



Seminario de Vivencia Pastoral

Introducción a la vida pastoreada:

En esta introducción tendremos cinco sesiones. En las primeras cuatro sesiones terminaremos con media hora en grupos pequeños, donde experimentaremos de forma introductoria, el cuidado pastoral.

1. ¿Por qué el cuidado pastoral es tan importante?
2. Si es tan importante, ¿por qué es tan descuidado?
3. ¿Cómo puede funcionar el cuidado pastoral?
4. ¿Si yo quisiera comenzar un grupo de cuidado pastoral, ¿cómo haría?
5. Para Cerrar: Testimonios de lo que Dios habló o hizo.

I. ¿Por qué el cuidado pastoral es tan importante?

1. Anote su respuesta a la pregunta. Después añada las respuestas de otras personas para tener otras perspectivas.

2. A continuación lea una definición de la vida pastoreada. En cuanto lea la definición, subraye la frase que más llame su atención.

*La vida pastoreada es la vida intencionalmente **acompañada**, **capacitada** y **asesorada** para experimentar el pastoreo de Jesús directamente e indirectamente a través de un líder y grupo comprometido con nuestras vidas y ministerios (en ese orden).*

7. Cuando un pastor no tiene quien le extienda cuidado pastoral, _____.
- Ese sufrimiento ocurre por no tener un ambiente seguro en el cual pueda abrirse, expresando sus dolores y dificultades.
 - El no crece como debería porque no hay alguien que lo ayude a superar sus puntos débiles.
 - Se agota fácilmente, siempre dando y nunca recibiendo.
 - Muchas veces la iglesia, la denominación, o hasta el propio pastor, acaba creyendo que así es como debe ser, porque considera que sacrificarse es una característica del que está dando su vida por las ovejas.
8. Además del pastor, ¿Quién más sufre por falta de un apoyo pastoral en su propia vida?

Podemos decir lo siguiente:

- Su _____ sufre. Toda persona que tiene un llamado para el ministerio, si es honesta, admitirá que es fácil dejar que tal ministerio se convierta en una prioridad por encima de su cónyuge. Muchos han bromeado diciendo que el pastor tiene dos mujeres: la iglesia y su esposa.
- Los _____ sufren. Cuantas veces los hijos de los pastores quieren ser cualquier cosa, imenon pastor! Aunque sientan un llamado al ministerio, generalmente quieren ser otro tipo de ministro o por lo menos no ser un pastor como su padre.
- Los _____ de la iglesia sufren. Ellos no reciben cuidado pastoral para sus vidas porque el pastor no sabe dar lo que nunca recibió.
- La _____ toda sufre. Cuando el pastor, su cónyuge, sus hijos y los líderes de la iglesia sufren, ies imposible que la iglesia no sufra! Los miembros de la iglesia, por regla, ven al pastor como modelo de un creyente maduro y procuran imitarlo. Esto puede llevarla a ser una iglesia activista, marcada por la soledad.
- El _____ sufre. Jesús habló que el amor sería la marca que convencería al mundo de que somos sus discípulos verdaderos (Juan 13:34, 35). El pastor y la iglesia que tienen las características mencionadas no atraerán a los incrédulos, y si los atraen, pueden tener dificultad en ofrecerles salud emocional y espiritual.
- _____ sufre. Nadie sufre sin que Dios sufra también. Si nosotros pudiésemos observar el corazón de Dios

Respuestas:

7. *Él sufre*
8a. *cónyuge*
8b. *hijos*
8c. *líderes*
8d. *iglesia*
8e. *mundo*
8f. *Dios*

12. Es muy difícil cambiar costumbres, hábitos y mentalidades establecidas a lo largo de los años. ¿Qué es lo que usted necesitaría hacer para comenzar a experimentar cuidado pastoral en su vida?

13. En grupos de tres a cinco personas, comparta sus perspectivas brevemente sobre la pregunta 11, cuide de enfocarse más en hablar de su propia vida, usando la primera persona para responder. En la pregunta 12, no hable de "los pastores" sino de usted mismo. Después cierren en oración.

II. Si es tan importante, ¿por qué es tan descuidado?

1. Anote su respuesta a la pregunta. Después añada las respuestas de otras personas para tener otras perspectivas. Su respuesta:

Las respuestas del grupo:

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____
- f. _____
- g. _____

2. De las respuestas "a" hasta la "g", coloque un círculo en una o dos que usted piense que sean las respuestas más problemáticas para la mayoría de pastores y cónyuges.

3. Para ganar una perspectiva de las dificultades principales de los pastores y cónyuges que este grupo conoce, levante la mano cuando indiquemos el asunto donde usted colocó un círculo.

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____
- f. _____
- g. _____

4. Preguntamos a pastores (as) cuales eran las tres mayores dificultades o impedimentos para experimentar un pastoreo o mentoría en sus vidas. Estas fueron sus respuestas, en el siguiente orden:

a. Dificultad de confiar en otros	88%
b. Falta de tiempo	68%
c. Falta de motivación o visión	49%
d. No entender cómo funciona	37%
e. No sentir la necesidad	32%
f. Dificultad de encontrar un mentor	27%
g. Falta de una estructura que aliente eso	25%

¿Tiene observaciones o preguntas sobre esta lista?

"Oyó Jetro sacerdote de Madián, suegro de Moisés, todas las cosas que Dios había hecho con Moisés, y con Israel su pueblo, y cómo Jehová había sacado a Israel de Egipto. Y tomó Jetro suegro de Moisés a Séfora la mujer de Moisés, después que él la envió, y a sus dos hijos; el uno se llamaba Gersón, porque dijo: Forastero he sido en tierra ajena; y el otro se llamaba Eliezer, porque dijo: El Dios de mi padre me ayudó, y me libró de la espada de Faraón. Y Jetro el suegro de Moisés, con los hijos y la mujer de éste, vino a Moisés en el desierto, donde estaba acampado junto al monte de Dios; y dijo a Moisés: Yo tu suegro Jetro vengo a ti, con tu mujer, y sus dos hijos con ella. Y Moisés salió a recibir a su suegro, y se inclinó, y lo besó; y se preguntaron el uno al otro cómo estaban, y vinieron a la tienda. Y Moisés contó a su suegro todas las cosas que Jehová había hecho a Faraón y a los egipcios por amor de Israel, y todo el trabajo que habían pasado en el camino, y cómo los había librado Jehová. Y se alegró Jetro de todo el bien que Jehová había hecho a Israel, al haberlo librado de mano de los egipcios. Y Jetro dijo:

5. ¿Cuáles son uno o dos de los mayores factores que le llevan a descuidar el tener cuidado pastoral en su vida?

6. ¿Qué podría hacer para superar seriamente ese (os) factor (es)?

7. En su grupo de 3 a 5 personas, comparta sus perspectivas sobre las dos últimas preguntas.

8. Una de las mayores razones de por qué los pastores andan solos y sin cuidado pastoral para sus vidas es la falta de entendimiento y convicción divina en cuanto a esto. Anote uno o dos pasajes bíblicos que podrían darle esa convicción. Después añada los pasajes que otros comenten que les parecen significativos.

c. ¿Qué puedo hacer para alinearme mejor con lo que Él está haciendo?

Estas tres preguntas tratan acerca de oír a Dios. Esto está mejor elaborado en el Capítulo 4 de El Líder que Brilla que da un resumen de los siete principios de Blackaby y King en su libro Conociendo a Dios y Haciendo su Voluntad.

Anote lo que más llame su atención sobre estas tres preguntas de acompañamiento.

3. **Asesoría o Mentoreo:** Recomendamos el modelo **PROA** de cuatro pasos, ayudando al mentoreado a identificar 1) su **Propósito**; 2) **Realidad**; 3) **Opciones** y 4) **Acción**. En la fase de entrenamiento, usamos tríos donde en cada encuentro, cada uno ejerce uno de esos tres papeles en forma rotativa. a) el mentoreado, b) el mentor y c) el observador que comenta al final del proceso los puntos fuertes del mentor y uno o dos que pueden ser mejorados. Trabajaremos eso en un encuentro de seguimiento. Vea apéndice 5 en la página 72 para más informaciones.

En este modelo, el mentor se esfuerza para principalmente hacer buenas preguntas. Se basa en la convicción de que el mentoreado necesita llegar a sus propias conclusiones para que haya cambios reales en su vida. EL mentor **NO** es la persona de las respuestas. Ni necesita tener una respuesta en la mente. Debe hacer buenas preguntas para ayudar al mentoreado, (con la ayuda del Espíritu Santo), a encontrar la dirección que le está faltando. El mentor usa un paradigma de cuatro pasos (**PROA**), haciendo preguntas en cada una de estas áreas:

- a. **Propósito:** Lo que el mentoreado desea cambiar en su vida. Las personas normalmente vienen con un problema en la cabeza. Los problemas se focalizan en el pasado y lo negativo; los propósitos se enfocan en el futuro y lo positivo.
- b. **Realidad:** ¿Cuál es su realidad, lo que impide y lo que contribuye para que el cambio se realice?
- c. **Opciones:** Generalmente la persona observa pocas o ninguna opción. Tome tres minutos en silencio para que cada uno anote posibilidades y después en conjunto hagan una lista de sus ideas. Trabaje con una lluvia de ideas, donde, inicialmente, todo

vale. Eso libera la creatividad.

