

Influence

HAZ QUE VALGA LA PENA

Un estudio de diez semanas para equipos de liderazgo



HAZ QUE VALGA LA PENNA

Un estudio de diez semanas para equipos de liderazgo

¿Qué es Haz que valga la pena?

Haz que valga la pena es un recurso para el desarrollo del liderazgo que puede utilizarse individualmente o con el personal, los voluntarios o los miembros de la junta directiva.

Cada entrega también está disponible en línea como un PDF descargable, junto con páginas interactivas para el uso de los miembros del grupo. Las palabras y frases subrayadas en el siguiente texto corresponden a las secciones para rellenar los espacios en blanco en las páginas para los miembros del equipo. Accede a estos recursos gratuitos en influencemagazine.com/Downloads.

Estas lecciones fueron escritas por **STEPHEN BLANDINO**, pastor principal de la iglesia 7 City Church en Forth Worth, Texas, y autor de varios libros.



Cómo formar equipos de ensueño

por STEPHEN BLANDINO

Cada líder es responsable de formar equipos. En las iglesias locales, estos grupos de voluntarios a menudo se denominan “equipos de ensueño” (del inglés “dream teams”) porque ayudan a las iglesias a cumplir la visión de alcanzar y discipular a las personas.

No importa cómo los llame, encontrar, equipar y empoderar a los voluntarios es un desafío continuo para los líderes. Esta entrega de **Haz que valga la pena** examina 10 claves para encontrar, equipar y empoderar equipos de voluntarios saludables. Las lecciones incluyen lo siguiente:



1. **Construir.** La formación de un equipo empieza por tener claras las funciones, cualificaciones y responsabilidades. Sin estos detalles, no sabrá lo que necesita ni a quién contratar.
2. **Reclutar.** La mayoría de los líderes eclesiásticos comparten la necesidad común de contar con más voluntarios. La cuestión es cómo encontrarlos. El reclutamiento requiere un compromiso con la

oración, el establecimiento de una visión, la creación de un sistema y la comunicación rápida de los pasos a seguir.

3. **Alinear.** A veces, un voluntario quiere servir, pero no está seguro de qué función le conviene. Alinear a los voluntarios con las funciones adecuadas comienza con la evaluación de sus personalidades, dones y pasiones.
4. **Incorporar.** Un proceso de incorporación bien diseñado es crucial para el desarrollo del voluntariado. Esto incluye comunicar la visión y los valores del equipo, impartir los conocimientos específicos de cada función, proporcionar formación y ofrecer oportunidades para que “hagan sombra”: que acompañen a otros con mayor experiencia mientras aprenden.
5. **Equipar.** Para que los voluntarios tengan éxito, debemos dotarles de los recursos adecuados. Por lo general, estos recursos implican herramientas para realizar el trabajo y un presupuesto para cumplir la misión.
6. **Entrenar.** Incluso los voluntarios más veteranos necesitan formación continua. Las reuniones de equipo, los encuentros y las oportunidades de formación son formas de invertir en su éxito a largo plazo.
7. **Orientar.** El entrenamiento se realiza en equipo, pero el asesoramiento suele ser individual. Sigue el modelo bíblico de modelar, motivar, orientar y multiplicar.
8. **Promover.** A medida que los voluntarios adquieren destreza en sus funciones ministeriales, pueden mostrar capacidad para asumir mayores responsabilidades. Los buenos líderes promueven a los miembros fieles del equipo con mayores niveles de responsabilidad y oportunidad.
9. **Apreciar.** Los voluntarios no tienen por qué aportar lo que hacen. Los líderes deben honrar y apreciar a aquellos que ofrecen voluntariamente su tiempo y talento en el ministerio. El agradecimiento es mejor cuando es personal, público y práctico.
10. **Comprometer.** Una cosa es captar voluntarios y otra mantenerlos plenamente comprometidos. Por lo tanto, los líderes deben identificar y aplicar estrategias para mejorar la salud general y el compromiso del equipo.

Mientras lee y debate cada lección, descubrirá las claves para construir un equipo de voluntarios sano y unido en torno a una visión para el futuro.

1 | CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Construir

Evaluación

Al crear un equipo de voluntarios, ¿por dónde suele empezar el proceso?

Perspicacias e ideas

Uno de mis ejemplos favoritos de formación de equipos proviene de la vida de Moisés. Cuando se disponía a construir el tabernáculo, Moisés reconoció que Dios había elegido a Bezalel y Aholiab para el proyecto. Estos hombres estaban llenos del Espíritu de Dios, entendimiento, conocimiento y todo tipo de habilidades. Tenían la habilidad de tallar piedras, trabajar la madera y los oficios artísticos, y servir como grabadores, diseñadores, bordadores y tejedores (Éxodo 35:30–35).

De este pasaje podemos extraer una verdad sencilla pero poderosa sobre la creación de equipos: Antes de formar un equipo, hay que saber lo que se necesita en él.

Reconociendo lo que necesitaba en el equipo de construcción, Moisés dijo: «El Señor ha dado sabiduría a Bezalel, a Aholiab y a los demás talentosos artesanos, y los ha dotado de habilidad para realizar todas las tareas relacionadas con la construcción del santuario. Que construyan y amueblen el tabernáculo tal como el Señor ordenó» (Éxodo 36:1).

