



# CAMBIO DE MENTALIDAD

DP7.02

por Colin Marshall

# **CAMBIO DE MENTALIDAD**

© Fundación Generación y MTS

Este documento tiene copyright y sigue siendo propiedad de MTS Ltd. Uso autorizado para Fundación Generación, prohibida su copia, distribución y reproducción.

Para obtener más información sobre el uso de este documento, envíenos un correo electrónico a [mts@mts.com.au](mailto:mts@mts.com.au).

Para acceder a más recursos por favor visite: [www.mts.com.au](http://www.mts.com.au) y [www.fundaciongeneracion.org](http://www.fundaciongeneracion.org)

# MISIÓN - EL POR QUÉ

La misión de Fundación Generación es:

*“Contribuir a hacer discípulos de todas las naciones al multiplicar a los obreros del evangelio a través de los Aprendices Ministeriales”.*

# VISIÓN - EL QUÉ

La Visión de Fundación Generación es:

*“Apoyamos y proporcionamos recursos a los Entrenadores de Fundación Generación, para multiplicar los Obreros del Evangelio a través de los Aprendices Ministeriales.”*

# **SOBRE EL AUTOR**



Colin (Col) Marshall fue el Director de la Estrategia de Capacitación Ministerial (MTS) durante muchos años y fundó Vinegrowers, que ahora ha entregado a Craig Glassock. Es autor de Growth Groups, Passing the Baton y (con Tony Payne) The Trellis and the Vine y The Vine Project.

# CAMBIO DE MENTALIDAD

## INTRODUCCIÓN

**C**apacitar y formar a otros es una estrategia obvia y una prioridad en el ministerio. Es también un enorme gozo y privilegio preparar a jóvenes para la obra del evangelio y verlos establecidos en el campo misionero.

Sin embargo, como pastores no tenemos el instinto de formar a otros en el ministerio. Durante la segunda mitad del siglo XX hubo un cambio en la formación y capacitación hacia los ministerios de discipulados, pero en general los pastores no suelen ser entrenadores efectivos. De hecho, la mayoría ni siquiera piensa mucho acerca de este aspecto del ministerio. ¿A qué se debe? ¿Por qué no formamos a otros? ¿Cuáles son los obstáculos en nuestra manera de pensar? ¿Qué cambios son necesarios en nuestra manera de pensar? ¿Qué patrones o modelos en nuestra iglesia y ministerio inhiben la formación de colaboradores? Veremos que hay una estrecha relación entre muchas de estas maneras de pensar.

El cambio de mentalidad involucra cambiar de una visión institucional a una visión personal del ministerio del evangelio

## **DEL MINISTERIO ORDENADO A UNA DIVERSIDAD DE MINISTERIOS**

Es apropiado que las denominaciones ordenen y acrediten a sus ministerios para proveer pastores capaces y piadosos para el rebaño de Cristo. Sin embargo, hay tres maneras en las que la práctica de la ordenación milita en contra de la formación en las iglesias.

En primer lugar, si los únicos ministros de verdad son las personas ordenadas por la denominación, la iglesia no alentará a jóvenes aprendices para que prueben sus dones de predicación y enseñanza.

En segundo lugar, si hay suficientes ministros ordenados para llenar los púlpitos de la denominación, se verá poca necesidad de capacitar a más personas. Los púlpitos se vacían debido al proceso natural de desgaste.

En tercer lugar, sólo escogeremos personas para capacitar que calcen en el molde del ministerio ordenado. Pasaremos por alto a muchas personas talentosas que podrían abrir camino nuevo para el evangelio fuera de las estructuras denominacionales. Muchos de los que no calzarían en los ministerios tradicionales son los mejores evangelistas, plantadores de iglesia, misioneros a grupos étnicos,

mujeres, estudiantes, escritores, hombres de negocios, etc. Necesitamos formar para la diversidad.

## **DEL MINISTERIO SOLITARIO A MINISTERIO EN EQUIPO**

A menudo la idea del pastor solitario se asocia al concepto de ordenación. Se espera que un ministro de la iglesia ejerza todos los ministerios públicos de la Palabra y los sacramentos, las visitas pastorales, el evangelismo, las clases de religión, y otros por el estilo.

Formar (coaching) es un ministerio en equipo. Es necesario que el ministro tenga la visión y la libertad para armar un ministerio en equipo. Inicialmente con un sólo colaborador, con el fin de capacitarlo. Los miembros de la iglesia suelen oponerse al ministerio en equipo por varias razones. Parece elitista escoger a uno o dos para formarlos. Quieren que el verdadero pastor predique y les visite, no el aprendiz. La formación de otros ocupa el tiempo del pastor y no puede hacer lo que se espera que haga. El ministerio en equipo es una visión diferente de iglesia.