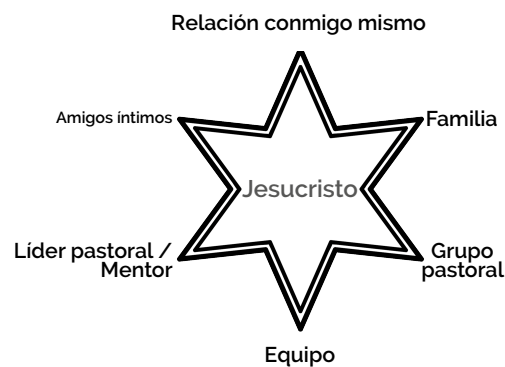
- d. **Acción:** Identifique pasos iniciales de manera escrita y quién serviría como apoyo y con quien rendirá cuentas.

Si conoce pastores que estén interesados o que esto sería de ayuda para ellos se puede organizar un entrenamiento para que ellos formen sus propios tríos.

- 4. **Oír a Dios con otros colegas:** Esto comúnmente incluye entrar en silencio para oír a Dios. Siendo sensible a Él indique un pasaje bíblico y pida orar por lo que están oyendo. Esto incluye otro modelo de "mentoreo" que llamamos de mini-ministración. Trabajaremos eso en otro encuentro de seguimiento. De forma simple ese modelo tiene cinco pasos:
 - a. Escuchar el corazón de la persona.
 - b. Escuchar a Dios, en silencio, todos oyendo, inclusive la persona ministrada.
 - c. Orar a Dios, en equipo, (4 minutos en forma individual u 8 minutos en grupo).
 - d. Escuchar el corazón de la persona de nuevo, por lo general en una oración.
 - e. Seguimiento.

Vea el Apéndice 4 en la página 70 para más detalles.

- 5. **Secuencia de estudios juntos:** Seleccionando un libro que trate de un área donde todos tengan interés en crecer. Lo ideal es que los encuentros comiencen siendo semanales con la posibilidad de pasar a quincenal cuando el grupo se multiplica. Una buena opción es un libro que enfoque relaciones comprometidas y saludables. La mayoría de los grupos nuevos usan El Líder que Brilla (Siete relaciones claves que llevan a la Excelencia) de David Kornfield. Ese libro dedica seis capítulos a cada una de las siguientes siete relaciones. Puede ser trabajado en el ritmo de un capítulo semanal a través de un año. En otro encuentro de seguimiento demostraremos y capacitaremos a los participantes para trabajar con este libro.



5. Queremos ofrecer otra herramienta práctica para uso en el mentoreo, como también en grupos pastorales. Esta "Auto-Evaluación de Salud Relacional" se encuentra en la próxima página. Responda la auto-evaluación y después vuelva a este punto para responder a las siguientes preguntas.

6. Cerraremos esta sesión con las tres preguntas básicas del cuidado pastoral. Tome tres minutos individualmente para anotar sus respuestas y luego comparta con su grupo pequeño.
 - a. ¿En qué área de mi vida Dios está trabajando?
 - b. ¿Qué impide o dificulta eso?
 - c. ¿Qué puedo hacer para alinearme mejor con lo que Él está haciendo?

Área donde más le gustaría crecer.

Auto-evaluación de salud relacional

Responda dando puntaje de 0 a 10 para usted en la primera columna y otra para su cónyuge con una breve explicación donde crea que es interesante. Si es soltero llene sólo la primera columna.

Yo	Cónyuge	
___	___	1. Relación con Dios (vida espiritual).
___	___	2. Vida devocional.
___	___	3. Salud emocional (estabilidad y energía).
___	___	4. Salud física.
___	___	5. Finanzas.
___	___	6. Habilidad de descansar.
___	___	7. Crecimiento (madurez, cambios de carácter y competencia).
___	___	8. Salud del matrimonio.
___	___	9. Desempeño como esposo/esposa.
___	___	10. Realización sexual.
___	___	11. Relación con los hijos.
___	___	12. Relación con un grupo pastoral de rendición de cuentas y mentoreo.
___	___	13. El equipo de ministerio que usted lidera.
___	___	14. Productividad ministerial (rendimiento).
___	___	15. Realización en su llamado y ministerio o profesión.

Área donde más le gustaría crecer.

Yo Cónyuge

____ ____ 16. Relación con su líder ministerial (mentor) , especifique lo(s) nombre(s).

Yo: _____

Mi cónyuge: _____

____ ____ 17. Relación con su líder pastoral (mentor), especifique lo(s) nombre(s).

Yo: _____

Mi cónyuge: _____

____ ____ 18. Amistades cercanas o íntimas fuera de la familia.

Los siguientes ocho ítems profundizan la relación conyugal, reflejando el PACTO del matrimonio. Indique hasta qué punto usted siente que cada uno de ustedes está expresándose bien en estas áreas.

Yo Cónyuge

____ ____ 1. Amor que valoriza.

____ ____ 2. Límites saludables.

____ ____ 3. Interdependencia (comparten sus decisiones, no caminando solos).

____ ____ 4. Atento a escuchar y oír.

____ ____ 5. Enamoramiento o romanticismo.

____ ____ 6. Celebrando diferencias (alegrándose en lugar de estresarse por ellas).

____ ____ 7. Apoyo para nuestro matrimonio (de parte de terceros).

____ ____ 8. Resolución de conflictos.

Use los espacio laterales de estas hojas para explicar con algunos detalles, el área donde más le gustaría crecer.

- f. Desearía un encuentro de:
 1 hora 2 horas 3 horas más que 3 horas
- g. Desearía reunirme en:
 una casa una iglesia otro lugar
- h. Estoy dispuesto a ofrecer mi casa:
 SI NO
- i. Estoy dispuesto a liderar:
 SI NO
- j. Estoy dispuesto a ser co-líder o líder auxiliar:
 SÍ NO
- k. Pienso que estas personas podrían ser buenos líderes de un grupo pastoral:
 _____, _____
- l. Desearía usar las tres o diez preguntas de acompañamiento (vea pág 62):
 si no
- m. Me gustaría usar un libro parecido a "El Líder que Brilla" con la tarea de leer el libro y responder a unas preguntas antes del encuentro:
 si no
- n. Desearía participar de los encuentros de seguimiento para continuar creciendo en mi habilidad de ser cuidado y cuidar de otros:
 si no
- o. Si yo caminara con un grupo pastoral, desearía que el líder tuviese un vínculo con un asesor:
 si no
- p. Posibles asesores que vienen a mi mente son:
 _____, _____

Como grupo pequeño

1. En su última sesión como grupo pequeño anote los e-mails y teléfonos de todos en el grupo.

NOMBRE	E-MAIL	TELÉFONO

2. Vuelva para el punto 4a en la página anterior. Si el grupo pequeño quiere continuar juntos, procure identificar al líder, seguido por el lugar y horario de un próximo encuentro y una fecha para su primer encuentro. Después pueden hablar para llegar a un consenso posible en cuanto a los otros asuntos, dejando lo que no puedan concluir para la próxima reunión.
 - a. Líder: _____
 - b. Lugar: _____
 - c. Día y horario propuesta: _____
 - d. Fecha del primer encuentro: _____

Si el grupo no piensa continuar junto, deje a cada integrante del grupo trabajar independientemente para definir los cuatro puntos desde el "a" hasta el "d".

Después de eso, si tuvieran tiempo, cada uno puede comentar brevemente lo que está pensando en cuanto a cómo iniciar su grupo de cuidado pastoral,

3. Si el tiempo lo permite, antes de ir para el cierre del grupo grande, el grupo pequeño puede cerrar en oración.

El líder-facilitador del grupo debe entregar esa información para uno de los instructores en una hoja aparte, junto con su e-mail y teléfono antes de iniciar el tiempo de cierre.

4. Discerniendo lo que Dios está haciendo. Escriba en la última página, "Toques del Espíritu" (ver pág 81), lo que Dios habló y lo que Dios hizo para usted hoy. Después de tres minutos, abriremos un tiempo para que algunos compartan sus testimonios.

"¿Por qué me llamáis, Señor, Señor, y no hacéis lo que yo digo? Todo aquel que viene a mí, y oye mis palabras y las hace, os indicaré a quién es semejante. Semejante es al hombre que al edificar una casa, cavó y ahondó y puso el fundamento sobre la roca; y cuando vino una inundación, el río dio con ímpetu contra aquella casa, pero no la pudo mover, porque estaba fundada sobre la roca. Mas el que oyó y no hizo, semejante es al hombre que edificó su casa sobre tierra, sin fundamento; contra la cual el río dio con ímpetu, y luego cayó, y fue grande la ruina de aquella casa." (Lucas 6:46-49)

Desarrollando un plan de acción individual

Colocando fundamentos para el seguimiento

Lucas 6:46-49

- ... cavar profundo.
- ... colocando fundamentos.
- ... construyendo con calidad.

Investigaciones muestran que el 94-95% de los líderes que participan de congresos y eventos de capacitación no cambian en nada. Entre el 5-6% que cambian, dan los primeros pasos dentro de los cuatro días después del evento. Si no hicieran eso, tienen pocas posibilidades de retomar el mover del Espíritu de esos días. De todos los pasos de seguimiento que podría tomar, probablemente el más importante es **separar un espacio de algunas horas dentro de cuatro días** para revisar lo que Dios está hablándole y lo que usted hará basado en eso.

