

- A) Mateo está compuesto de cinco secciones de enseñanza y cinco secciones narrativas. Este pasaje le da término a una sección narrativa e inicia una de instrucción. En la narración anterior, Jesús le ha mostrado a sus discípulos lo que harían si decidieran seguirle a Él. Mateo, entonces, hizo un resumen del ministerio.
1. Enseñó y demostró la presencia del Reino de Dios
 2. Él vio y tuvo compasión de los agobiados y desamparados. Fue movido a la compasión al ver las multitudes. Eran como ovejas sin pastor. Aquí **desamparados** puede significar **echados al suelo**, o **postrados**. Sus discípulos son instruidos a orar que Dios proveyera obreros para reunir a los perdidos.
 3. Jesús entendía la obra que el Padre había iniciado en Él y sabía que la gente sería alcanzada por medio de Él. Cuando les ordenó a sus discípulos que oraran por obreros, Él les estaba haciendo un llamado a los discípulos a seguir y ser fieles a lo que Dios había comenzado.
 4. Jesús les ordenó a sus discípulos que oraran por obreros y entonces hizo que sus discípulos fueran la respuesta a su propia oración (Llamados y comisionados: 10:1; Enviados: 10:5).
 5. En realidad Jesús les dio las buenas noticias, y las malas noticias. Ayudó a prepararlos para recibir la confusión emocional del rechazo. Fue totalmente honesto con ellos. Les habló de la realidad sin titubeos (10:11-15).
 6. El llamado a ellos es el llamado a nosotros. Se necesitan obreros, y obreros se desarrollan en líderes.
- B) En Jesús se nos proveyó un modelo útil de cómo empezar cuando buscamos líderes. Empezó con los obreros que habían sido llamados a seguirle. Primero salieron de su propio grupo. Eran su tipo de gente. No fueron contratados; ellos se ofrecieron voluntariamente y se desarrollaron en líderes. En el caso de ellos, pasaron varios años antes de que se les diera la libertad para ser líderes.
- 1) Empezamos con los que son **llamados**. Es posible que tengan un ministerio, pero no saben qué es.
 - 2) Debemos darnos cuenta de que no todos los obreros llegarán a ser líderes.
- C) Los voluntarios son esenciales en el funcionamiento de la iglesia. Mientras que podemos prescindir del equipo profesional por varios días a la vez, no podemos prescindir de los voluntarios, no sea que se acabe y muera la iglesia.

RECLUTAR

D) SELECCIONAR (Reclutar)

A) El punto en el que se empieza el proceso de prestarles servicio a los voluntarios está en el detectar o descubrir quiénes deben ser. Sólo porque una persona desea ofrecerse como voluntario, no significa que dicha persona debería hacerlo, ni que Dios ha llamado a esa persona a hacerlo.

Regla N° 1: No tenga tanta prisa en reclutar y ubicar a los voluntarios. Una vez que una persona esté desempeñando el trabajo para el cual usted la ha escogido, llega a tener un sentido de posesión. Aunque es importante tener este sentido, esta actitud puede atar a los que están en el lugar equivocado. La actitud llega a ser: «¡Esto es mío, me lo has dado y no lo puedes pedir devuelto!». Timoteo descubrió esto y Pablo tuvo que exhortarle a no volver a cometer el mismo error (1 Timoteo 5:22). Hay dos áreas que debemos observar en este proceso:

