



# RECLUTANDO PARA EL MINISTERIO

DP7.06

por Colin Marshall

# **RECLUTANDO PARA EL MINISTERIO**

© 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.

# RECLUTANDO PARA EL MINISTERIO

## INTRODUCCIÓN

**N**uestro tema aquí es la selección de personas para nuestro equipo como aprendices, con miras a un ministerio “vocacional” a largo plazo.

### **Reclutamiento activo, no pasivo**

Muchos entrenadores son buscadores de talento que detectan a los que tienen integridad y dones para predicar la Palabra y pastorear al rebaño de Dios.

A veces las iglesias y las denominaciones están más preocupadas de “eliminar” candidatos que de “escoger” candidatos. De cierto modo esta disciplina es necesaria para preservar el ministerio fiel. Sin embargo, los entrenadores deben escoger y atraer personas al ministerio, no sólo incentivar a los que calzan en las categorías burocráticas. Se debe edificar ministerios en torno a una amplia gama de personas con diferentes dones y personalidades.

Tampoco debemos esperar a que las personas se ofrezcan como voluntarios para el ministerio. Los pastores deberían pensar de forma proactiva buscando a personas piadosas y con capacidades, aptos para evangelizar, enseñar y dirigir la iglesia. Los ministros deben reclutar activamente a personas para el ministerio, no deben ser pasivos esperando que algunos se sientan llamados (ver DP7. 05 “¿Quién llama al ministro?”).

## **Criterios bíblicos**

Debemos recordar los criterios básicos para considerar a alguien para el ministerio del evangelio. Estamos hablando del ministerio vocacional. Aunque estemos seleccionando personas para ser aprendices, en realidad estamos pensando a largo plazo para ver si son aptos para el ministerio a tiempo completo.

En las Epístolas Pastorales encontramos que los criterios fundamentales para designar a Timoteo y Tito, supervisores y diáconos son:

- Reputación irreprochable y ejemplo de vida piadosa
- Compromiso con la Palabra de Dios
- Aptitud para enseñar a otros
- Demostrar capacidad de liderazgo, por ejemplo, en la familia

Esto nos plantea algunas preguntas que debemos considerar:

- ¿Hay algún pecado pasado o presente que pudiera desprestigiar el nombre de Cristo?
- ¿Son conversos genuinos y capaces de explicar su fe en Cristo?
- ¿Leen buenos libros y hacen preguntas acerca de la Biblia y la teología?
- ¿Son fieles en su aplicación de las Escrituras a su manera de pensar y conducta?
- ¿Sirven de manera espontánea a otros y no solo cuando tienen un cargo?
- ¿Participan en evangelismo?
- ¿Enseñan la Biblia a otros en algunos contextos?
- ¿Hay gente que los siga en su ministerio?
- ¿Tienen iniciativa y deseos de emprender en el ministerio?

¿Por qué a veces pasamos por alto a personas aptas para el ministerio?



## Errores al seleccionar

- Sólo reclutamos a personas parecidas a nosotros, a quienes les caemos bien y reaccionan bien ante nosotros. Escogemos personas con las que podemos trabajar, con quienes nos sentimos cómodos. Pensamos que sólo personas como nosotros pueden guiar y llegar a otros. Hay una diversidad de personalidades que deben ser ministros del evangelio.
- Pasamos por alto al inconformista, al revolucionario que cuesta formar, pero podría evangelizar a las naciones.
- Pasamos por alto a las personas creativas e intuitivas que suelen equivocarse, pero que llegan a personas distintas de maneras distintas,
- Reclutamos para un rol en particular en lugar de empezar con la persona y ver para qué son buenos ¿a quienes podrían ministrar ellos?
- No dejamos que la gente salga de las cajas mentales en las que los ubicamos. Las personas crecen sobrepasando nuestras impresiones iniciales y a veces esas impresiones están equivocadas.
- Esperamos demasiado antes de reclutar a alguien y optan por otros caminos o carreras.

- No damos suficientes responsabilidades como para ver sus dones. Hacemos tanto nosotros mismos que sofocamos a otros.

¿Por qué a veces escogemos a la persona incorrecta?

- Reclutamos a la persona que calce con la institución o con nuestra personalidad y no con la visión del evangelio. Esto crea inflexibilidad, dependencia y motivaciones incorrectas.
- Nos enfocamos en los aspectos externos de la personalidad y habilidades en lugar de fijarnos en el corazón (1 Sam 16:7). Escogemos a la estrella carismática, al que se hace notar en lugar del que es fiel.
- Escogemos al entusiasta que logra poco a largo plazo.
- Escogemos personas que no son leales a nosotros ¿saben trabajar en equipo? ¿Se llevarán bien nuestros cónyuges?
- Reclutamos a los que les motiva la atención de los demás, la dependencia de otros y construir imperios. Los que dependen demasiado de la aceptación y el reconocimiento no son buenos aprendices. Pasarán todas las etapas, pero por las razones incorrectas.
- Escogemos a los que son torpes socialmente, pero son competentes en otras áreas. A pesar de lo dicho acerca de la diversidad de personalidades en el ministerio, los

que son muy torpes en las relaciones tienen dificultades enseñando y guiando.

- Escogemos a los que tienen baja satisfacción laboral. ¿Están más interesados en el ministerio porque el trabajo es aburrido o difícil?
- No logramos ver que no tienen la estabilidad emocional o la resistencia para el ministerio. ¿Serán capaces de enfrentar el fracaso, la decepción y el sufrimiento de otros?
- Puede que hayan notado que estos errores a veces están en tensión entre sí. Es un arte, no es una ciencia. Debemos orar y aprender de nuestros errores.



# RECLUTANDO PARA EL MINISTERIO

DP7.06