



SESIÓN DE DESCUBRIMIENTO



Usa el código QR para visitar la página de recursos de la sesión de descubrimiento.

Aquí encontrarás segmentos de video de la enseñanza, junto con orientación sobre cómo completar las actividades de discusión antes del Retiro 1.

ÍNDICE

EVALUACIÓN DE LA REALIDAD ACTUAL.....	3
DIAGRAMA DE LAS ETAPAS DE LA VIDA CONGREGACIONAL	4
TRES PASOS PARA INICIAR EL CAMBIO.....	6
CINCO NIVELES DE LIDERAZGO.....	7
EL PROCESO HECHOS 2.....	9
LAS ETAPAS DEL DESARROLLO CONGREGACIONAL.....	10

Como cualquier otra organización, las iglesias locales tienen un ciclo de vida—un patrón predecible de nacimiento, crecimiento, y declinación. Entonces, para que podamos determinar el ciclo de vida, debemos descubrir dónde está cada iglesia en ese ciclo sin culpar a nadie ni sentirnos culpables.

Una vez que hemos determinado dónde estamos, podemos comenzar nuestro proceso de avance al siguiente nivel en todas las áreas de nuestra iglesia.

Evaluación de la realidad actual

En cada sección de abajo dibuje un círculo alrededor de dos declaraciones que describe con mayor precisión la condición de su iglesia.

Fila 1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actitud positiva, de apoyo ▪ La incertidumbre de las demandas futuras ▪ Un visionario con alto nivel de compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un firme sentido de misión y propósito en cada miembro ▪ Alto nivel de "propiedad" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alta visibilidad y de entendimiento del propósito y la misión ▪ Todos los ministerios de la iglesia tienen un propósito común 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disminución del entendimiento del propósito ▪ Los miembros nuevos no perciben el propósito de la iglesia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se pierde el propósito ▪ Los miembros no cumplen el propósito de la iglesia
Fila 2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La dependencia mutua requiere que todos estén involucrados o que se retiren ▪ Todos deben participar y están dispuestos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto porcentaje del tiempo e identidad de las personas dedicado a la iglesia ▪ Se encuentran voluntarios fácilmente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los nuevos miembros encuentran con rapidez un lugar para involucrarse ▪ Alto nivel de entusiasmo entre los miembros por participar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los miembros suponen que otros harán el trabajo ▪ Más personal pagado para "mejorar" los ministerios ▪ Los miembros originales sienten: "Hemos hecho nuestra parte" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se eliminan programas por falta de participación ▪ Es difícil encontrar voluntarios ▪ 10% de los miembros hace 90% del trabajo
Fila 3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se necesita un mínimo de organización ▪ Hay espontaneidad en la toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La función del ministerio determina la forma. ▪ Se crea estructura en respuesta a necesidades ▪ Se forman tradiciones 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se crean programas nuevos para responder a necesidades ▪ Se comienza a delegar ▪ Se crean nuevos roles y responsabilidades 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se añaden pocos programas nuevos ▪ Formas de ministerios comienzan a determinar función ▪ La estructura crea necesidades en vez de responder a las necesidades 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programas suprimidos por falta de fondos ▪ La meta principal es la preservación / sobrevivir
Fila 4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los miembros son receptivos ▪ Los objetivos son cumplidos prontamente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El cambio es adoptado y asimilado con facilidad ▪ Hay sugerencias desde todos los niveles de la membresía 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se toman en serio las nuevas propuestas ▪ Los líderes de la iglesia se responsabilizan por el inicio y la implementación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se proponen pocos cambios ▪ Se consideran pocos cambios que se aparten radicalmente de lo establecido 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ "Nunca lo hemos hecho de esa manera" ▪ Con frecuencia se anotan las razones de lo que no se puede hacer
Fila 5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La moral es alta ▪ La autoestima está en el proceso de ser formulada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La moral es más alta ▪ La autoestima es afectada fácilmente por las circunstancias y los éxitos/fallas a corto plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La moral está en su nivel más alto ▪ La autoestima está a su nivel más alto ▪ La confianza que las metas son alcanzables es contagiosa 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La moral se polariza en grupos de alta o baja ▪ La autoestima desarrolla incertidumbres 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pocos tiene la moral alta ▪ Los líderes se frustran por no saber cómo detener la declinación ▪ La autoestima declina
TOTAL					

