I. La mentalidad por encima del modelo

Descripción general: La clave para restaurar la "TI" no es un nuevo modelo de iglesia, sino una mentalidad renovada. Los modelos cambian; las mentalidades perduran.

A. Los modelos no producen “ESO”

Descripción general: Adoptar el método de otro no garantiza el poder de Dios.

1. Copiar iglesias exitosas no replica sus resultados.
2. Lo que funciona en una cultura o contexto puede no ser aplicable a otro.

B. La mentalidad correcta atrae a “ESO” *Descripción general:* “ESO” surge de una profunda confianza en Dios, no de una estrategia humana.

1. Los líderes con fe, humildad y audacia cultivan entornos para “TI”.
2. Las iglesias deben preguntarse: “¿Qué quiere Dios?”, no solo “¿Qué está de moda?”.

💬 No intentes ser una mejor versión de otra persona. Sé la versión espiritual de ti mismo. — Steven Furtick

💬 “Puedes tomar prestados principios, pero no pasión.” — Rick Warren

NOTAS

II. Creando sistemas que lo potencien

Descripción general: Si bien no se puede fabricar “TI”, se pueden construir sistemas saludables que la sostengan y la fortalezcan a lo largo del tiempo.

A. Los sistemas reflejan valores

Descripción general: Lo que usted sistematiza revela lo que su ministerio valora.

1. Los sistemas ayudan a traducir la pasión en acciones prácticas y repetibles.
2. Un sistema es simplemente un plan para ser intencional.

B. Los sistemas deben servir a la misión

Descripción general: Los sistemas saludables ayudan a alinear a las personas, el tiempo y los recursos con las prioridades del reino.

1. El personal y los voluntarios prosperan cuando hay claridad y responsabilidad.
2. Sin sistemas, la TI muere por desorganización o agotamiento.

C. Ejemplos de sistemas de empoderamiento

Descripción general: Groeschel describe prácticas reales que preservan el impulso.

1. Canales de liderazgo para equipar a la próxima generación.
2. Bucles de retroalimentación para mejorar la adoración, la predicación y la conexión.
3. Despejar las vías de acceso para que los recién llegados puedan participar y crecer.

💬 “Los sistemas crean la cultura que tu visión inspira.” — Andy Stanley

💬 “La estructura no restringe al Espíritu; a menudo lo libera”. — Bill Hybels

III. Centrado en las TI

Descripción general: Los ministerios deben recalibrarse constantemente en torno a “ESO”: el propósito, la presencia y el poder de Dios.

A. Mantener a Jesús en el centro

Descripción general: “ESO” no se trata de éxito ni de tamaño: se trata de Cristo.

1. Las iglesias con “TI” están centradas en el Evangelio, no en la marca.
2. Todo —la predicación, la adoración, el liderazgo— apunta a Jesús.

NOTAS

B. Proteger la visión

Descripción general: La desviación de la visión hace que la “TI” se desvanezca a menos que los líderes se realineen periódicamente.

1. La evaluación periódica garantiza que los ministerios sigan estando orientados a su misión.
2. Poda programas y tradiciones que te distraigan de tu llamado.

C. Mantener la santa urgencia

Descripción general: Las iglesias con “ESO” no se conforman: permanecen hambrientas espiritualmente.

1. Oremos con expectativa, sirvamos con pasión y lideremos con valentía.
2. En el momento en que te sientes cómodo, puedes comenzar a perderlo.

💬 “Lo principal es mantener lo principal como lo principal.” — Stephen Covey

💬 “El avivamiento tarda cuando olvidamos nuestro primer amor.” — Leonard Ravenhill

IV. ¿Lo tienes? ¿Te tiene a ti?

Descripción general: La pregunta clave no es solo si tu ministerio lo tiene, sino si tú también lo tienes. Dios busca líderes entregados y guiados por el Espíritu.

A. Entrega personal

Descripción general: No puedes guiar a otros a la presencia de Dios si estás lejos de Él.

1. “ESO” comienza en el corazón del líder: a través de la oración, la obediencia y la humildad.
2. Ninguna estrategia puede sustituir la intimidad espiritual.

B. Evaluación continua

Descripción general: Los líderes deben plantear continuamente preguntas difíciles para proteger “TI”.

1. ¿Estoy lleno de fe o funcionando en piloto automático?
2. ¿Nuestra iglesia está impulsada por el llamado o se deja llevar por la comodidad?

NOTAS

C. El avivamiento comienza contigo

Descripción general: Restaurar “TI” a menudo comienza con la renovación personal.