Anote aquí el día y horario que le gustaría hacer eso: _____
día y horario

Ahora anote el día y la hora que dispuso la persona que está a su lado y llámela la noche anterior para recordarle de este encuentro divino y orar con él o ella. _____
día y horario de su compañero

Cinco pasos para cambios que permanecen

1. Identificar un área en la cual realmente quiere cambiar:

2. Desarrollar una convicción divina meditando en la Palabra y oyendo a Dios en oración. Algunos pasajes bíblicos claves podrían incluir:

3. Discernir impedimentos serios, internos o externos, para ese cambio. ¿Cuáles son algunas cosas que vienen a su mente inicialmente? (Vea 2 Corintios 10:4-6).

- a. _____
b. _____
c. _____

4. Tener un encuentro divino. Orar y recibir oración (una mini-ministración). ¿Quiénes serían dos o tres personas que a usted le gustaría que lo ministrasen en oración?

5. Tener un plan y un compañero, con rendición de cuentas (ver pág 72).

- a. ¿A quién podría usted rendir cuentas (fuera de su cónyuge)?
- b. ¿Cuáles serían algunos posibles pasos iniciales para crecer en el área que escogió? (Piense bien en cómo podar su vida para dar más fruto; Juan 15:1-2; Hebreos 12:1-2).

- c. ¿Cuáles serían algunos posibles pasos a mediano plazo?

"Porque las armas de nuestra milicia no son carnales, sino poderosas en Dios para la destrucción de fortalezas, derribando argumentos y toda altivez que se levanta contra el conocimiento de Dios, y llevando cautivo todo pensamiento a la obediencia a Cristo, y estando prontos para castigar toda desobediencia, cuando vuestra obediencia sea perfecta." (2 Corintios 10.4-6)

"Yo soy la vid verdadera, y mi Padre es el labrador. Todo pámpano que en mí no lleva fruto, lo quitará; y todo aquel que lleva fruto, lo limpiará, para que lleve más fruto." (Juan 15.2-2)

"Por tanto, nosotros también, teniendo en derredor nuestro tan grande nube de testigos, despojémonos de todo peso y del pecado que nos asedia, y corramos con paciencia la carrera que tenemos por delante, puestos los ojos en Jesús, el autor y consumador de la fe, el cual por el gozo puesto delante de él sufrió la cruz, menospreciando el oprobio, y se sentó a la diestra del trono de Dios." (Hebreos 12.1-2)

Si consigue encontrar un mentor para ayudarle en su proyecto, hará una diferencia significativa.

Seminario de Vivencia Pastoral -Apéndice 01

Iniciando nuestros grupos de cuidado pastoral

Propósito: Movilizar los participantes para iniciar sus grupos de cuidado pastoral con éxito.

Tareas Previas (para traer listas para el encuentro):

1. Con base en Mateo 9:35-10:4; 28:16-20 y Lucas 6.12-16 ore individualmente y con su cónyuge para que Dios les revele quiénes podrían ser parte de su grupo de cuidado pastoral (CP). Para iniciar, haga una lista de los que vienen a su mente. Si ya tiene un grupo, pase un tiempo orando por el mismo.
2. Establezca una propuesta para los encuentros del grupo: frecuencia (*semanal es altamente recomendada en el inicio*), horas (**1, 2 o si fuera quincenal, posiblemente tres**), lugar (*una casa es altamente recomendada, de preferencia no la suya*), día y horario. Si ya tiene un grupo complete el informe sobre el grupo (anexo).

Recuerde de traer su Manual de Introducción a la Vida Pastoreada y de anteriores seguimientos.

HORARIO		
Hora	Actividad	Notas
8:00	Llegada y compañerismo.	
8:30	Devocional sobre el cuidado pastoral Implicaciones y aplicaciones en nuestros grupos	15 Minutos 15 Minutos
9:00	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación: razones para iniciar grupos de cuidado pastoral • Factores que impiden comenzar nuestros grupos 	Página 42 Página 46
9:45	Compartir, refinar y orar en su grupo pequeño.	
10:15	Intervalo - refrigerio	
10:45	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de personas para tu grupo • Pasos para simplificar su vida 	Página 50 Página 51
11:45	Compartir, refinar y orar en los grupos pequeños.	
12:15	Almuerzo	
13:45	<ul style="list-style-type: none"> • Repaso de las cualidades de líderes facilitadores • Informe de grupos o grupos en potencial • Características de un buen grupo de cuidado pastoral 	Página 52 Página 52 Página 55
14:30	Compartir, refinar y orar en los grupos pequeños.	
15:00	Intervalo	10 Minutos
15:10	Pasos para iniciar su grupo (u otro nuevo grupo)	Página 55
16:10	Compartir, refinar y orar en los grupos pequeños.	
16:20	Conversación/seguimiento sobre diversos asuntos	Página 58
16:45	Puntos altos del día, oración y cierre.	
17:00	Salida	

Donde andas, recuerde de sembrar la visión de cuidado pastoral como también sembrar dentro de tu iglesia la visión de pastoreo de líderes y miembros en grupos pequeños y mentoreo.

Seminario de Vivencia Pastoral -Apéndice 02

Diez preguntas de acompañamiento y rendición de cuentas

Trabajamos esta herramienta de cuidado pastoral (CP) en el primer encuentro de seguimiento después de la *"Introducción a la Vida Pastoreada"*. El modelo básico de CP trabaja con tres preguntas sencillas indicadas en la página nueve. Las diez preguntas aquí apuntan áreas importantes y básicas que podemos ignorar si nadie hace este tipo de pregunta.

Las diez preguntas a seguir funcionan bien en grupos de 2 o 3 personas para dar tiempo para cada persona compartir de forma más profunda, también creando más confianza en ese grupo bien pequeño. Grupos mayores pueden dividirse en subgrupos para que en una hora realicen las 10 preguntas. Coloque una marca al inicio de cada pregunta que piense que es importante.

Preguntas de acompañamiento

1. ¿Cómo está su relación con Dios? ¿Tiempo devocional? ¿Oración?
¿Compartió el Evangelio de Salvación con un no creyente?
2. ¿Su identidad está fundamentada en Dios? ¿Se preocupó también por la opinión de otros, con su rendimiento o falta del mismo?
3. ¿Dio atención apropiada a su familia en esta semana? ¿Si es casado, cómo demostró amor a su cónyuge? ¿Si tiene hijos, los trató con amor?
4. ¿Cómo está su salud emocional? ¿Está muy sensible, con amargura, ira o controlado por otra emoción? ¿Dejó de perdonar a alguien?
5. ¿Protegió su corazón con relación al sexo opuesto? ¿Evitó la pornografía?
¿Mantuvo pensamientos puros?
6. ¿Fue cuidadoso con sus palabras? ¿Habló la verdad con amor? ¿Habló mal de alguien? ¿Habló de más? ¿Debió haber hablado y se calló?
7. ¿Está desarrollando relaciones auténticas? ¿Fue transparente en su grupo pequeño?
8. ¿Sintió envidia o insatisfacción en asuntos materiales? ¿Gastó más de lo que debía? ¿Cedió a algún vicio?
9. ¿Está discerniendo lo que el Padre está haciendo y solo hace lo que Él manda?
10. Agregue su propia pregunta en un área donde Dios está trabajando en su vida.

Directrices para el uso de las diez preguntas

Adapte las siguientes directrices a su contexto y lo que funcione mejor para usted y su grupo.

1. **Primer encuentro:** en un primer momento las preguntas pueden asustar a la gente. La primera vez que un grupo las ve, es bueno pedir que hagan comentarios. Algunas preguntas útiles pueden incluir:
 - a. ¿Qué pregunta llama más su atención?
 - b. ¿Qué pregunta sería la más fácil para responder?
 - c. En su opinión ¿cuál de las preguntas la gente podría tener más dificultades para responder?
 - d. ¿Qué pregunta sería más valiosa para responder con regularidad?

- e. Seleccione una pregunta que desea responder hoy y haga eso.
2. **Segundo encuentro:** en la segunda reunión con las diez preguntas, si usted no tiene otra propuesta, simplemente empiece con la primera y siga con las diez restantes. Deje claro que cuando alguien no tiene nada que comentar, no debe crear una respuesta. El objetivo es centrarse más tiempo en las preguntas que son más relevantes. No tiene que hacer las diez de una vez. Normalmente se reanuda con la pregunta que quedó pendiente en el último encuentro.
3. **Tamaño del grupo:** las preguntas funcionan bien con 2-3 personas, y un máximo de cuatro. Con cuatro tendrían la opción de dividirse en grupos de dos o permanecer juntos de acuerdo a lo que el líder/facilitador del grupo considere que sea mejor. El grupo puede llegar a un gran tamaño de decenas de personas, entendiendo que pronto se dividirán en pequeños subgrupos de 2 a 4 personas. Donde no hay un alto compromiso, un grupo de cuatro puede ser mejor, ya que todavía está funcionando bien cuando alguien falte, que puede ser relativamente frecuente.
4. **Facilitador:** Siempre ayuda tener un facilitador. Si el grupo está formado por sólo dos personas, pueden alternar esta función, ya sea en cada reunión, ya sea mensual o trimestral. Si el grupo es de 3-4 personas, lo mejor es seguir con la misma persona como el líder/facilitador durante 6 meses. Puede ser útil cambiar al facilitador después de eso para que otra persona crezca en su experiencia en esa función. Esto es especialmente importante si se tiene en mente la idea de que el grupo crezca y/o multiplique.