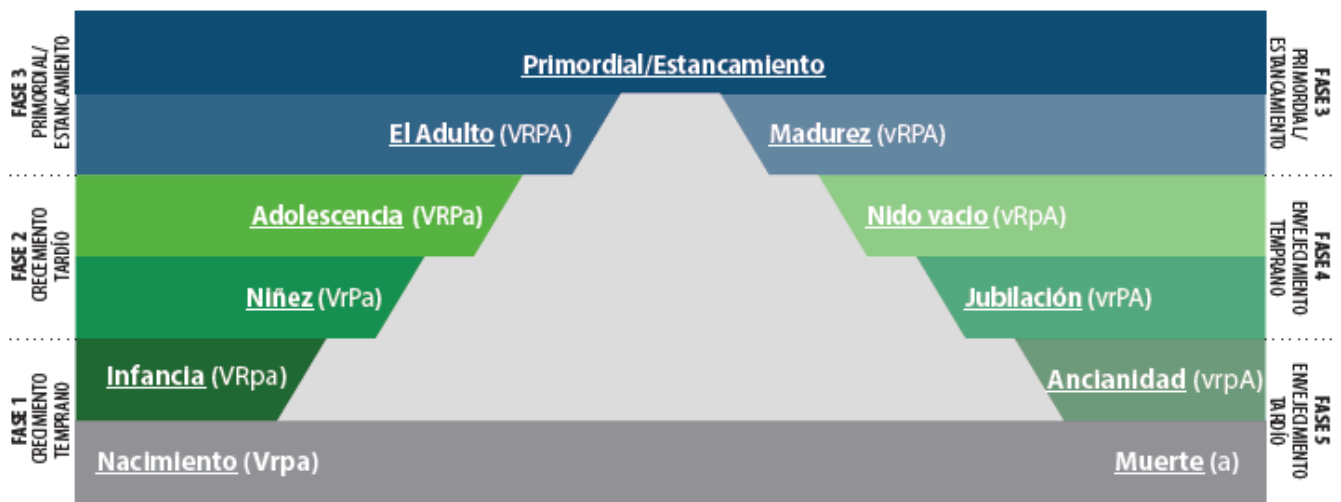
V _____ es la actual comprensión del futuro que Dios prefiere para una congregación que ha sido establecida por el liderazgo y es posesión de los miembros.

R _____ se refiere a las actividades que incluyen a las personas en la vida de la iglesia, como evangelismo, extensión, asimilación, y discipulado.

P _____ son los esfuerzos funcionales de proveer proyectos, ministerios, servicios, actividades, y adiestramiento a las personas conectadas a la congregación.

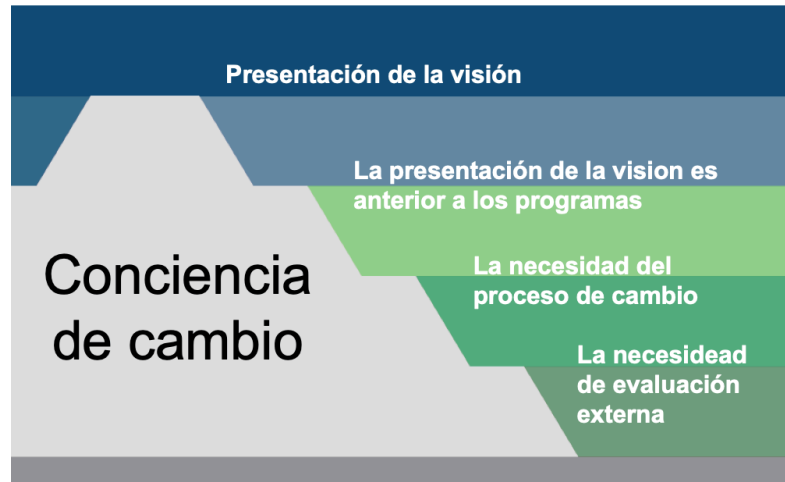
A _____ se refiere a los sistemas y a las estructuras que operan para asegurar el cumplimiento de la visión y la implementación de relaciones y programas. Incluye la administración de recursos, las operaciones diarias y, sobre todo, la eficiencia.