- 1) **IDENTIFICAR AL INDIVIDUO:** Hay muchas maneras de identificar líderes potenciales dentro de la iglesia. Cualquiera método tiene sus puntos débiles y fuertes. He aquí algunos que han sido usados:
 - (a) Implementar un programa formal de entrenamiento por medio del cual la gente pueda llenar los requisitos para el ministerio.
 - (b) Esperar en Dios para que «traiga líderes a la cosecha».
 - (c) Encontrar a personas que han sido entrenadas en otras iglesias y delegarles algún ministerio.
 - (d) Fomentar relaciones y entrenar a la medida que surja la necesidad.
- 2) **OBSERVAR SU CARÁCTER:** Todos estos tienen aspectos positivos y negativos. Con lo que no se trata en estos métodos, es el corazón de la persona. Discernir sus motivos o leer sus corazones es muy difícil. Más bien, debemos empezar a buscar **señales de carácter** que revelan lo que ya está pasando dentro de la persona. He aquí algunas posibilidades:
 - (a) **LA FAMILIA:** ¿Cómo trata la persona a su cónyuge y los hijos? ¿Honra, valora y expresa verbalmente su aprecio a su familia? Lo que una persona hace con su familia es lo que la persona hará con la iglesia. La familia es un terreno de prueba del liderazgo eficaz.
 - (b) **FORMAS DE HABLAR:** El hablar es el micrófono del corazón. ¿Está listo para escuchar y es lento para hablar? (Santiago 1:19) Observe como habla de los demás. Esta es la manera en que hablará de usted y de la iglesia cuando no esté presente. Busque la **lealtad**, ¡tenga cuidado con el **cinismo**!
 - (c) **LA CONDUCTA CON LOS DEMÁS:** ¿Trabaja en equipo? La sumisión es una de las garantías visibles de que una persona ha sido llena del Espíritu Santo (Efesios 5:18-21), así como una indicación de la habilidad de trabajar con otros.

- (d) EL DINERO: Como una persona maneja su dinero le dice algo de lo que está sucediendo dentro de su corazón. Una manera para averiguar esto sería revisar los registros de las ofrendas y los diezmos.
 - (e) LA ADORACIÓN: ¿Es la persona un adorador?
 - (f) LA ORACIÓN: ¿Es la oración una parte integral de la vida diaria de esta persona?
 - (g) LAS ESCRITURAS: ¿Hay un buen fundamento en la Palabra de Dios?
¿Vive en la realidad de las Escrituras o discute doctrina?
- B) La selección de los obreros o los voluntarios indicados es fundamental al desarrollo del liderazgo dentro de la iglesia. El reclutamiento consiste en dejarle saber a la gente *cuál es** la **visión** que tenemos, *cuáles son** las **metas** que esperamos alcanzar y los **planes** para lograrlas. La selección debe depender de la iniciativa de Dios. El reclutamiento que no ha sido iniciado por Dios conducirá a la frustración, al enojo y al resentimiento.
- C) Marcos 1:16-20 – El reclutamiento de obreros por Jesús.
- D) Nuestra tarea como reclutadores es esperar la dirección de Dios. No todos los que se ofrecen como voluntarios son los elegidos por Dios. No confunda «llamado» con «potencial».
- E) Dios hace el llamamiento. Es personal. El reclutamiento es alinear a los que están llamados por Dios a trabajar en la iglesia con el trabajo al que Dios les ha llamado.
- F) He aquí algunas pautas generales que pueden ser útiles:
- 1) Observen quiénes son líderes por naturaleza.
 - 2) Escuchen y observen lo que le guste hacer a la gente. La gente funciona mejor en lo que le gusta hacer.
 - 3) No se sientan abrumado por las credenciales de la persona.
 - 4) Fomenten una relación genuina con las personas. La gente que habla y juega junta, trabaja mejor junta. Las personas con las que se trabaja más fácil, son las que son productos de su propio ministerio.

ENTRENAR

D) MOSTRAR (ENTRENAR)