Papel del líder/facilitador:

- a. Enviar un e-mail dos días antes para recordar al grupo de la reunión.
 - b. Asegurarse de que la reunión fluya y que todos participen.
 - c. Discernir cuándo sería importante tener una reunión extra, sea social, ya sea con sus cónyuges, ya sea un retiro con Dios, u otra.
 - d. De acuerdo con la necesidad hacer un encuentro individual extra, hacer seguimiento con alguien entre una reunión y otra, o pedirle a alguien más que lo haga.
 - e. Mantener un sentido de misión, el grupo no existe sólo para sí mismo. Llevar a los miembros a considerar el invitar a otros y orar por estas personas, en especial antes de fin de año en que podría darse un cambio en el grupo para comenzar el próximo año.
5. **Enfoque:** el enfoque es la vida de las personas en el grupo. El líder/facilitador, así como todos los miembros deben esforzarse por no dejar que los miembros pierdan el rumbo al hablar de los demás. Si alguien comparte acerca de su cónyuge u otra persona importante para ella, la conversación debe dirigirse a la persona presente y lo que él/ella siente y tiene que hacer.
 6. **Creatividad:** si las preguntas empiezan a hacer una rutina sin vida y sin gracia, considere usarlas de manera creativa. Por ejemplo:
 - a. Enfocar sólo dos preguntas en cada reunión con el fin de profundizar en el tema.
 - b. Dejar que cada persona escoja una pregunta que le gustaría profundizar en esta reunión.
 - c. A veces, enfocar en una persona y su asunto. Si lo hace, trate de concentrarse en los demás en las reuniones subsiguientes.
 - d. Puede hacer una lluvia de ideas para ayudar a alguien con un problema o dilema más grande. Dé tres minutos en silencio, mientras cada persona anota buenas opciones de lo que la persona podría hacer. Después de tres minutos, comenzando con la persona

del problema, cada uno indique sus ideas para que todos puedan anotar. Las ideas son opciones. Nadie debe decir "Debes...", debe decir: "Usted puede o podría o tu puedes o podrías." Al final elegir entre 2 a 4 de las opciones para convertirlas en un plan de acción.

e. Después de un período de creatividad, es bueno volver a las diez preguntas. De esta manera se asegura de que todos están rindiendo cuentas en todas las áreas importantes de su vida. Enfocarse en sólo ciertas preguntas puede dejar a las personas descubiertas en áreas donde necesitan prestar atención.

7. **Aplicación y seguimiento:** Cada persona al final de cada sesión debe indicar los pasos de acción que va a tomar en esa semana. No se quede en una simple conversación o simplemente cerrar en oración sin este paso. Cada sesión comienza escuchando a cada persona sobre los pasos que dijo que quería tomar en la sesión anterior. Sólo después de eso, ir a las diez preguntas de nuevo. Las diez preguntas no son la prioridad. La prioridad es abrir los corazones y tomar acciones para crecer.
8. **Niveles de confianza:** El propósito de las diez preguntas es ayudarlo a abrir su corazón. En la medida en que adquiera confianza con sus compañeros de grupo, intente responder con el corazón, no sólo su mente, expresando lo que siente. El líder/facilitador debe tomar la iniciativa de abrir su corazón. En la medida en que lo hace, los demás, naturalmente, comienzan a hacer lo mismo.
9. **Material:** Durante la hora de rendición de cuentas, no utilice otro material. El "material" es la vida de cada uno. Cualquier otro material, libro o estudio bíblico desviará el grupo del material prioritario: que abran sus corazones y vidas.

Seminario de Vivencia Pastoral -Apéndice 03

El “**Líder que Brilla**”, liderazgo relacional

David Kornfield

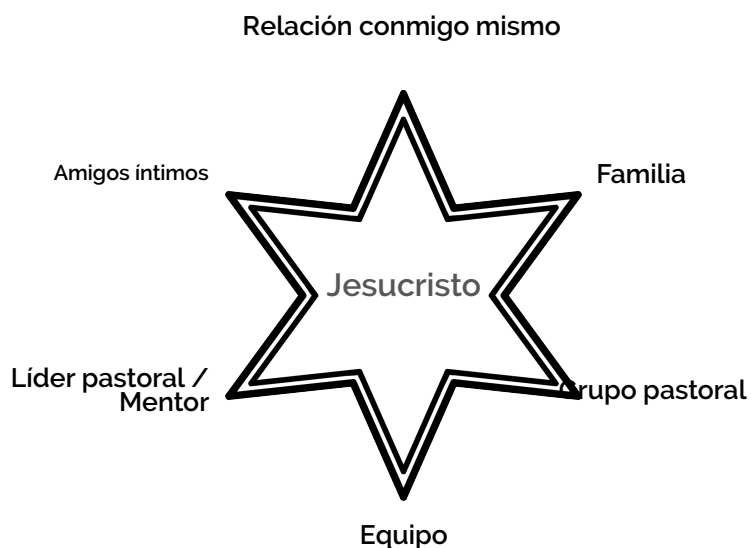
La resplandeciente Estrella de la Mañana nos llama para ser, también, estrellas que brillan en medio de una generación depravada y corrompida. Existen muchas estrellas, pero no todas realmente brillan. De la misma forma, hay muchos líderes que son muy buenos, pero pocos aquellos que son excelentes y permanecen así a través de los años.

El líder realmente grande demuestra su grandeza en su habilidad de hacer vida el Gran Mandamiento de amar a Dios por encima de todo y a su prójimo como a sí mismo (Mateo 22:36-40). Quiere decir: Esa persona es fantástica en relacionarse hasta consigo mismo, teniendo una armonía interna que se refleja en sus relaciones externas. La gran comisión de hacer discípulos (Mateo 28:18-20) se puede entender también como profundamente relacional, una vez que se define el discipulado como Jesús lo definió: Una relación comprometida y personal.

Existen siete relaciones fundamentales para llevarnos de la condición de buenos a excelentes. Nadie será un líder que brilla verdaderamente si no sobresale en cada una de ellas, relacionándose bien con:

1. Jesucristo.
2. Consigo mismo
3. Su familia
4. Un grupo pastoral
5. Un equipo (para un pastor esto sería su equipo pastoral)
6. Un líder pastoral, discipulador o mentor
7. Amigos íntimos

Visualicemos los siete ítems arriba a través de un rombo. El centro del mismo es **Jesucristo** y nada puede tomar su lugar de importancia. Debemos estar y permanecer en Él para hacer la diferencia y brillar. El verdadero hijo de Dios no puede hacer nada por sí mismo (Juan 5:19). Eso se aplica a nosotros y no sólo a Jesús. Él aclara esto cuando dice que sin Él, no podemos hacer ninguna cosa, que no podemos dar fruto sin permanecer en Él (Juan 15:4-5). La prioridad de ésta relación queda clara en el gran Mandamiento y en el llamado de buscar a Jesús y su justicia en primer lugar, sabiendo que todas las otras cosas serán añadidas (Mateo 6:33).



En **segundo lugar**, el líder estrella se relaciona bien *consigo mismo*. Gusta de sí mismo, sin ser orgulloso. Toma en serio la advertencia de Pablo a Timoteo "Cuida de ti mismo..." (1 Timoteo 4:16). Cuida de su salud física, emocional y espiritual. Se entiende a sí mismo. Conoce su llamado, dones y puntos fuertes, como también sus debilidades y flaquezas. Él se esfuerza en crecer, en avanzar y no en acomodarse, entendiendo que eso es la gracia de Dios actuando en él y no su propio esfuerzo (1 Corintios 15:10).

Una **tercera prioridad**, después de Dios y el cuidado con uno mismo es tener una **familia** que brilla, donde el misterio del amor entre Cristo y la iglesia se revela en el amor entre marido y mujer. Reflejar el reino de Dios y disfrutar de eso en casa, es fundamental para la vida y el ministerio de cualquier líder pastoral (1 Timoteo 3:2, 4-5, 10; 5:8). La familia es como un faro que no puede ser escondido, su salud y alegría (o la falta de las mismas) serán evidentes. Si ella no está bien, levantará serias preguntas en cuanto a la integridad y validez del ministerio del líder. Cuando brillamos en esto, las personas son atraídas a nuestro matrimonio y familia, viéndonos como un ejemplo en un mundo que carece terriblemente de esto.

En **cuarto lugar**, el líder estrella precisa de un **grupo pastoral** que lo ame, lo acepte y nutra; que lo ayude en la rendición de cuentas y ande junto a él en el día-a-día, animándolo, fortaleciéndolo y cuando fuera necesario confrontándolo en amor. Ese grupo cumple las palabras de Pablo cuando les dice a los presbíteros de Éfeso "Cuiden de ustedes mismos..." (Hechos 20:28). Para funcionar bien es interesante que el grupo sea pequeño, un grupo de 3-4 personas, donde todos realmente se conocen, abren sus corazones y cuidan unos de los otros, hasta de forma preventiva para que problemas mayores ni aparezcan.

En **quinto lugar**, todos tenemos un llamado y necesitamos de un **equipo** para realizarlo. Nadie va lejos solo. Necesitamos de compañeros, aliados, con el mismo llamado y que nos desafíen, estimulen y complementen; aliados que nos apoyen en los momentos de desánimo, nos cubran y nos protejan de nuestras debilidades. Un gran secreto para el éxito del líder es tener un co-líder, un sucesor, un escudero que nos acompañe o sea nuestro brazo derecho. A través de este equipo, realmente extendemos el reino de Dios hacia otros.