Diagrama de las etapas de la vida congregacional



George W. Bullard, "The Life Cycle and Stages of Congregational Development"

FASE 1 CRECIMIENTO TEMPRANO	Nacimiento	La visión es lo fundamental; las relaciones, programas, y administración no están plenamente desarrollados.
	Infancia	La visión y las relaciones son dominantes.
FASE 2 CRECIMIENTO TARDÍO	Niñez	La visión y los programas son el foco. La energía de los programas se pone en las relaciones.
	Adolescencia	Se da énfasis a la visión, las relaciones, y los programas. Es con frecuencia un tiempo de crecimiento.
FASE 3 PRIMORDIAL/ ESTANCAMIENTO	El Adulto	Visión, relaciones, programas, y administración están plenamente desarrollados.
	Madurez	La visión ya no es lo que domina. El enfoque está puesto en relaciones, programas y administración
FASE 4 ENVEJECIMIENTO TEMPRANO	Nido Vacío	La visión y los programas no son lo que domina. El enfoque está puesto en relaciones, programas y administración
	Jubilación	La visión y las relaciones están en su grado mínimo, mientras que la iglesia renueva su enfoque en los programas.
FASE 5 ENVEJECIMIENTO TARDÍO	Ancianidad	La administración es el único factor que todavía domina, o plenamente desarrollado.
	Muerte	La congregación cesa de funcionar como una comunidad espiritual de vibrante fe.



Tres pasos para iniciar el cambio

1. Explore la verdadera_____.

- _____ es mejor que _____.
- Su _____ por la urgencia es la razón mayor y más importante de que su equipo aceptará el cambio.

2. Organice el _____ adecuado.

- Personas que _____, _____, _____, _____

3. Haga las mejores _____.

- ¿Cuál es nuestra _____?
- ¿Cuáles deben ser nuestras _____ para que cumplamos nuestra visión?
- ¿Qué _____ daremos para cumplir nuestra visión?
- ¿Qué debemos _____ haciendo?
- ¿Qué debemos hacer _____?
- ¿Qué debemos _____ de hacer?
- ¿Cuándo _____?

Cinco niveles de liderazgo

En *Desarrolle el líder que está en usted*, John C. Maxwell define el liderazgo como influencia y bosqueja cinco niveles sucesivos de liderazgo que deben dominarse para alcanzar el más alto nivel de influencia.

Nivel 1: Posición (Derechos)

- La gente sigue al líder porque se supone que eso deben hacer.
- La influencia del pastor se basa en la autoridad de su posición.
- La gente no hará más que lo requerido.
- La actividad en este nivel puede centrarse en la persona.
- Usted no ve cambios en este nivel.

Nivel 2: Permiso (Relaciones)

- La gente sigue al pastor por voluntad propia.
- La influencia del pastor aumenta conforme hay más confianza y respeto.
- La gente cree en la competencia y cuidado del pastor.
- La actividad en este nivel puede centrarse en la fraternidad.
- Usted luchará para que se produzca cambio en este nivel.

CÓMO DIRIGIR A LA TRANSFORMACIÓN

Para avanzar del **NIVEL 1** al **NIVEL 2**:

- Mostrar competencia.
- Mostrar crecimiento espiritual, físico, y en relaciones. No use la fuerza para controlar.

Para avanzar del **NIVEL 2** al **NIVEL 3**:

- Formar un sólido equipo de líderes.
- Fomentar una visión compartida y un plan de acción.
- Obtener y ubicar recursos.

Para avanzar del **NIVEL 3** al **NIVEL 4**:

1. Designar personas encargadas de los programas.
2. Invertir intencionadamente en el desarrollo de los demás.
 - Estar dispuesto a tomar medidas drásticas.

Para avanzar del **NIVEL 3** al **NIVEL 4**:

- Designar personas encargadas de los programas.
- Invertir intencionadamente en el desarrollo de los demás.
- Estar dispuesto a tomar medidas drásticas.