- A) El entrenamiento ocurre sobre el transcurso del tiempo. Tanto la **información** como la **transformación** necesitan ocurrir en un líder que se está desarrollando. La una sin la otra es insuficiente.
- B) Marcos nos demuestra esto mostrándonos como Jesús trabajó con sus discípulos (Marcos 2-3). Jesús provee un modelo en el cual la información y la transformación son importantes.
- 1) Jesús les mostró el poder del Reino que irrumpía entre ellos por medio de las sanidades que hizo. Cuando le hacían preguntas, también les proveyó la información para que la aprendieran (2:1 ss. **la demostración / mostrar**; 2:18 ss. **la información / explicar**). Ellos pasaron tiempo con Jesús y le observaron hacer el ministerio que el Padre le estaba mostrando que hiciera. El tiempo o la falta de tiempo es lo que muchas veces trae éxito o fracaso al proceso del entrenamiento.
 - 2) Marcos nos dice en el capítulo 3 que la relación fue la clave del proceso. En 3:14-15, somos instruidos por estas palabras, «**Designó a doce, a quienes nombró apóstoles, para que lo acompañaran y para enviarlos a predicar y ejercer autoridad para expulsar demonios.**» Tenían que tener una relación, la cual sería la raíz de su formación.
- C) Hay dos tipos de entrenamiento, es decir, **entrenamiento para salir** y **entrenamiento para quedarse**. Ambos se pueden ver en Marcos. El primero lo acabamos de presentar. Los discípulos fueron enviados (Marcos 3:14-15). El segundo ocurre en la historia del endemoniado gadareno (Marcos 5:1-20). En este caso el reclutamiento y el entrenamiento fueron breves, pero el resultado fue amplio. Este hombre salió, contándoles a todos y cuando Jesús regresó más tarde, había juntado 4.000 personas a quienes Jesús habló (Marcos 8:1 -11).
- D) Otro componente importante del entrenamiento es ayudar a que la gente aprenda que hacer con los hábitos viejos del pasado. Este proceso de aprender a desaprender es difícil y doloroso pero debe realizarse.
- E) Cuando el clima de aprendizaje de una persona está **caliente**, no puede recibir suficiente entrenamiento lo suficientemente rápido. El clima del aprendizaje **se enfriará** si no se usan los medio correctos de entrenamiento. El proceso de formación llega en este momento. No se puede entrenar a alguien que no desea mejorarse.

- 1) ¿Qué es un **clima caliente** para el aprendizaje? John Wimber sugiere que el clima para el aprendizaje es mejor cuando una persona se da cuenta de cuánto sabe acerca de un tema y lo que es posible hacer dentro de esa área. El discipulado es exponer a un aprendiz a algo más allá de lo que ya ha experimentado. Es el proceso de desconcertar su conocimiento a través de nuevos niveles de aprendizaje, por medio de experiencia. El movimiento ascendente de lo que una persona sabe a lo que es posible, es una **curva de aprendizaje**.
 - 2) ¿Qué es un clima de aprendizaje de **invernadero**? Un clima de aprendizaje de **invernadero** se encuentra donde el aprendiz está expuesto a un **clima caliente** por un período extendido de tiempo.
 - 3) ¿Qué es aprendizaje **teórico-práctico**? Es el proceso de asistir al instituto técnico en vez de asistir a la universidad. Uno enfatiza la **formación** mientras que la otra enfatiza la **información**. Acuértese, ambas son necesarias. En el instituto técnico, se presentan exámenes (hay que dominar la información), pero el estudiante también tiene que hacer lo que el profesor le ha mostrado. El estudiante aprende por medio de muchos intentos que terminan en fracaso y éxito. El profesor está cerca todo el tiempo para proveer tutoría y ánimo. El profesor puede enseñar porque ha desarrollado una relación con el estudiante por medio de **mostrar e informar**, etc. **¡El fracaso es una experiencia de aprendizaje cuando se combina con la afirmación y la corrección!**
- F) ¿Entonces, cómo entrenamos? Necesitamos un **clima caliente** más un **invernadero** en combinación con el aprendizaje **teórico-práctico** para producir un Discípulo.
- G) El modelo de colegio que controla la mayoría de las instituciones de aprendizaje hoy en día, se enfoca en el dominio de información dentro de un **clima frío**. Aunque la información es importante saber y hay que gastar un poco de tiempo y energía en comprenderla, es mejor que se haga dentro de un modelo que tome en cuenta todo lo anterior.
- H) He aquí el proceso circular de aprendizaje que provee un **clima caliente** para el aprendizaje.
- 1) Haga el ministerio usted mismo.
 - 2) Encuentre a otros para que le observen mientras esté ministrando.
 - 3) Permítales ministrar mientras que usted observe.
 - 4) Este paso nos lleva a la próxima área de trabajo: ¡Ubicar!