En **sexto lugar**, el líder estrella tiene un **mentor** que se preocupa por él. Un mentor o líder pastoral es quien crea un ambiente de amor y aceptación, donde le incentiva, exhorta, desafía y provoca una transición de lo ordinario a lo extraordinario. El cree profundamente en nosotros y tiene una gracia especial para ministrar nuestra vida. Encuentros con esta persona son frecuentemente divinos, cuando Dios revela su poder, sabiduría o presencia de forma especial.

En **séptimo** y último lugar, un excelente líder tiene **amigos íntimos**, cuya relación no se basa en el ministerio. Esos amigos esclarecen y resaltan que existe una vida más allá del ministerio que es preciosa y precisa ser disfrutada. Amigos son personas con las cuales abrimos nuestros corazones; que tienen libertad especial para corregirnos o confrontar en amor, especialmente cuando somos tentados a exagerar en nuestros involucramientos ministeriales.

Lo ideal es tener uno o dos amigos íntimos del mismo sexo y, si fuere casado, un matrimonio amigo, con quienes usted y su cónyuge tienen una amistad especial.

¿Cuántas de estas siete relaciones funcionan en su vida? Realmente vale la pena invertir en estas áreas; recibiremos una rentabilidad mucho mayor a lo que invertimos. ¡Si hubiere alguna punta de la estrella que no existe en su vida, corra tras ella! No se quede cómodo, no se contente con solo ser bueno. Investigaciones muestran que el área donde los pastores y líderes sienten más necesidad es en su relación con Dios. Además de eso, la mayoría de los líderes tienen flaquezas en el área de la familia y, ¡muchas veces, las otras cinco puntas ni siquiera existen!

Como usar bien “El Líder que Brilla”.

Trabajamos esta herramienta del cuidado pastoral en el segundo encuentro de seguimiento después de la “Introducción a la Vida Pastoreada”.

1. El **Líder que Brilla** tiene siete partes, cada una focalizando una de las siete relaciones de un líder que brilla. Cada parte tiene seis capítulos para un total de 42 capítulos. Recomendamos que un grupo de cuidado pastoral (CP) lee un capítulo por semana, así va avanzando en las siete relaciones de forma introductoria a través de un año. Todos deben leer el capítulo indicado antes de cada encuentro y responder a las tres preguntas al final del capítulo, luego hacer la aplicación.
2. **El facilitador** NO debe enseñar, traer un devocional ni dar una palabra. Todos ya oímos muchas palabras y enseñanzas; el cuidado pastoral es para que todos puedan abrir su corazón y ser apoyados en su crecimiento; exige participación de todos. El líder facilitador debe pedir que alguien abra con una oración y entonces lanzar una pregunta para ser repetida cada vez que alguien termina de compartir: “¿Qué fue lo que más llamó su atención?”

La persona que responde debe indicar la página, párrafo y donde se encuentra la oración o idea que quiere destacar. Todos pueden ir para esa página. Si alguien no hizo la tarea, a medida que vaya viendo los puntos sobresalientes para el grupo, acabará integrándose. Este período no es para hacer un repaso del capítulo; es para oír lo que el Espíritu Santo está hablando para los miembros del grupo. El líder facilitador u otro miembro pueden reforzar el valor del asunto que alguien resalta, antes de repetir la pregunta básica “¿Qué fue lo que más llamó su atención?”

El líder facilitador como también cada miembro del grupo debe estar atento al mover del Espíritu Santo para que no sea un estudio intelectual y si un compartir al nivel del corazón.

3. **Administración del tiempo:** el cuidado pastoral a través del libro está previsto para una hora, los primeros 30 minutos juntos y después dividiendo hombres y mujeres en subgrupos de aproximadamente cuatro personas si tuviera seis o más personas. Los subgrupos también deben tener facilitadores dividiendo la última media hora aproximadamente de esta forma:

Administración del tiempo	
Compartiendo sobre la aplicación que hicieron desde el último encuentro	10 minutos
Una de las dos primeras preguntas al final del capítulo	5 minutos
La tercera pregunta de aplicación	10 minutos
Oración	5 minutos

4. **Un encuentro mayor a una hora:** si el grupo se encuentra para dos horas, la segunda hora podría alternarse entre un encuentro y el otro en las dos actividades siguientes:
 - a. *Preguntas básicas de acompañamiento*, sea las tres preguntas básicas (ver pág 53) o las diez preguntas (ver pág 62). Capacitamos personas con esta herramienta en el primer encuentro de seguimiento.
 - b. *Mentoreo* (ver apéndice pág 70 y el capítulo 23 del libro *El Líder que Brilla*). Capacitamos

personas con esta herramienta en el cuarto encuentro de seguimiento.

Si el grupo se encuentra por tres horas quincenalmente, puede dar una hora a *El Líder que Brilla*, una hora para preguntas básicas de acompañamiento y una hora para mentoreo. Debe alterar el orden en la segunda y tercera hora ya que la última hora siempre será un poco más corta debido a que las actividades anteriores sobrepasan su horario. También los 10-15 minutos al final deben ser separados para oración, que disminuirá el tiempo para la actividad de la última hora.

5. **Normas generales:**

- a. *Participación:* normalmente nadie hablará por más de uno a dos minutos, para que haya más participación.
- b. *Mover del Espíritu:* La excepción a la norma arriba es cuando haya un mover del Espíritu. En ese caso, toda la atención debe centrarse en el mover del Espíritu que puede ser principalmente para un individuo o no.
- c. *Confidencialidad:* lo que se habla en el grupo, queda en el grupo. Existe una excepción. Si el facilitador no sabe cómo ayudar a alguien en una situación muy importante o peligrosa para el bien estar de la persona u otros a su alrededor, él o ella pueden compartir con una persona como asesor/a que pueda ayudar.
- d. *Frecuencia del encuentro:* Un encuentro semanal es mejor por ser más estable y para ayudar a que se afirme el nuevo estilo de vida. Un encuentro quincenal puede ser más viable para pastores sobrecargados.

Seminario de Vivencia Pastoral -Apéndice 04

Mini-ministración

Este modelo de mentoreo es vertical en contraste con el modelo de mentoreo horizontal en el próximo apéndice. Se trata de un tiempo de oración un poco diferente de intercesión. Intercesión levanta el corazón de la persona hacia Dios. Mini-ministración ministra el corazón de Dios para la persona. El primero es de bajo hacia arriba, de la tierra para el cielo. El segundo es de arriba para abajo, del cielo para la tierra. Mini-ministración es especialmente importante cuando alguien está amarrado o bloqueado emocionalmente o espiritualmente. El tercer encuentro de seguimiento después de la "Introducción a la Vida Pastoreada" capacita personas en esta herramienta.

Pasos para una mini-ministración simple:

Ministración simple	
<p>Escuchando el corazón de la persona.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siendo lleno del Espíritu, conectado al corazón de Dios. Su corazón debe estar bien. • Discerniendo y haciendo buenas preguntas. • Entendiendo cuándo y cómo cortar el discurso de la persona de forma amable. 	2 minutos
<p>Escuchar a Dios, en silencio, todos oyendo, inclusive la persona ministrada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfocándose en el asunto: En el silencio, pedir a Dios que aclare si hay un problema de raíz o un problema detrás del asunto que fue compartido. Algunas veces esto los puede llevar a hacer algunas preguntas más u orientaciones para con la persona. • En busca de un pasaje bíblico: Entendiendo que la Palabra de Dios obra de una manera más profunda que mis palabras. 	2 minutos
<p>Orar a Dios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Detalle: Por lo general evite orientar o direccionar a la persona en una decisión específica (Apocalipsis 19:10b). En caso de tener una orientación para la persona, comente con el líder pastoral de esa persona lo que sienta. Confíe en que esa persona podrá discernir si es de Dios (1 Corintios 14:29; 1 Tesalonicenses 5:19-22). 	4 u 8 minutos en equipo
<p>Escuchar el corazón de la persona de nuevo, por lo general en una oración</p>	3 minutos
<p>Seguimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar una persona con quien compartir para que le acompañe. • La persona debe escribir lo que oyó decir a Dios y lo que Dios hizo por él/ella. 	2 minutos

Ejercicio: se dividen en grupos de tres para poner en práctica estos pasos. En un trío de mentoreo, identifique quién será el mentoreado, quién el mentor y quien el observador/apoyo. En un trío de mini-ministración, identifique quien será el ministrado, el líder del equipo y el co-líder.

En la mini-ministración, en el periodo de la oración el co-líder orará primero, el líder sellará este momento. Al terminar los cinco pasos, volver al grupo para dar su opinión sobre la experiencia, haciendo preguntas y escribiendo los puntos de aprendizaje. En el grupo de mini-ministración, si el tiempo lo permite puede pasar para una segunda experiencia de mini-ministración simplemente cambiando los roles en tríos.

El objetivo es que cada facilitador de grupo pastoral en la iglesia, así como el equipo de restauración, pueden llegar a ser un buen ministro en esta área. Pensando en repetir este entrenamiento en su iglesia, programe cuatro horas, permitiendo que cada miembro del trío cumpla los tres roles (ministrado, facilitador y co-facilitador) con una buena evaluación en grupo después de cada una de las tres experiencias.

Seminario de Vivencia Pastoral -Apéndice 05

El modelo de mentoreo (coaching) **PROA**

Preguntas básicas para cada paso

Propósito: ¿Cuál es el área o relación que a usted le gustaría que cambie? (Más o menos 10 minutos, incluyendo oración inicial por el mentor).