Nivel 3: Producción (Resultados)

- La gente sigue al pastor por lo que se está haciendo para la iglesia.
- La influencia del pastor se expande al cumplirse las metas de la iglesia.
- El pastor comunica visión y la congregación ve el fruto.
- La actividad en este nivel puede centrarse en la tarea.
- En este nivel usted puede iniciar y dirigir el cambio exitosamente.

Nivel 4: Desarrollo de la gente (Reproducción)

- La gente sigue al pastor por lo que se siembra en las personas.
- La influencia del pastor aumenta cuando la gente es capacitada.
- El pastor invierte intencionadamente en el desarrollo y la mentoría de los líderes.
- La actividad en este nivel puede centrarse en el programa (o reunión).

Nivel 5: Personalidad (Respeto)

- La gente sigue al pastor por quien es él y por sus convicciones.
- La influencia del pastor trasciende a su período de vida.
- El pastor es honrado y respetado a causa de su dedicación y constancia a través de los años.
- La actividad en este nivel puede centrarse en la sucesión.

Donde comienzan casi todos los pastores: Nivel 1

Muchos pastores tienen la autoridad para dirigir, pero en este nivel no cuentan con el respeto o la influencia para dirigir una iniciativa de cambio mayor.

Donde se detienen casi todos los pastores: Nivel 2

Cuando al pastor se lo acepta y se lo trata bien, podría pensar que su deber es que todos sean felices, y podría sacrificar el progreso por la paz, e interesarse más en entregar buenas noticias que la verdad.

Donde deben ir todos los pastores para dirigir a la transformación: Nivel 3 y ¡más allá!

Cuando el pastor finalmente alcanza el nivel 3 de liderazgo, tendrá las habilidades, la influencia, los triunfos, y el valor que necesita para dirigir a una exitosa transformación.

El Proceso Hechos 2

RETIRO

1

**“¿Por qué existimos?”
y “¿A dónde vamos?”**

El equipo se concentra en la realidad de la congregación; adopta su misión; y desarrolla una declaración de visión que guíe a la iglesia, y que además sea única y motivadora.

RETIRO

3

“¿Cómo alcanzamos nuestras metas?”

El equipo diseña un plan estratégico basado en el modelo Hechos 2 (Conectar, Crecer, Servir, Ir, Adorar).

RETIRO

2

“¿Cuál debe ser nuestra conducta?”

El equipo descubre el ADN individual de la iglesia y los valores que determinarán cómo la iglesia utilizará sus recursos.

RETIRO

4

“Lanzamiento de la visión”

Cada equipo presenta su plan estratégico de dos a tres años y recibe instrucción respecto a cómo comunicar la visión.

Cada retiro incluye una sesión de 3 a 4 horas para el pastor principal y su cónyuge. Estas sesiones incluyen temas de liderazgo como el liderazgo durante el cambio, la resolución de conflictos, la administración del tiempo, el reclutamiento de miembros del equipo, el lanzamiento de la visión y las comunicaciones.

Cada retiro también cuenta con un evento para el pastor, su cónyuge, y el equipo de visión que el pastor seleccione. En estas sesiones interactivas, el pastor y su equipo evalúan su realidad actual, calibran su misión, discernen el futuro preferido por Dios (visión) se comprometen con los valores bíblicos, y crean un plan operativo adaptado a su contexto que involucra las cinco funciones descritas en Hechos 2:42-47. Al pastor se le pide que traiga de 8 a 15 personas de su iglesia que lo ayudarán a planificar el futuro de su congregación.

Se sugiere que los pastores consideren lo siguiente al seleccionar un equipo de visión:

- Seleccione un equipo que refleje la diversidad de la comunidad circundante en cuanto a edad, género, y origen étnico.
- Amplíe el equipo más allá del personal o miembros de la junta. Incluye voluntarios y congregantes influyentes.
- Seleccione un equipo que se preocupe por el futuro de la iglesia y crea que un nuevo día es posible.