1. Pídele a Dios que reavive tu pasión, tu propósito y tu dependencia.
2. Los verdaderos líderes no sólo buscan el crecimiento: buscan a Dios.

💬 “No le pidas a Dios que bendiga tus planes; pídele a Dios su plan”. — Henry Blackaby

💬 “No puedes liderar un movimiento de Dios si no estás siendo movido por Dios.” — Craig Groeschel

✅ Resumen y aplicación:

- Para recuperar “ESO” se necesita más que modificar programas: se requiere un cambio a nivel del corazón.
- Los sistemas saludables y un liderazgo enfocado ayudan a crear espacio para que Dios actúe.
- La pasión es contagiosa cuando los líderes están totalmente entregados y alineados con la misión de Dios.

NOTAS

Resumen- *Liderar como si importara* Desafía a los pastores a buscar una cualidad poco común e intangible en el ministerio llamada "ESO": la evidencia inequívoca de la presencia y el poder de Dios en acción. Su liderazgo es clave para crear una iglesia con "ESO".

En estas tres lecciones, estudiamos la sabiduría práctica que Groeschel compartió, en particular cómo el liderazgo visionario, el enfoque guiado por el Espíritu, la audacia para asumir riesgos, la profunda unidad de equipo y la incansable misión externa contribuyen a la "TI". El libro capacita a los pastores para desarrollar una mentalidad de modelo, crear sistemas saludables, cuidar la pasión espiritual y liderar con autenticidad y propósito, siempre guiando a las personas hacia Jesús y dependiendo plenamente de Dios. En definitiva, no se trata de talento ni de modas, sino de Dios obrando a través de líderes entregados.

EL LÍDER IMPULSADO POR LA VISIÓN

LECCIÓN DOCE

Comprender la visión y el rol del líder impulsado por la visión

Descripción de la lección: Esta lección presenta a los estudiantes el papel crucial de la visión en el liderazgo. En lugar de simplemente actuar como gerentes del presente, los líderes con visión crean una visión convincente y detallada del futuro que motiva, alinea e inspira a sus equipos. Los estudiantes examinarán la naturaleza de la visión, su papel en el éxito organizacional y cómo distingue a los líderes eficaces de los gerentes reactivos.

I. Definición de la visión

Descripción general: La visión es más que un ideal abstracto: es una descripción concreta y motivadora de cómo será el futuro cuando se cumpla la misión.

A. Qué es y qué no es la visión

1. La visión no es sólo una declaración de misión; es un estado futuro inspirador.
2. La visión describe cómo se verá y se sentirá la organización en 3 a 5 años.
3. La visión es vívida, narrativa y práctica, no vaga ni conceptual.

B. La visión impulsa la dirección

1. Crea un destino a largo plazo hacia el cual los equipos pueden trabajar.
2. Evita distracciones y desviaciones de la misión.
3. Ayuda a los líderes a tomar decisiones diarias que se alinean con las prioridades estratégicas.

II. La importancia de la visión en el liderazgo

Descripción general: La visión permite a los líderes liderar con intencionalidad e influencia al ofrecer una hoja de ruta para el crecimiento, la alineación y el impacto.

A. La visión alinea y energiza a los equipos

1. Proporciona unidad en torno a un resultado compartido.
2. Aclara los roles del equipo y reduce la confusión.
3. Fomenta el entusiasmo y el compromiso profundo.

B. La visión aporta claridad y enfoque

1. Prioriza lo que más importa y filtra las distracciones.
2. Aclara las métricas de éxito y establece expectativas.
3. Alinea los objetivos personales con la dirección organizacional.

III. El déficit de visión en el liderazgo moderno

Descripción general: Muchos líderes operan sin visión y confían en reacciones a corto plazo, lo que conduce al estancamiento o al caos.

A. Excusas comunes para evitar la visión

1. "No puedo predecir el futuro", pero la visión no tiene por qué ser una predicción.
2. "Estamos demasiado ocupados sobreviviendo", lo que demuestra la necesidad de visión.
3. "No soy visionario": la visión es una habilidad aprendida, no un rasgo de personalidad.

B. Superar las creencias limitantes

1. La visión se desarrolla a través de la disciplina y la reflexión.
2. Los líderes deben proporcionar claridad incluso cuando la certeza no es posible.
3. La visión crea estabilidad en medio del cambio.

NOTAS

LECCIÓN TRECE

El guión de la visión: crear una imagen convincente del futuro

Descripción de la lección: Esta lección enseña a los estudiantes a crear y perfeccionar un Guión de Visión por escrito: una visión vívida y práctica del futuro que impulsa y guía a un equipo. Los estudiantes explorarán los cuatro dominios clave del guion y aprenderán a crear una visión con propósito y claridad.