## **DE ESTRUCTURA POLÍTICA A COMPAÑEROS EN MINISTERIO**

Los temas de estructura política, de cómo se gobiernan las iglesias, a menudo dominan en las iglesias locales. A cierto nivel es de esperar, dado que todas las denominaciones se definen, en parte, por su particular concepción del gobierno de la iglesia. Ser una iglesia fiel a la tradición denominacional es importante. Sin embargo, una adhesión



inflexible a una estructura política en particular puede destruir la formación de otros. ¿Dónde calzan los ministerios en equipo en las estructuras denominacionales? ¿Son ancianos, diáconos, ministros, pastores, son miembros del comité? Es más útil pensar en términos de compañeros en el ministerio en lugar de pensar en estructuras de poder. Un ambiente de compañerismo atraerá a otros a la empresa del evangelio.

## **DE UNA ESTRATEGIA DE EVENTOS A UNA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN**

Las iglesias típicamente adoptan una “estrategia de eventos” en el evangelismo. Se usa una variedad de eventos para proclamar el evangelio, incluyendo reuniones en la iglesia, cultos para visitas, reuniones misioneras, desayunos de hombres, cenas de mujeres y muchos otros encuentros creativos. Es necesario ir más allá. En un nivel, esta estrategia está fracasando. En nuestra era post-cristiana y secular, la mayoría de los incrédulos nunca asistirá a nuestros eventos. Incluso nuestros miembros son inconstantes. Para el pastor, preparar y ejecutar estos eventos puede dominar su vida. Pasamos todo nuestro tiempo empujando a que la gente asista. En cierto sentido, es una estrategia de centralismo, control y conveniencia. La gente tiene que venir a nosotros, en nuestros términos, para oír la palabra. Al final, una estrategia de eventos nos distrae de la formación de otros.

Una “estrategia de formación”, por otro lado, aumenta el número y efectividad de comunicadores del evangelio,

tanto de manera personal como pública. Una estrategia de formación creará más personas capaces de presentar el evangelio y eso por sí solo aumentará la cantidad, la variedad y efectividad de eventos. Se puede usar eventos para capacitar a otros. Si a todos los miembros se les ofrece algo de capacitación en evangelismo, más incrédulos asistirán a nuestros eventos. Es una estrategia de caos e incomodidad. Toma tiempo formar evangelistas y que estos evangelistas jóvenes edifiquen sus ministerios predicando la palabra. Ya no estamos en control del programa. A medida que el evangelio se predica, Cristo por medio de su Espíritu reúne a su pueblo en toda clase de comunidades que no calzan en nuestras estructuras.

## **DE CUBRIR HOYOS A DESARROLLAR RECURSOS**

Una de las presiones urgentes para los pastores es cubrir los espacios cuando hay que reemplazar un líder que dirige uno de nuestros programas. Entonces reclutamos un director para escuela dominical, un director para el ministerio juvenil o el ministerio femenino. Este es un modelo de mantención en la dirección de la iglesia que sólo mantiene a flote los ministerios que ya existen.

Si nos centramos en los recursos podemos pasar a un modo expansivo. Debemos comenzar con las personas que Dios nos ha dado, no con un programa. Debemos considerar a cada persona como un don de Cristo a nuestra iglesia para que sea capacitada en el ministerio. Entonces la pregunta es ¿En qué ministerio podría participar esta persona? En lugar de ¿quién puede cubrir esta necesidad?

Pensar de esta manera abrirá nuevas áreas de ministerio a causa de los dones particulares y las oportunidades de nuestros miembros. En lugar de llenar el espacio en el comité, podrían comenzar un ministerio étnico en la comunidad o en su lugar de trabajo. Con esta mentalidad, descubriremos y capacitaremos a los que se ofrezcan para el ministerio a tiempo completo.

## **DE ARMAR ESTRUCTURAS A EDIFICAR PERSONAS**

¿Cómo planificas tu ministerio? Hay dos posibilidades. Puedes ver las estructuras existentes y los programas como las reuniones de la iglesia, ministerio de jóvenes, escuela dominical, grupos de estudio bíblico y preguntar ¿Cómo lo podemos hacer mejor? Esto supone que las estructuras siguen siendo útiles para alcanzar nuestras metas. La otra manera es comenzar con una hoja en blanco, no con estructuras o programas. Luego preguntarse ¿Quiénes son los que Dios nos ha dado? ¿Cómo podemos ayudarles a crecer hacia la madurez cristiana y cuáles son sus dones y oportunidades? Es un cambio de mentalidad revolucionario. Al pensar y orar con nombres en mente, nos enfocamos en el rebaño, sus necesidades espirituales, sus dones y los ministerios que debemos desarrollar en torno a ellos. Llegaremos a la conclusión de que las estructuras ya no sirven o no valen la pena. Este proceso puede ser doloroso para los que participan en esos programas. Pero veremos que se pueden comenzar nuevos ministerios si capacitamos al rebaño para que usen sus dones y oportunidades.