Las etapas del desarrollo congregacional

1. **Nacimiento:** La etapa de nacimiento tiene como propulsor la ferviente expresión de la visión que Dios concede para la vida de la congregación que recién emerge. Las relaciones, los programas, y el manejo de las actividades están en desarrollo; todavía no han alcanzado su expresión plena. El liderazgo se expresa a través de la visión, y es lo que ayuda a incentivar el avance de la congregación.

2. **Infancia:** La visión y las relaciones son dominantes. La infancia se caracteriza por la expresión de modelos de discipulado que ponen su enfoque en la adoración, el desarrollo espiritual, y la formación de cálidos y ricos modelos de relación o una sensación de verdadera comunidad en la congregación. Durante la infancia, el fervor de la congregación de cumplir su visión aumentará conforme la gente descubra su rol en esta experiencia espiritual y estratégica. Movidos por este fervor, la gente se ofrecerá voluntariamente para hacer el trabajo de la congregación, porque ésta tiene el carácter de un movimiento al que ellos quieren contribuir y verlo crecer. Los modelos saludables de adoración, evangelismo, discipulado, desarrollo del liderazgo, ministerio, y misiones se establecen durante esta etapa.

3. **Niñez:** Esta etapa tiene su enfoque en la visión y los programas. La niñez se inicia con la comprensión de que la congregación está dando pasos exitosos, pero que sus programas, ministerios y actividades están desorganizados y no se han desarrollado de manera que la congregación alcance su máximo potencial. La energía que estaba destinada al desarrollo de relaciones profundas y significativas, ahora se destina al desarrollo y a la implementación de programas que den estructura a la congregación.

4. **Adolescencia:** Durante esta etapa, la visión, las relaciones, y los programas han sido debidamente enfatizados. Con frecuencia es una época de gran crecimiento cualitativo y cuantitativo. La congregación puede relajarse después de cinco o seis años de desarrollo de los programas y de su implementación. Es un tiempo de disfrutar de la relación con Dios y el uno con el otro. También es un tiempo de caos, puesto que las personas comienzan a multiplicar los sueños que tienen para el futuro de la congregación, y el sueño o principal visión de la congregación todavía podría estar un poco nebuloso.

5. **Adulto:** La visión, las relaciones, los programas y la administración están completamente desarrollados. La congregación está lista para emprender el vuelo como una comunidad espiritual plenamente desarrollada, con grandes recursos y con el adecuado equilibrio o manejo de estos recursos.

6. **Madurez:** La madurez se presenta cuando la visión no es lo que domina, o no está en el mejor momento de desarrollo. La congregación ya no manifiesta la visión que Dios les ha dado. En cambio, vive fuera de las normas de las relaciones, los programas, y la administración que ha desarrollado. Sin el incentivo y los aspectos de visión, la congregación es movida por la Administración. Al mismo tiempo, la madurez puede ser una excelente etapa en la vida de la congregación. La calidad puede seguir en aumento, aun cuando la visión disminuya. Con frecuencia las congregaciones llegan a su mayor nivel de asistencia durante la madurez.

7. **El nido vacío:** El nido está vacío cuando la visión y los programas ya no son lo que domina. La congregación experimenta una desintegración de la calidad y la cantidad de sus programas, ministerios y actividades. La administración es la que da dirección a la congregación. Las relaciones, aun cuando permanecen vitales, adquieren un enfoque interior.

8. **Jubilación:** La jubilación se presenta cuando la visión y las relaciones pierden su fuerza o dejan de crecer. Lo que marca el rumbo de la congregación es la administración. Cuando las congregaciones procuran revitalizar sus programas, ministerios y actividades, nuevamente los programas comienzan a dominar.

9. **La ancianidad:** La ancianidad es la época en que la visión, las relaciones, y los programas ya no son lo que domina, o no están plenamente desarrollados. La administración es el único factor que todavía domina, o que está plenamente desarrollado. Por eso, el hábito o el patrón, por lo general en un nivel mediocre, marca la dirección de la congregación.

10. **Muerte:** En la hora de su muerte una congregación deja de operar como una comunidad de fe cristocéntrica, con adoración regular, discipulado, y actividades de fraternidad.