UBICAR

I) ENVIAR (UBICAR)

- A) Enviar alguien a ministrar por fuera ciertamente es parte de la misión del entrenamiento. Jesús participó en esto (Mateo 10:1-15). Después de la **intimidación** vino la **capacitación** y la **investidura de poder**. Los discípulos fueron **seleccionados** por Jesús, se les **mostró** como ministrar y luego fueron **enviados por fuera**. Se les dio la libertad para ir y hacer el ministerio que habían visto Jesús hacer. Él les dice **dónde** ir, **qué** predicar, **qué** hacer, **cómo** viajar y **qué** esperar.
- B) Este es el comienzo de cortar el cordón umbilical. Están bajo su propia responsabilidad por un período de tiempo breve. Tienen que tener éxito o fracasar. ¡Cualquiera está bien!
- C) Durante este período de tiempo el entrenador debe darle informacional aprendiz a la medida que sea necesario. La tendencia a esta altura en el proceso es estamparlo **misión cumplida** y pasar a otra persona.

II) LOS MODELOS

- A) Hay muchos modelos en el Nuevo Testamento que nos dan un poco de perspectiva acerca de lo que ocurre cuando se envía alguien a ministrar por fuera.
- B) Hemos usado a Jesús y sus discípulos pero hay otros:
 - 1) Bernabé y Pablo
 - 2) Pablo y Timoteo
 - 3) Esteban y Felipe
- C) Un estudio de estas parejas y otros más, producirá unas observaciones interesantes de lo que sucede cuando ocurre el envío.

MONITOREAR

I) SUPERVISIÓN (MONITOREAR)

- A) Nuevos líderes necesitan ser supervisados, cuidados y alimentados. Esto se puede lograr mejor continuando a reunirse con ellos, interactuando con ellos y respondiéndoles preguntas, tanto con información como con demostración.
- B) Lucas nos da el modelo de Jesús cuidando y alimentando a sus discípulos (Lucas 10:1-20). Cuando los 70 habían sido enviados por Jesús, regresaron al concluir su misión. Le informaron a Jesús lo que habían hecho. Varias cosas se deben observar:
 - 1) Jesús apartó tiempo para que pudieran regresar a Él.
 - 2) Se regocijó en lo que habían logrado.
 - 3) Darles de Su tiempo era una manera de agradecerles por lo que hicieron.
- C) La supervisión requiere que una persona enfrente el desafío de hacer que el trabajo del obrero vaya sobre ruedas. La persona necesita tener habilidad para asignarle el trabajo al obrero.

II) DELEGAR Y DEFINIR

- A) Hay por lo menos dos cosas que se deben seguir haciendo cuando se supervisa a una persona:
 - 1) Delegar responsabilidades y verificar el desempeño de ellas.
 - (a) Al obrero se le deberían identificar y aclarar sus responsabilidades.
 - (b) El obrero debería tener la autoridad para desempeñar su trabajo.
 - (c) El obrero debería rendirle cuentas a alguien e informarle de lo que ha estado aconteciendo con las responsabilidades y autoridad.
 - 2) Definición de Relaciones
 - (a) El obrero debería saber ante **quién** es responsable.
 - (b) El obrero debería saber por **quién** es responsable.
 - (c) El obrero debería saber por **qué** es responsable.
- B) **La supervisión o el mantenimiento** es la tarea más difícil de hacer con los obreros. Ante todo, el obrero tiene que sentir que se preocupan por él. Mantengan las líneas de comunicación abiertas, mantengan tiempo disponible para compartir y agradézcanle a menudo en varias formas.

**Nota del traductor: palabra(s) que el traductor añadió al texto para aclaración del texto.*