I. Presentación del Guión de Visión

Descripción general: El Guión de Visión convierte los sueños abstractos en una narrativa tangible que inspira confianza, compromiso y progreso medible.

A. Por qué funcionan los scripts

1. Escribir crea claridad y precisión.
2. Un guión de visión se puede revisar, refinar y comunicar.
3. Se convierte en un ancla de liderazgo en tiempos de transición o crecimiento.

B. Características de un Guión de Visión

1. Es claro: está escrito en un lenguaje sencillo y descriptivo.
2. Es inspirador: estimula la imaginación sin resultar irrealista.
3. Es específico: describe resultados reales, no objetivos genéricos.

II. Escribiendo el guion de tu visión

Descripción general: Crear un guión de visión implica pensamiento reflexivo, conciencia estratégica y el coraje de imaginar lo que podría ser.

A. Proceso paso a paso

1. Reserve tiempo para una reflexión enfocada.
2. Identifique cómo se ve un futuro exitoso en su contexto.
3. Escribe como si el futuro que deseas ya hubiera sucedido.
4. Revisar y modificar en función de los comentarios y la claridad.

B. Incluya las cuatro áreas clave

1. **Equipo:** Definir roles, cultura, comunicación y moral.
 - ¿Qué tipo de personas estarán en tu equipo?
 - ¿Qué valores y comportamientos encarnarán?
2. **Producto:** Aclare sus ofertas de servicios o productos.
 - ¿Cómo mejorarán sus productos?
 - ¿Qué los hará distintivos?
3. **Marketing:** Describe cómo te comunicarás y llegarás a la gente.
 - ¿Qué plataformas y estrategias utilizarás?
 - ¿Qué percepción quieres crear?
4. **Impacto:** Describa su legado y sus resultados.
 - ¿Qué cambios en el mundo real crearás?
 - ¿Cómo transformará tu misión vidas o culturas?

III. Comunicar el Guión de la Visión

Descripción general: Incluso la visión más poderosa es inútil si no se comunica con claridad, repetida y apasionadamente.

A. Repítelo a menudo

1. Comparta la visión en todos los niveles: reuniones, contrataciones, eventos.
2. Reforzar la visión a través del lenguaje, historias y objetivos.
3. Asegúrese de que los nuevos empleados y voluntarios lo reciban de manera temprana y con frecuencia.

B. Conviértalo en un hábito de liderazgo

1. Filtrar las decisiones a través de la lente de la visión.
2. Vincular el desempeño de los empleados a los hitos de la visión.
3. Revisar y actualizar periódicamente la visión a medida que la organización evoluciona.

NOTAS

LECCIÓN CATORCE

Liderando desde la visión, no desde las circunstancias

Descripción de la lección: Esta lección enfatiza cómo el liderazgo visionario permite a las organizaciones responder a los desafíos con un propósito definido, en lugar de con pánico. Los estudiantes aprenderán a mantener la integridad de la visión mediante decisiones valientes y adaptaciones estratégicas.

I. Visión vs. Liderazgo reaccionario

Descripción general: Los líderes deben resistir la atracción de las demandas urgentes y liderar desde un futuro convincente en lugar de un presente caótico.

A. Definición de liderazgo reactivo

1. Se centra en los problemas inmediatos en lugar del progreso a largo plazo.
2. Toma decisiones inconsistentes que confunden a los equipos.
3. Conduce al agotamiento y al desapego.

B. Definición de liderazgo basado en la visión

1. Mantiene la vista del destino a pesar de los desafíos.
2. Proporciona valores y dirección consistentes.
3. Ayuda a los equipos a mantenerse firmes y animados en la incertidumbre.

II. El poder de tomar decisiones valientes

Descripción general: Un liderazgo audaz es esencial cuando la visión exige opciones que alteran la comodidad o desafían el status quo.

A. Liderando a través de la resistencia

1. Espere resistencia por parte de aquellos que temen el cambio.
2. Explicar la visión con empatía y claridad.
3. Mantente firme pero abierto al refinamiento.

B. Claridad valiente

1. No evites tomar decisiones difíciles para complacer a la gente.
2. Vincular claramente las opciones con la misión a largo plazo.
3. Modele la confianza incluso cuando los resultados sean inciertos.

III. Corrección del rumbo con la visión

Descripción general: La visión proporciona una base estable desde la cual los líderes pueden evaluar, adaptarse y continuar avanzando.