Realidad: ¿Cuál es la situación actual? ¿De dónde surgió este problema y hasta ahora qué impidió el resolverlo? (Más o menos 10 minutos).

Opciones: Tres minutos de lluvia de ideas en silencio, cada uno anotando opciones para después compartir, haciendo una lista escrita en conjunto (15 minutos).

Acción: (10 minutos y 5 minutos más para oraciones al finalizar ambos).

- a. Escoja cuatro opciones o pasos como punto de partida.
- b. Indique a quién pretende rendir cuentas. Debe ser una persona, no un grupo.

Principios o claves de cada una de las cuatro áreas

Conexión (antes de entrar en el modelo PROA)

1. *Lenguaje del cuerpo.* Siéntese directamente frente a la otra persona sin barreras entre ustedes, ni Biblia o manual en sus manos. El asesor/observador debe sentarse a un lado fuera de la visual del mentor con el mentoreado.
2. *Contacto.* Los primeros cuatro minutos establecen un ambiente emocional de todo el encuentro. Una opción es preguntar si la persona tiene libertad de orar con usted, tomados de las manos. Si la respuesta fuera positiva, es una buena manera de comenzar.
3. *Oración.* Dos partes fundamentales: afirmación de las cualidades de la otra persona y la visión de ser compañeros con Dios para cumplir sus propósitos aquí en la tierra.

PROPÓSITO

1. *Recapitulación.* Repita lo que usted entiende de lo que la otra persona está diciendo hasta que ella diga que usted realmente la comprendió.
2. *Sea objetivo.* Ayude al mentoreado a ser lo más específico y concreto posible, llevándolo a identificar su preferencia si él resalta más de una meta.
3. *Responsabilidad.* El mentoreado necesita asumir responsabilidad por su propia vida, teniendo un propósito personal, no un propósito para que otras personas maduren.
4. *El propósito puede ser modificado* una vez que entiende mejor la realidad de la persona. Normalmente comenzará con una frase corta de 5-6 palabras. Después de entender la realidad, el propósito muchas veces se volverá más específico.
5. *Propósito escrito:* tanto el mentor, como el mentoreado y el asesor, deben escribir el mismo propósito para que quede claro. Normalmente no haga otras anotaciones mientras el mentoreado habla, ya que necesita concentrarse en él, no en sus anotaciones.
6. *Si el propósito fuera grande,* pregunte cuales son algunos componentes de él y ayude a la persona a escoger uno de ellos como su propósito.
7. *Tareas preparatorias pueden ayudar.* Vea la autoevaluación.
8. *El énfasis de la mentoría es el presente;* ministerios de restauración serían los más indicados para tratar el pasado.
9. *Dolor* o descontento santo, muchas veces precede a una buena declaración de propósito. Una

buena pregunta puede ser "¿Tú sientes dolor o descontento santo en esa área?"

REALIDAD

1. *Mantenga el enfoque.* No pregunte sobre la realidad de la persona hasta tener alguna idea de una posible meta. No se sumerja en el pasado. En este modelo, la meta tiene que ser el presente. Existen otras formas de trabajar en el pasado.
2. *Identificación (empatía).* Comentando, e ilustrando, de forma breve, dónde usted se identifica.
3. *Mapa y conductor.* Proa es el mapa; el Espíritu Santo es el conductor. Siga el mapa mientras el Espíritu Santo no indique nada diferente.

OPCIONES

1. Abra una *lluvia de ideas* donde toda idea es válida. No evalúe las ideas en el primer momento.
2. *Opciones escritas:* tome 3 minutos en silencio, cada uno anotando opciones.
3. *Opciones enumeradas:* ayuda mucho si el mentoreado comparte primero y todos anotan esas mismas opciones de forma enumerada. Después el mentor aumenta sus opciones, continuando la numeración de opciones. De esa forma, ambos pueden acompañar en su lista cuando haya algún cambio o comentario relacionado a cualquier opción.
4. *Genere esperanza:* si la persona llega a nosotros deprimida o con sentimiento de víctima, necesita conseguir un sentimiento de poder, de confianza que puede cambiar su vida. Si las opciones no generan esperanza, existe la posibilidad de ir a una mini-ministración, empezando por la apertura del corazón del mentoreado a Cristo Jesús.
5. *Macro-opciones que pueden servir en cualquier caso:*
 - La persona puede buscar un mentor en esa área.
 - Lectura de un buen libro.
 - Estudio bíblico sobre el asunto o estudio profundo de un pasaje clave.
 - Identificar si existe batalla espiritual, confusión, parálisis, carga o desánimo.
 - Evaluación 360°, de arriba, de los lados (familia y colegas) y debajo (seguidores).
 - Oír a Dios, retiro con Dios.
 - Sondear raíces en el pasado con la posibilidad de tratar seriamente con ellas en otra oportunidad.

ACCIÓN

1. El mentoreado debe pasar en limpio tres o cuatro pasos iniciales, señalando a quién va a rendir cuentas, dándole una copia a él y otra al mentor.
2. *Rendición de cuentas:* normalmente no será con el mentor para no sobrecargarlo. Generalmente no debe ser con un grupo, ni con un trío ni grupo pequeño y comprometido. Debe ser con un individuo que asuma una responsabilidad real. No debe ser un pariente cercano, ni un miembro de su familia, ni su cónyuge.
3. *Si falta tiempo,* el mentor puede pedir que el mentoreado trabaje sobre las opciones dentro de las 24 horas, para entonces entregarle un plan de acción a la persona a quien rendirá cuentas.
4. *Oración final.* El mentoreado debe orar primero, para que el mentor discierna su corazón. El mentor debe sellar la oración, procurando ver si existe un toque del Espíritu.

Resumen del papel del mentor

1. Crear una buena conexión (empatía, aceptación y amor).
2. Hacer buenas preguntas. ¡El mentoreado debe hablar mucho más que el mentor!
3. Desarrollar PROA.

4. Asegurarse que el mentor y el mentoreado escriban:
 - a. El propósito expresado por el mentoreado.
 - b. Las mismas opciones (de preferencia en el mismo orden).
 - c. El plan de acción y a quién rendir cuentas.
5. Transmitir al mentoreado sus opciones, después de un período de silencio y después de oírle.
6. Dar cobertura al mentoreado hasta que le comparta a quién rendirá cuentas y esa acción sea confirmada.

Este modelo también es útil para capacitar consejeros laicos.

Resumiendo la esencia, el mentor y mentoreado deben escribir el propósito, las opciones y el plan de acción mientras conversan. Deben buscar discernimiento divino, pudiendo incluir al observador cuando fuera necesario.

Necesita practicar el PROA 12 veces seguidas para volverse competente. Con un trío, eso implica tener cada uno cuatro oportunidades para cada papel: mentor, mentoreado y observador.

Preguntas opcionales para el modelo de mentoría PROA

——— **PROPÓSITO** ———

1. ¿Qué es lo que le gustaría que le pasara hasta el final de esta sesión?
2. ¿Cuál es el área que le preocupa? ¿Qué aspecto de esa área desea focalizar?
3. ¿Cómo lo expresaría como una meta? ("dentro de X meses, yo quiero")
4. ¿Qué pasos intermediarios usted podría identificar? (Puede ser que acabe tomando uno de esos pasos como el foco de la sesión, si la meta inicial fuera grande).
5. Yo estoy oyendo dos o tres metas. ¿Puedo repetir lo que estoy oyendo para ver si estoy entendiendo bien y, si fuera el caso, usted escoja una de esas metas como prioridad para hoy?
6. ¿Su meta tiene que ver con lo que usted puede hacer o cambiar o depende de que otra persona cambie?

——— **REALIDAD** ———

1. ¿Quién sabe de su deseo de cambiar en esta área?
2. ¿Usted tiene algún control personal sobre este asunto?
3. ¿Qué pasos usted ya tomó?
4. ¿Qué obstáculos necesitan ser superados en el camino?
5. ¿Cuál es realmente el asunto? ¿Llegamos de hecho a la raíz?

——— **OPCIONES** ———

1. Hagamos una lluvia de ideas donde todo vale, no importa cuán loco o gracioso sea.
2. ¿Qué más usted podría hacer?
3. ¿Qué haría usted si tuviera más tiempo, un salario mayor o si fuera el jefe?
4. ¿Qué haría usted si pudiese comenzar de nuevo con una hoja en blanco?
5. ¿A usted le gustaría implementar una sugerencia mía?
6. ¿Cuál de estas opciones parece ser la mejor?

— **ACCIÓN** —

1. ¿Quién necesita saber sus planes?
2. ¿Qué nivel de compromiso, en una escala de 0 a 10, usted tiene con estos pasos?
3. ¿Qué impide para que sea una nota 10?
4. ¿Qué podría hacer para aumentar su compromiso para tener una nota 10?
5. ¿Existe alguna cosa que usted podría aumentar o terminamos?

Seminario de Vivencia Pastoral -Apéndice 06

Como iniciar su Mesa² o grupo de CP

Paso 1: La caminata de un campeón

1. Busque tres pastores más que estén de acuerdo en reunirse *todas las semanas*. Pueden ser pastores amigos o pastores con los cuales le gustaría tener amistad.
2. Cuatro pastores es lo ideal. Tres a cinco funciona, pero tres es frágil porque si alguien falta por cualquier motivo, es fácil sentir que el grupo no funciona y acabar desanimándose.
3. Establezca un lugar y hora donde reunirse (cada semana) que funcione para todos, preferiblemente no en una iglesia.
4. Comprométanse, haciendo de la asistencia una prioridad.