## **DE USAR PERSONAS A DESARROLLAR PERSONAS**

Los programas de la iglesia son iniciados y mantenidos por voluntarios dispuestos. Son la vida de nuestra iglesia. Dedicamos sus noches y fines de semana a la congregación, a los niños, a los jóvenes, a los estudios bíblicos, comités, al edificio y otros. El peligro es que los usemos en lugar de formarlos. Se agotan, su ministerio se ve truncado y no se desarrollan en su vida cristiana o potencial ministerial

## **DE REACCIONAR A PROBLEMAS A AYUDAR A OTROS A AVANZAR**

Como ministros es inevitable que tengamos que lidiar con problemas. Somos pastores del rebaño de Dios y tienen muchas necesidades. A menudo hay tensiones en la vida de la iglesia y en la comunidad. Pero es necesario preguntarnos si nuestro ministerio es reactivo o proactivo. Si mayormente reaccionamos a los problemas, no tendremos suficiente energía para formar a otros y generar oportunidades.

## **DE DEPENDER DE INSTITUCIONES FORMADORAS A ESTABLECER CAPACITACIÓN LOCAL**

No formamos a los ministros jóvenes en nuestras iglesias, dejamos la formación de pastores en las manos de los semanarios teológicos. Es necesario que los pastores participen con otros pastores en un contexto de seminario para una formación teológica rigurosa, pero no se puede esperar que en un seminario se reciba toda la formación

que necesita el carácter, las convicciones y las destrezas de un joven pastor. Mucho de esto se logra por medio de la formación de aprendices mientras realizan el trabajo en la vida de la iglesia. Los seminarios deben ser la etapa final para pastores profesionales.

## **DE LAS PRESIONES INMEDIATAS AL CRECIMIENTO A LARGO PLAZO**

Como líderes en el ministerio, fácilmente se nos va el tiempo manteniendo el programa y a la gente feliz. Lo urgente deja afuera lo importante. Todos piensan que lo suyo es importante. Sabemos que formar líderes mantendrá y hará crecer el ministerio, pero necesitaremos todas nuestras energías solo para mantener las ruedas en movimiento.

## **DE UNA VISION LOCAL A UNA GLOBAL**

Hay un temor real de perder a los líderes que formemos y que necesitamos mucho. Una de nuestras metas al capacitar a otros es que algunos lleguen a la etapa formal de estudios teológicos y de ahí a la iglesia o campo misionero. Nos transformamos en exportadores de personas. En una iglesia pobre en recursos, esto es muy difícil. Incluso en iglesias con muchos líderes, la salida normal y formación de nuevos líderes demanda mucho trabajo. Pero debemos tener una mirada global y no sólo local en cuanto a la obra del evangelio. Nuestra meta no es que crezca la iglesia (eso siempre quiere decir mi iglesia) sino que crezca el evangelio.

## **DE ADMINISTRAR A MINISTRAR**

Los ministros deben ser administradores responsables de los recursos que se les han confiado y siempre habrá una cuota de trabajo administrativo. El riesgo es quedar atrapado en lo gerencial al punto de que se debilita el ministerio de la enseñanza y la formación. Debes preguntarte cuántas horas a la semana pasas en reuniones de comités, administrando la propiedad, organizando programas, haciéndote cargo de la administración. ¿Podrían otros hacer parte de ese trabajo? ¿Podrías formar a alguien para que asuma el rol de administrador? ¿Podrías dedicar parte del tiempo que ocupas en administración en formar a uno o dos líderes para el ministerio?

## **DE NUESTRA ZONA DE COMODIDAD A LA ZONA DE VULNERABILIDAD**

Formar a otros (coaching) nos puede sacar de nuestra zona de comodidad. Para los de personalidad más reservada o privada, la idea de abrir la vida y ministerio a alguien que tenemos que formar puede sentirse como una amenaza. En realidad, será saludable para nuestra propia madurez cristiana, nos alentará a ser más íntegros y nos estimulará al amor y las buenas obras.

Si nunca recibimos este tipo de formación (coaching) en el ministerio, puede que subestimemos su importancia, que nos sintamos incapaces como entrenadores o ambos. No queremos embarcarnos en la formación de otros porque es algo fuera de nuestra experiencia personal. Coaching

puede ser una nueva aventura que nos hace crecer a nosotros tanto como a nuestros aprendices.



# CAMBIO DE MENTALIDAD

DP7.02