A. Manténgase anclado al destino

1. Sea flexible en las tácticas pero firme en sus propósitos.
2. Comunicar los cambios como ajustes alineados a la misión.

B. Evaluar con una visión en mente

1. Utilice el Guión de Visión como filtro para la toma de decisiones.
2. Medir todas las iniciativas según su alineación con los objetivos futuros.
3. Terminar o adaptar cualquier cosa que ya no sirva a la visión.

NOTAS

LECCIÓN QUINCE

Activar y mantener una cultura impulsada por una visión

Descripción de la lección: Esta lección final se centra en la creación de un entorno duradero y centrado en la visión empoderando a las personas, integrando la visión en la cultura y reforzando el impulso con hábitos, reconocimiento y modelado personal.

I. Generar aceptación en el equipo

Descripción general: Una visión compartida se construye a través de la participación, la conexión emocional y la comunicación clara, no de un decreto autoritario.

A. Involucrar a los líderes clave desde el principio

1. Invita a personas influyentes clave a hablar sobre la visión.
2. Genere confianza reconociendo sus comentarios.
3. Utilice su influencia para difundir la visión entre todos los equipos.

B. Inspirar propiedad, no cumplimiento

1. Explique el “por qué” detrás de la visión.
2. Cree oportunidades para que los equipos lo personalicen.
3. Celebre a las personas que actúan en consonancia con la visión.

II. Incorporando la visión a la cultura organizacional

Descripción general: La visión debe hacerse tangible en sistemas, símbolos, rituales y comportamientos cotidianos para convertirse en parte del ADN.

A. Alinear sistemas y estructuras

1. El presupuesto, los organigramas, las evaluaciones y los planes estratégicos deben coincidir con la visión.
2. Eliminar los procesos que entran en conflicto con los resultados de la visión.
3. Diseñe la incorporación y la capacitación teniendo la visión como base.

B. Monitorear y ajustar

1. Evaluar periódicamente la alineación entre la cultura y la visión.
2. Cree paneles de control o KPI para medir los resultados relacionados con la visión.
3. Realizar ajustes iterativos para mantener la relevancia.

III. Mantener el impulso y la vitalidad de la visión

Descripción general: La visión debe mantenerse activamente a través de la narración de historias, la celebración y la pasión personal de los líderes.

A. Celebrar los hitos

1. Utilice las victorias para mostrar el progreso y reforzar la moral.
2. Contar historias de transformación vinculadas a la visión.
3. Recompense la alineación, no sólo el desempeño.

B. Mantenerse personalmente comprometido

1. Los líderes deben encarnar y hablar la visión diariamente.
2. Programe puntos de control de la visión con regularidad para reflexionar y centrarse.
3. Manténgase alerta ante la desviación de la visión y corrija el rumbo rápidamente.

IV. Conclusión: Cómo conservarlo una vez que lo tienes

Resumen: Una vez que una iglesia o un líder experimenta el poder dinámico de "ESO" —la innegable presencia de Dios que bendice un ministerio—, mantenerlo se convierte en el siguiente desafío. En la conclusión, Craig Groeschel describe tres oraciones poderosas que un líder visionario debe adoptar continuamente para mantenerse humilde, dependiente y alineado con los propósitos de Dios. Estas oraciones no son solo palabras, sino posturas del corazón que invitan a Dios a expandir nuestra fe, quebrantar nuestro orgullo y traer renovación espiritual. Los pastores que oran regularmente: "Extiéndeme, arruíname, sáname", tienen más probabilidades de mantenerlo vivo en su ministerio a largo plazo.

A. Estírame

Descripción general: Un líder que quiere conservar "ESO" debe pedirle continuamente a Dios que lo impulse más allá de la comodidad hacia una fe audaz y una dependencia.

1. La fe debe ser desafiada para crecer

- a. La comodidad es el enemigo del movimiento espiritual.
- b. Dios usa nuevas visiones, mayores riesgos y territorio desconocido para expandir tu capacidad de liderazgo.

2. Orar oraciones atrevidas y peligrosas

- a. "Dios, ayúdame a intentar lo que sólo Tú puedes hacer".
- b. Los líderes deben permanecer en situaciones que requieren el poder de Dios para tener éxito.

3. El estiramiento conduce a la fructificación

- a. Jesús a menudo llamaba a sus discípulos a aguas más profundas (Lucas 5:4).
- b. Como escribe Craig: "Si no estás listo para fracasar, no estás listo para ser usado por Dios".

B. Arruíname

Descripción general: Para conservar "ESO", los líderes deben permitir que Dios rompa su orgullo y autosuficiencia, llevándolos de vuelta a la dependencia total.