Paso 2: Conocerse, compartir y escuchar

1. Las primeras semanas son un tiempo de conocerse, de conectarse. Comparta sobre su familia. ¿Cuáles son las cosas que disfruta hacer con su esposa/hijos? ¿Cuáles actividades disfruta? ¿Dónde ha vivido, dónde y cuándo fue salvo? (cuente su historia), ¿Qué le hace reír, llorar, enojar, gritar, cantar?, etc. *Simplemente llegan a conocerse unos a otros*. Encuentren algo de qué reírse. ¿Cuál ha sido su mayor reto? Hable acerca de sí mismo. *Escúchense atentamente* el uno al otro.
2. Cada mesa o grupo debe tener alguien dispuesto a ser el *facilitador* (*ver pág. 65*). Esto incluye recordar a los miembros 1-2 días antes de cada encuentro y mantener el enfoque de la mesa. (La mayoría de las veces será el pastor que invitó a los otros para su mesa).
3. Nota: la Mesa es suya, podrá convertirse en un gran lugar de compañerismo y confianza, como también en un lugar para animarse y hacer rendición de cuentas. Sólo el tiempo lo mostrará.

Paso 3: Conocimiento y sensibilidad

1. Todas las semanas pregunte, "¿Alguien necesita tiempo en el grupo?" ¡Esto es para priorizar asuntos de gran importancia/preocupaciones!
2. No hable mucho y permita que otros tengan oportunidad de hablar. Comparta lo que quiere, y gradualmente procure abrir su corazón. Hable con su corazón y también escuche intencionalmente. Hay una relación directa con lo que usted comparte y también recibe.
3. Por favor no permita que su grupo se pierda en asuntos relacionados con el ministerio o la iglesia que fácilmente llenan el tiempo. Los pastores son conocidos por correr detrás del "conejo" proverbial ministerial, para evadir asuntos personales y de real necesidad.

Paso 4: Discutan en la Mesa objetivos personales

- Después de su tiempo de introducción, comparta con la Mesa algunas metas personales que se sienta cómodo de compartir, (matrimonio, familia, físico, doméstico, mejoramiento personal, crecimiento espiritual, finanzas, salud, educación, ministerio, etc.)

NOTA: "Mesa" es tomado de la idea de iniciar grupos de cuidado pastoral en un almuerzo o conferencia donde grupos de cuatro pastores están sentados en mesas. Muchas veces un pastor invita otros tres para estar en su mesa para una introducción al proyecto de establecer un grupo de cuatro que andarán juntos por un año. Este "manual" es adaptado de All Pro Pastors (vea www.allpropastors.org - en inglés). El concepto se adapta perfectamente a esposas de pastores, como también a pastoras y mujeres en ministerio.

- Comparta cualquier área personal que usted desea a mejorar.
- Ejemplos: "Yo necesito perder 30 libras... aumentar mi ingreso... terminar un curso... pasar más tiempo con mi esposa... leer más... tiempo libre/vacaciones... pagar deudas... pedir o dar perdón... ver menos televisión... yo quiero escribir un libro". Usted entiende la idea. Sus hermanos de Mesa están ahí para animarle y apoyarle, no para juzgarle o darle consejos no requeridos.
- Muy importante: no busque ayuda financiera de un miembro del grupo. Ellos entenderán sus necesidades y le ayudarán si Dios los dirige.

Paso 5: El desafío de andar acompañado

Recomendamos las preguntas que siguen. Queda libre para modificarlas o añadir otras. Normalmente serían usadas semanalmente. Evite usar títulos (Dr., Obispo, Pastor); valore los nombres de unos y otros.

1. ¿Cómo está su relación con Dios? ¿Tiempo devocional? ¿Oración? ¿Compartió el evangelio con un no creyente?
2. ¿Su identidad está fundamentada en Dios? ¿Se preocupó demasiado por la opinión de otros, con su rendimiento o falta del mismo?
3. ¿Dio atención apropiada a su familia o relaciones importantes en esta semana? ¿Si es casado, cómo demostró amor a su cónyuge? ¿Si tiene hijos, los trató con amor?
4. ¿Cómo está su salud emocional? ¿Está muy sensible, con amargura, ira o controlado por otra emoción? ¿Dejó de perdonar a alguien?
5. ¿Protegió su corazón con relación al sexo opuesto? ¿Evitó la pornografía? ¿Mantuvo pensamientos puros?
6. ¿Fue cuidadoso con sus palabras? ¿Habló la verdad con amor? ¿Habló mal de alguien? ¿Habló de más? ¿Debió haber hablado y se calló?
7. ¿Está desarrollando relaciones auténticas? ¿Fue transparente en su grupo pequeño?
8. ¿Sintió envidia o insatisfacción en asuntos materiales? ¿Gastó más de lo que debía? ¿Cedió a algún vicio?
9. ¿Está discerniendo lo que el Padre está haciendo en usted y solo hace lo que Él manda?
10. Responda la pregunta contando sobre un área donde Dios está trabajando en su vida.
 - Repase las sugerencias de arriba y utilice o modifique las preguntas como crea conveniente.
 - Pregunta: ¿Dónde queremos comenzar? ¿Cuánta rendición de cuentas (acompañamiento) queremos? (La respuesta hará una gran diferencia en su grupo).
 - Si usted quiere rendición de cuentas y otros no, tenga paciencia. Explique que usted quiere eso para su bien, aunque otros pueden preferir no hacer eso de forma profunda. ¡Es contagioso!
 - ¡La rendición de cuentas desarrolla confianza, carácter, y le lleva a "Grandes Logros"!

Paso 6: ¡Termine con fuerza!

1. Procure cerrar cada reunión definiendo por lo menos un paso que va tomar esa semana. ¡En la próxima semana comente su progreso o falta del mismo!
2. Termine cada semana compartiendo necesidades de oración y cerrando en oración
3. La Mesa no es un estudio bíblico ni un grupo de oración. Usted debe tener otros lugares para eso. Se trata de personas enfrentando asuntos serios y reales de ellos mismos y de otras personas.
4. Hombres se reúnen con hombres; mujeres con mujeres. Pastores, esfuércense para dar cobertura a sus esposas para que también puedan reunirse en un grupo parecido, en otro cuarto. Si no se puede en el mismo horario, entonces en un horario que funcione para ellas.

Seminario de Vivencia Pastoral -Apéndice 07

Encontrando un mentor o líder pastoral

Si está buscando esa persona los siguientes pasos pueden ayudar. Coloque un asterisco delante de cada paso que le gustaría dar.

1. Ore, *oyendo a Dios*. Haga eso al dar cada paso también.
2. Escriba su sueño ministerial. Una forma de hacerlo es usar las palabras de Martin Luther King, escribiendo "Yo tengo un sueño..." y después escriba lo que fluye de su corazón. Si quiere profundizar ese ejercicio, después de escribir un párrafo, escriba de nuevo "Yo tengo un sueño..." y escriba de nuevo lo que fluye de su corazón, repitiendo la frase "Yo tengo un sueño..." cuántas veces quiera. Puede buscar un mentor en el área de sus sueños.
3. Anote tres áreas en las cuales quiere crecer en el próximo año. Eso debe incluir por lo menos un punto fuerte, ya que debemos volvernos especialistas en nuestras áreas fuertes. Estas áreas pueden ser indicadores para la búsqueda de un mentor especializado en cualquiera de ellas.
4. Autoevalúese a sí mismo para discernir si usted tiene algunas características que impiden que las personas quieran mentorearle. Puede preguntar a algunas personas de su confianza sobre eso. Procure eliminar cualquier barrera suya que impide que una relación de mentoreo funcione, incluyendo falta de tiempo. Los mayores obstáculos para encontrar un mentor son internos. "Buscar un mentor es parecido a buscar un amor" (*Howard Hendricks, Como el Hierro Afla el Hierro, p. 59*).
5. Defina en que área usted quiere crecer o desarrollarse, siendo lo más específico posible. Sin invertir en esa tarea, no sabrá a quién buscar como mentor. Por ejemplo, muchos entienden que ayuda tener un mentor profesional o ministerial, y otro que le ayude respecto a su vida espiritual, familiar, emocional y prioridades. Algunos buscan un mentor especializado en el área de sus sueños o llamado.
6. Anote los nombres de los tres mejores candidatos, sabiendo que nadie es perfecto y que puede necesitar de una persona que le ayude más en su vida personal, espiritual, emocional y conyugal y otra persona para ser un mentor o líder en el área ministerial.
7. Priorice las personas en la lista, referente a quien cree usted que podría ser la más indicada, la segunda opción y la tercera. Considere especialmente la facilidad que tendría para encontrarse con esa persona.
8. Marque una reunión inicial con la primera persona de su lista, *sin hablar de mentoría* para no asustarla. Lleve una lista de asuntos o propuestas en las cuales le gustaría tener más luz. Si la reunión fuera buena, pregunte si podrían reunirse de nuevo con esa persona en uno o dos meses. Si los próximos encuentros también fueran buenos, pregunte si podrían hacer eso regularmente. Una vez que los encuentros estén marchando bien, usted puede expresarle que considera a esa persona como mentor(a). Posiblemente podría darle un buen libro sobre mentoría, como *El Líder que Brilla* (caps. 31-36) para ayudarle a crecer en su habilidad de mentorear.
9. Durante cada reunión esté atento a la voz del Espíritu referente a tareas o áreas que usted debe trabajar antes de la próxima reunión. Terminado el encuentro, usted debe anotar las tareas y enviarlas por e-mail a su mentor y debe marcar la fecha de una próxima reunión.
10. Normalmente cada reunión comenzará, luego de la oración, con un repaso de las tareas del encuentro anterior. Al final de la reunión habrá nuevas tareas.
11. Si con el transcurrir del tiempo usted no está recibiendo ayuda, busque otra persona en su lista. Continúe buscando, hasta que Dios le conceda a alguien que realmente corresponda.