1. El poder de un corazón roto

- a. Un líder arruinado ve lo que Dios ve: personas perdidas, almas heridas y urgencia eterna.
- b. "Ruin me" es una oración por el despertar espiritual y la compasión.

2. Morir a uno mismo

- a. El verdadero ministerio no se trata de nosotros, se trata de la misión.
- b. Como dijo Juan el Bautista: "Es necesario que él crezca, y que yo mengüe" (Juan 3:30).

3. Evitar el orgullo ministerial

- a. Los éxitos pasados pueden generar complacencia o arrogancia.
- b. Permanecer arruinado mantiene al líder humilde y utilizable.

Cita de AW Tozer: “Es dudoso que Dios pueda bendecir grandemente a un hombre hasta que lo haya herido profundamente”.

C. Cúrame

Descripción general: Los líderes a menudo cargan con heridas del ministerio: emocionales, espirituales y relacionales. Mantenerlo intacto requiere permitir que Dios restaure lo dañado.

1. Liderando desde un alma sana

- a. El agotamiento, la amargura o el dolor no resuelto pueden drenar la presencia de “ESO”.
- b. La curación restaura la visión, la alegría y la resistencia.

2. Confesión y renovación

- a. Pídale a Dios que examine su corazón y le revele las áreas que necesitan sanidad (Salmo 139:23-24).
- b. No ignores las heridas: invita a Jesús a sanarlas.

3. La sanación trae plenitud a la iglesia

- a. Un líder sanado conduce a otros hacia la restauración.
- b. La renovación personal del líder a menudo desencadena un resurgimiento corporativo.

Cita de Craig Groeschel: “Tu ministerio es tan saludable como tu alma”.

NOTAS

Resumen de El líder impulsado por la visión En este libro, aprendemos la importancia de que los pastores lideren con una visión clara y convincente, ya que es esencial para guiar a sus iglesias hacia un futuro fructífero. El liderazgo visionario aclara el rumbo, inspira unidad, impulsa el impulso y ayuda a las iglesias a afrontar el cambio con confianza. Hyatt demuestra que la visión no es solo un sueño, sino una visión detallada y práctica de un futuro mejor, que alinea a las personas, las prioridades y el propósito con el llamado de Dios para la iglesia. Sin visión, el ministerio se desvía; con ella, los pastores lideran con fe audaz y un impacto duradero.

APÉNDICE “A”

Cómo dirigir y gestionar la iglesia

La iglesia no existe en sí misma. Es el vehículo para guiar y gestionar al pueblo de Dios mediante el discipulado, la evangelización, las misiones, el crecimiento espiritual y programas centrados en su gloria y adoración. La razón fundamental de la existencia de la iglesia es adorar a Dios, no solo en el culto, sino también como estilo de vida. Además, la iglesia debe proveer los medios para que las personas crezcan en su dirección para esa adoración y capacitar a los creyentes para realizar la obra del ministerio. Por lo tanto, todo lo que hacemos, todo lo que somos, debe apuntar al objetivo de mover a las personas hacia la adoración. Sin embargo, con frecuencia, estamos tan absortos en nuestros programas que olvidamos su propósito. Si eres el pastor principal, el anciano o el pastor de jóvenes, debes preguntarte: "¿Dónde estoy yo y dónde está el ministerio? ¿Está orientado a la adoración o a funcionar por sí mismo? ¿Estás capacitando a las personas y a que sean la luz y el testimonio que Jesús nos ha llamado a ser?

A continuación se presentan algunos pasajes para considerar y orar mientras comienza este estudio y continúa guiando a su iglesia hacia el futuro:

Mateo 28:16-20; Hechos 1:4-5; Romanos 12; 1 Corintios 10:31-11:1; 12; Gálatas 6:1-10; Marcos 1:35-2:12; Santiago 5:13-16; 1 Pedro 3:15

Las Escrituras describen doce características claras y distintivas que la iglesia necesita para ser equilibrada y saludable. Estas doce características son:

1. Enseñanza inquebrantable, clara y ungida de la Palabra de Dios. Salmo 119:9-12
2. Adoración atractiva e impactante. Salmo 138:1-4
3. Tengan una pasión evidente por el Señor. Filipenses 3:7-11
4. Oración ferviente, sincera y sincera. Juan 15:4-5
5. Enfocados en hacer discípulos. Mateo 28:18-20
6. Amor y cuidado intensos e intencionales por el pueblo. Marcos 12:28-31
7. Proceso de desarrollo del liderazgo. Efesios 4:11-13
8. Compromiso con la difusión y las misiones. Salmo 90:1-2
9. Visión empoderadora, redentora e impulsada por la fe. Hebreos 11:1-2
10. Mayordomía eficaz. Proverbios 3:9-10
11. Programas que se ajustan a la visión y son fructíferos. Filipenses 3:12-14
12. Reproduciendo haciendo discípulos que hacen discípulos. ¡VAYAN! Hechos 1:8

La iglesia no puede basarse en una sola característica e ignorar las demás. No podemos alabarnos por tener un gran alcance si no discipulamos a las personas que traemos. No podemos confiar en que estamos haciendo lo que Dios nos ha llamado cuando proclamamos la Palabra con pasión, pero no la compartimos con nuestros vecinos. La iglesia debe ser integral. No una simple jerga de la nueva era, sino un equilibrio de lo que

las Escrituras nos llaman a hacer, todos trabajando juntos por el poder del Espíritu Santo. Cada una de estas características no tiene base denominacional, sino bíblica, por lo que todas las denominaciones que afirman que Jesús es su Señor pueden seguirlas si desean ser todo lo que están llamadas a ser.

Principios y habilidades esenciales

El pastor lleva cuatro sombreros Cada uno de estos es esencial. Si se omite incluso uno, la iglesia no madurará y los miembros quedarán excluidos de sus necesidades esenciales y su llamado. Una sola persona puede cumplir con los cuatro, o pueden dividirse en equipos o roles pastorales asociados. En cualquier caso, en algún momento, cualquier líder o pastor participará en los cuatro. La capacitación, el discipulado, el reconocimiento y el apoyo a la iglesia son funciones cruciales para el pastor. Si el pastor principal siente que no tiene los dones ni las habilidades para equipar y capacitar a otros para el ministerio, ¡entonces necesita formar un equipo a su alrededor que sí los tenga! De lo contrario, ¡la iglesia fracasará! Algunos pastores son grandes maestros, pero no pueden hacer nada más.

No se puede esperar que un pastor lo haga todo. Él es noEl único miembro del cuerpo de Cristo. ¡Él es su pastor! Un pastor debe operar en su área de talento, capacitar a otros para compensar sus debilidades y esforzarse al máximo por seguir apoyando al resto de la iglesia y a quienes desempeñan los cuatro sombreros. (Romanos 7:4-6; 1 Corintios 10:14-16; 12; Efesios 4:9-16)

1. Predicador/maestro: Proclamando la Palabra desde el púlpito y/o la clase.

Los pastores tienen diferentes dones y habilidades. Sin embargo, sean cuales sean sus dones, su principal deber es la enseñanza bíblica. Se ha invertido mucha energía y esfuerzo en capacitar a predicadores en negocios y consejería, ¡a veces hasta el punto de olvidar lo principal! En los últimos años, se ha producido un cambio en el estilo de predicación, pasando de la exégesis bíblica a temas que generan confianza. ¡Lo popular no es necesariamente lo mejor! Nunca comprometas la Palabra ni la diluyas demasiado. Debe ser fácil de entender, ¡pero no comprometida! Muchas iglesias crecen gracias a la personalidad eficaz y, a veces, carismática del predicador. Asegúrate de que el crecimiento sea resultado de la calidad de la enseñanza y no solo del carisma del predicador. De lo contrario, la iglesia se basará en una "personalidad sectaria" y no en Su propósito.

2. Pastor/consejero: El cuidado de las personas en la iglesia, desde la consejería hasta la construcción de relaciones.

Esta función ha crecido en popularidad y énfasis en los últimos veinte años, con cursos de Psicología Pastoral y Consejería como enfoque en la mayoría de los seminarios. Esto es positivo. Sin embargo, es una responsabilidad secundaria. Si uno no tiene los dones, las habilidades o el tiempo para esta función, debe delegar la responsabilidad a alguien que sí los tenga. ¡Este sigue siendo un rol vital para los líderes de la iglesia! Muchas iglesias pierden miembros porque el pastor tiene poca capacidad relacional. Si el pastor es un buen

maestro, pero tiene poca capacidad relacional, entonces debe buscar a alguien con el don de cultivar relaciones con la congregación.

3. Líder/Gerente: Guiar a las personas a donde necesitan ir; resolver problemas desde los personales y relacionales hasta el cuidado del edificio y los terrenos.