¡Viviendo la Gran Comisión!

Si el médico declarase que su estrés lo llevará a morir dentro de un mes si no disminuye el ritmo de vida e insistiera que usted identificase cuatro actividades que debería dejar de hacer, ¿cuáles serían? (Juan 15:1-2, podando su vida; Hebreos 12:1, despojándose de todo peso).

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

Seminario de Vivencia Pastoral -Apéndice 08

Como ser un buen mentoreado

Saber cómo ser mentoreado es tan importante como saber mentorear a otras personas. Abajo describimos algunas características que el mentoreado debe tener para una buena mentoría. Un mentoreado puede auto evaluarse en estas características, como también pedir retorno de su mentor. En un encuentro intencional de mentoría, el mentoreado debe tener las siguientes actitudes:

- Ser proactivo en fijar fecha y realización de los encuentros.
- Ser puntual en los compromisos marcados con el mentor.
- Preparar anticipadamente los encuentros, enviando los asuntos a tratar antes.
- Hacer las tareas definidas en el encuentro anterior.
- Evitar distracciones en el momento de la mentoría (celular, estar mirando al reloj, etc.).
- Procurar ser objetivo, manteniendo el foco en el propósito y no desviándose.
- Ser transparente y claro, no escondiendo nada.
- Respetar el tiempo del diálogo, con pausas en el diálogo en lugar de hablar sin parar.
- No sacar conclusiones precipitadas.
- Evitar resistir al mentor y sus intervenciones.
- Ser enseñable y flexible.
- Oír al Espíritu Santo a través del mentor.
- Tener una actitud humilde.
- No transferir responsabilidades.
- Ser responsable identificando y anotando las tareas de seguimiento.
- Marcar la fecha del próximo encuentro.
- No exigir al mentor que se haga su socio, amigo o compañero.
- Manifestar su gratitud.
- Dar seguimiento a las tareas, tomándolas en serio.

Seminario de Vivencia Pastoral -Apéndice 09

Mentores de Saúl, David y Salomón

Reflexionemos sobre los primeros tres reyes de Israel y sus mentores.

1. Saúl – ¿tenía mentor?
2. David - ¿tenía mentor?
3. Salomón - ¿tenía mentor?

Miremos un poco más de cerca, entendiendo que el profeta llenaba la función de mentor en esa época.

1. **Saúl:** Tuvo un mentor, Samuel, pero no le prestó atención. Samuel lo escogió (1 Samuel 9), lo ungió (1 Samuel 10), lo reafirmó públicamente (1 Samuel 11), lo reprendió (1 Samuel 13, 15) y se entristeció por él (1 Samuel 15:35; 16:1), pero no consiguió cambiar el desvío de su corazón, la independencia, rebeldía y el egocentrismo. Lo más trágico es que llegó el día que Dios dejó de hablar con Saúl, aunque Saúl lo buscó desesperadamente (1 Samuel 28:6 en adelante).
2. **David:** Tuvo cinco mentores en diversas etapas de su vida, con once momentos específicos de mentoría o consejo registrados, sin mencionar otras veces en que él fue mentoreado y no fue registrado.
 - a. Samuel lo ungió (1 Samuel 16), lo recibió cuando huía de Saúl (1 Samuel 19), lo ayudó a colocar las personas correctas en puestos de confianza (1 Crónicas 9:22) y su palabra tuvo peso profético (1 Crónicas 11:3).
 - b. Natán lo asesoró con referencia a la construcción del templo (2 Samuel 7); lo confrontó con su pecado de homicidio y adulterio (2 Samuel 12); en la transición del reino a Salomón (1 Reyes 1 menciona a Natán por nombre 11 veces).
 - c. Husai durante la crisis con Absalón (2 Samuel 15,16).
 - d. Ahitofel "En aquella época, tanto David como Absalón consideraban los consejos de Ahitofel como si fuese la palabra del propio Dios" (2 Samuel 16:23).
 - e. Gad el vidente, advirtió a David antes de ser rey, que saliese de la fortaleza y que huyera de Saúl (1 Samuel 22:5); y al final de su reinado, lo confrontó con su pecado del censo (2 Samuel 24:11-13; 18-19).

David, el hombre según el corazón de Dios, vivía un estilo de vida que incluía el ser mentoreado, siempre tenía alguien que le ayudaba para alinearse con Dios.

3. **Salomón:** Tuvo once asesores para diferentes funciones (1 Reyes 4:1-6), ninguno era profeta (mentor). Ninguno lo confrontó cuando él se desvió gradualmente, cayendo en la ira de Dios. Terminó perdiendo su reino y todo lo que conquistó por falta de un profeta (mentor).

Después de ser mencionado Natán once veces por nombre en 1 Reyes 1, en el momento que Salomón fue coronado, no existe otra referencia a un profeta durante su vida.

Después de su muerte, los profetas aparecen de nuevo casi inmediatamente (1 Reyes 12:22-24

Siendo honesto, ¿Con cuál de los tres reyes, se identifica hoy?

Tome algunos minutos para escribir una oración basada en esta reflexión.

Seminario de Vivencia Pastoral -Apéndice 10

Preguntas comúnmente hechas sobre el cuidado pastoral

1. ¿Por qué el cuidado pastoral (CP) es tan importante?
 - Porque muchos pastores están desanimados y dejando el ministerio.
 - Porque los matrimonios de muchos pastores están con dificultades y sus hijos también.
 - Porque dando sin recibir, el pastor lidera de forma disfuncional y entra en agotamiento.
 - Porque los pastores heridos tienen efectos colaterales multiplicadores bastante malos.
 - Porque un pastor saludable es la clave para una iglesia saludable.
 - Porque un pastor que es pastoreado está creciendo, tiene apoyo real y rendición de cuentas.
 - Porque líderes pastorales necesitan recibir cuidado, para ser eficaces en dar ese cuidado.
2. ¿Si es tan importante, por qué es tan descuidado?
 - Porque los pastores no aplican una visión bíblica y practica de discipulado a sus propias vidas.
 - Existen relativamente pocos buenos modelos y líderes articuladores demostrando el cuidado pastoral.
 - Las denominaciones tienden a enfocar unidad organizacional, no relacional ni orgánica.
 - Más y más iglesias independientes están surgiendo sin conexiones con otras iglesias.
 - Los eventos y los programas dominan. Las relaciones se pierden, siendo más difíciles de mantener.
 - Se valoriza rendimiento y resultados más que procesos, crecimiento personal y relaciones.
3. ¿Qué es ese asunto de cuidado pastoral? (Algunas definiciones.)
 - **El cuidado pastoral** es el apoyo a pastores y cónyuges, dándoles cobertura espiritual y ayudándoles a crecer personal y ministerialmente. Esto normalmente ocurre a través de grupos pequeños que andan juntos regularmente, proporcionando apoyo y cuidado mutuo.
 - **Mentoreo:** normalmente es un encuentro uno-a-uno en donde una persona intencionalmente ayuda otra a madurar en Cristo y crecer en su competencia ministerial y/o profesional.
4. ¿Qué hace que el cuidado pastoral sea tan difícil?(Obstáculos y tropiezos.)
 - Desconfianza. Miedo de transparencia y vulnerabilidad, habiendo sido atacado y herido.
 - Pastores individualistas son marcados por un espíritu competitivo y un ministerio solitario.
 - La tiranía de lo urgente. Los pastores son abrumados, tienden a ser activistas, sin tiempo.
 - La batalla espiritual: Resistencia de la carne, los valores del mundo y el diablo.
 - Inseguridad: escondiendo debilidades en lugar de compartirlas y buscar superar.
 - Orgullo: en lo íntimo, muchos pastores realmente creen que no necesitan ser pastoreados.
5. ¿Cuál es la mejor forma de realizar el cuidado pastoral?
(*En un nivel micro.*)
 - Apoyando en momentos difíciles y sin crecimiento.
 - Siendo mentoreado para superar problemas tanto personales como ministeriales.

¡Viviendo la Gran Comisión!

- Experimentando a Dios y oyendo al Señor, nuestro buen Pastor, con otros.
- Estudiando un asunto, posiblemente un libro, en un área donde el grupo quiere crecer.

Estratégicamente. (En un nivel macro).

- De abajo hacia arriba, grupos pequeños de cuidado pastoral surgiendo y multiplicándose.
- Denominaciones o asociaciones de pastores adoptando cuidado pastoral como una estrategia básica.
- Cada red necesita de un líder, un equipo, un proyecto y un modelo claro de cómo hacer cuidado pastoral.
- Capacitando facilitadores habilidosos para grupos de cuidado pastoral y mentores habilidosos para ello.



Cuidado pastoral



Avivamiento



Discípulos en ministerio



Comunicación efectiva



VIVIENDO LA,
GRAN COMISIÓN

IGLESIA DEL NAZARENO - REGIÓN SUDAMÉRICA