Para administrar una iglesia eficazmente, debemos guiarnos seriamente por los principios bíblicos y no por las modas populares. Este ha sido un énfasis primordial durante los últimos veinte años. De hecho, se ha sobreestimado como el aspecto esencial de ser pastor. ¡No es así! ¿Es necesario? Sí, pero no por personalidades de voluntad fuerte ni agendas personales que se opongan a la Palabra. Este rol quizás ocupa la mayor parte del tiempo del pastor, para el cual muchos están mal capacitados y preparados. El liderazgo (véase el artículo sobre El Desafío del Liderazgo) no depende de un rasgo de personalidad en particular, sino de habilidades que se pueden aprender, incluso cuando falta ese don espiritual o personalidad. Este aspecto se puede delegar. Muchos pastores se sienten heridos en su orgullo y se niegan a ceder, pero nadie puede hacerlo todo. A medida que la iglesia crece, también deben crecer los miembros en liderazgo, para que nadie lo dirija todo.

4. Discipulador/entrenador: el aspecto pastoral del pastor, que implica instrucciones sobre lo que es un cristiano, cómo crecer en la fe y cómo llevar una vida cristiana en sociedad.

Este es el aspecto menos prioritario del pastor y líder en la iglesia. Sin embargo, ¡es un rol importantísimo! El rol principal del pastor es capacitar a su rebaño en los fundamentos de la fe y profundizar en las profundidades de la fe cristiana. Muchos pastores no lo hacen. Quizás no pueden porque les falta madurez espiritual o porque no creen que sea su función. En cualquier caso, necesitan leer la Biblia. Este aspecto no se aborda en la enseñanza tradicional sobre el crecimiento de la iglesia porque no se centra en los números. Sin embargo, estamos llamados e incluso ordenados a hacerlo (Mateo 28:18-20).

Un pastor necesita evaluar sus propios dones y habilidades, así como las del resto del liderazgo de la iglesia y sus capacidades. Esto debe basarse en las necesidades de su iglesia según cada uno de estos cuatro roles, incluso si no es él quien lo desempeña. Está bien ceder las pasiones y los puestos de liderazgo a otras personas piadosas y capaces. Es necesario ser consciente de los dones y habilidades de uno, y trabajar principalmente con ellos, para no fallar (ver Cómo Determinar los Dones Espirituales). Luego, edifique la iglesia permitiendo que cada persona desempeñe el don para el que fue llamada y diseñada.

Equipando a las personas para el ministerio(Efesios 4:11-16)

El potencial de crecimiento de los miembros de la iglesia será bajo cuando el pastor sea el único que realice la mayor parte del ministerio. No puede ministrar solo a la congregación ni en su nombre. El ministerio debe compartirse mediante la capacitación y el estímulo de los líderes principales, quienes, a su vez, capacitan y alientan a los líderes secundarios, y así sucesivamente.

6 áreas que los líderes necesitan desarrollar

1. Concéntrese en desarrollar a los discípulos existentes en su iglesia antes de salir a hacer nuevos discípulos. La fortaleza y la madurez espiritual de la iglesia deben desarrollarse primero. De lo contrario, no habrá la capacidad ni la madurez para alcanzar a otros. Al mismo tiempo, asegúrese de que nadie sea rechazado ni ignorado.
 2. El liderazgo capacita y discipula a las personas. No se puede liderar donde no se ha estado, ni se puede hacer la obra de Dios hasta que seamos su pueblo. Aclare su propósito con base en los principios bíblicos. Determine los dones y roles espirituales. Esté preparado para interpretar los cambios en su iglesia y sociedad. Equípelos para ello.
 3. Gestión: La iglesia es un organismo vivo, conformado por diferentes tipos de personalidad que se integran en una mentalidad de grupo. La iglesia debe ser adaptable para lograr su propósito dentro de un entorno definido. Los líderes necesitan conocer la cultura y a las personas. Por lo tanto, deben capacitarlos y animarlos en consecuencia.
 4. Proceso de toma de decisiones: Asegúrese de tomar decisiones saludables basadas en la Palabra y el carácter de nuestro Señor, y no en agendas personales ni en maniobras políticas. Esto es necesario para establecer eficazmente objetivos unificadores, anticipar y adaptarse al cambio, impulsar iniciativas de liderazgo y asegurar que las asignaciones presupuestarias se ajusten a las prioridades del ministerio.
 5. Comunicación: La falta de comunicación es una triste realidad en la iglesia. Es parte de nuestra naturaleza no escuchar y anteponer nuestras necesidades a las de los demás. Es necesario establecer medios de comunicación eficaces para conectar el propósito de la iglesia con las intenciones del líder. Deben existir canales y medios específicos para llevar información y ánimo al rebaño.
 6. Instalaciones: Una de las ventajas del movimiento de crecimiento de la iglesia es la sensibilidad a las necesidades sentidas de la gente. Sin embargo, las necesidades sentidas nunca deben suplantar las necesidades espirituales genuinas, como suele ocurrir. Lamento decirlo, pero la mayoría de las personas, incluyendo a los cristianos, no son maduras. Por eso la Biblia nos llama ovejas. Las ovejas son mudas. Morirían de hambre entre dos fardos de heno si no se les guía para alimentarse. Se rascarán hasta morir y se perderán en el olvido. Somos iguales, por así decirlo. (Pregúntele a mi esposa. ¡Yo tampoco puedo cuidar de mí mismo!). Por lo tanto, necesitamos crear un ambiente lo más cómodo posible. Si hace demasiado frío o demasiado calor, la gente no vendrá. Incluso cuando vengan, no escucharán. Por lo tanto, debemos hacer lo mejor que podamos con lo que Dios nos da para organizar actividades y crear un ambiente en el que la gente se sienta cómoda. Un buen estacionamiento es un ejemplo.
- Recuerde que, a medida que aumenta la capacidad del pastor para guiar a otros a realizar el ministerio en lugar de hacerlo todo solo, también aumentará el potencial de crecimiento espiritual y numérico.

Siete claves para un liderazgo eficaz en la iglesia

Durante las sesiones de lluvia de ideas, repase cada una de estas claves. Permita que otros le muestren el progreso de la iglesia, sus patrones de motivación y sus puntos débiles y fuertes. Luego, úselos como modelo para analizar y diseñar una estrategia eficaz para gestionar la iglesia. Más adelante, se ofrecerán planes de acción más específicos.

Pregunta: ¿Cómo puedo...?

1. Establecer metas. Repase los preceptos bíblicos y diseñe estrategias para las metas que Dios tiene para la iglesia. Tenga presentes los principios previamente expuestos. Revíselos uno por uno. Asegúrese de dedicar el mayor tiempo posible a la oración.

2. Manténgase concentrado En los preceptos de Dios, no solo en la investigación y las ideas de moda. Estas ideas cambian y entran en conflicto cada pocos años, mientras que los principios de Dios se mantienen firmes y siguen funcionando. Al mismo tiempo, use los recursos e ideas como catalizador para otras ideas. ¡Elimine cualquier cosa que vaya en contra de lo que Jesús habría hecho! Recuerde administrar el tiempo y los recursos para maximizar los resultados.

3. Mantén la visión. Una vez que veas la meta a través de la oración, las Escrituras y las necesidades de la iglesia, traza la dirección en la que Dios te guía. Mantenlo simple y enfócate en las Escrituras. Asegúrate de que las metas contribuyan a cumplir la visión. Las metas pueden ser buenas e incluso piadosas, pero no estar enfocadas en tu visión. Luego, diseña una estrategia para comunicarla a la gente. Esto se llama "casting". Recuerda, el objetivo principal es cultivar la fe e imaginar dónde deben estar las personas en el futuro con su fe, tanto a nivel personal, como en la comunidad y en el mundo. ¿Cómo acercas a la iglesia más profundamente al corazón de Dios para adorarlo y glorificarlo?

4. Fomentar el sentido de pertenencia del ministerio, para que tanto los responsables como los miembros de la iglesia se sientan parte del proceso. ¡Necesitan que se les asegure que también es su iglesia! Apóyelos, comunicándoles valores importantes, pero esté preparado para que algunas personas se resistan al cambio. Puede llevar tiempo. La oración y el ayuno en congregación son esenciales para que las personas avancen en nuevas direcciones.

5. Movilizar a las personas de la iglesia. Movilizarlas reclutando y evaluando sus dones espirituales. Oriéntelas y equipelas.

6. Capacitarlos y animarlos. El objetivo es fomentar el trabajo en equipo y supervisar, ¡no hacerlo todo solo!

7. Asegúrese de que su toma de decisiones se centre en Su Palabra. Tenga un plan para evaluar y resolver problemas. Si surge un conflicto, consulte los artículos sobre resolución de conflictos.

LIDERANDO TU IGLESIA



**Escuela
Bíblica
de Liderazgo**

SEGUNDO AÑO

ESCUELA BÍBLICA DE LIDERAZGO

Guía de Estudio

"Transformando a la Próxima Generación de Creyentes en Líderes"

- LÍDERES EN EL HOGAR
- LÍDERES EN LA IGLESIA
- LÍDERES EN EL MERCADO
- LÍDERES EN EL GOBIERNO
- LÍDERES EN EDUCACIÓN
- LÍDERES EN LA COMUNIDAD