El escritor Jim Collins dijo una vez: “Las decisiones más importantes que toman los empresarios no son decisiones sobre *qué*, sino decisiones sobre *quién*”. Creo que eso también se aplica a la formación de equipos en las iglesias. Por lo tanto, es importante identificar tres cosas

1. **Roles.** ¿Qué roles o funciones necesita cubrir para formar el mejor equipo? Por ejemplo, si está formando un equipo de alabanza, las funciones incluirán probablemente un líder de alabanza, músicos, cantantes y personal técnico. Sea lo más específico posible.
2. **Cualificaciones.** Cada función requerirá ciertas cualificaciones de la persona que la desempeñe. Por ejemplo, Pablo enumeró las cualificaciones de los supervisores y diáconos (1 Timoteo 3).

Parsa aclarar las cualificaciones, considere dos cosas: las cualificaciones *espirituales* y las de *habilidades*. Ambas son importantes para encontrar a los mejores. Sin embargo, tenga cuidado de no crear estándares poco realistas que hagan casi imposible que la gente comience a servir.

3. **Responsabilidades.** Cada rol tiene asociado tareas específicas. Deje claro qué hará exactamente la persona que desempeñe cada función. Defina las tareas y responsabilidades.

Una de las mejores formas de aclarar estos detalles es crear descripciones de rol por escrito. Así sabrá qué buscar cuando llegue el momento de contratar a miembros del equipo.

Reflexión y debate

1. ¿Tiene claro qué y a quién necesita en sus equipos?
2. ¿Cuál de las tres categorías anteriores necesita más atención?
3. ¿Cómo podría ayudar a su ministerio la creación de una descripción de una página para cada rol de voluntario?

Aplicación

Para cada rol de su equipo de voluntarios, elabore una descripción de una página que incluya cualificaciones y responsabilidades. Compártalas con los miembros actuales del equipo y utilícelas para identificar a futuros voluntarios.

1

CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Construir**Evaluación**

Al crear un equipo de voluntarios, ¿por dónde suele empezar el proceso?

De Éxodo 35:30–35, podemos extraer una verdad sencilla pero poderosa sobre la creación de equipos:

Antes de _____ un equipo, hay que _____ en él.

«El Señor ha dado sabiduría a Bezalel, a Aholiab y a los demás talentosos artesanos, y los ha dotado de habilidad para realizar todas las tareas relacionadas con la construcción del santuario. Que construyan y amueblen el tabernáculo tal como el Señor ordenó». (Éxodo 36:1).

“Las decisiones más importantes que toman los empresarios no son decisiones sobre *qué*, sino decisiones sobre *quién*.” — Jim Collins

Para aclarar los elementos esenciales de su equipo:

1. _____. ¿Qué roles o funciones necesita cubrir para formar el mejor equipo?
2. _____. Para aclarar las cualificaciones, considere dos cosas: las cualificaciones *espirituales* y las de *habilidades*. Ambas son importantes para encontrar a los mejores. Sin embargo, tenga cuidado de no crear estándares poco realistas que hagan casi imposible que la gente comience a servir.
3. _____. Cada rol tiene asociado tareas específicas. Deje claro qué hará exactamente la persona que desempeñe cada función. Defina las tareas y responsabilidades.

Una de las mejores formas de aclarar estos detalles es crear _____ por escrito.

Aplicación

Para cada rol de su equipo de voluntarios, elabore una descripción de una página que incluya cualificaciones y responsabilidades. Compártalas con los miembros actuales del equipo y utilícelas para identificar a futuros voluntarios.

2 | CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Reclutar

Revisión en equipo

¿Qué progresos ha realizado en la creación de descripciones de roles para sus equipos de voluntarios?

Evaluación

¿Cuáles son las mejores estrategias que ha empleado para captar voluntarios?

Perspicacias e ideas

Cuando Nehemías llegó al escenario de una ciudad en ruinas, no tenía un equipo para reconstruir las murallas de Jerusalén. Nehemías dijo: «No le había dicho a nadie acerca de los planes que Dios había puesto en mi corazón para Jerusalén. No llevamos ningún animal de carga, con excepción del burro en el que yo cabalgaba» (Nehemías 2:12).

Hoy en día, muchos líderes se encuentran en la misma situación. Están construyendo desde cero y tienen que pensar estratégicamente en cómo reclutar un equipo.

Comience con los cuatro pasos siguientes:

1. **Comprométase a orar.** A menudo nos quejamos de la falta de voluntarios. Sin embargo, Jesús dijo: «Así que oren al Señor que está a cargo de la cosecha; pídanle que envíe más obreros a sus campos» (Mateo 9:38).
2. **Proyecte una visión convincente.** Nehemías 2:17–18 dice, «—Ustedes saben muy bien las dificultades en que estamos. Jerusalén yace en ruinas y sus puertas fueron destruidas por fuego. ¡Reconstruyamos la muralla de Jerusalén y pongamos fin a esta desgracia! Después les conté cómo la bondadosa mano de Dios estaba sobre mí, y acerca de mi conversación con el rey. De inmediato contestaron: —¡Sí, reconstruyamos la muralla! Así que comenzaron la buena obra».

Note que Nehemías apeló al deseo del pueblo de “no estar más en desgracia”. Luego compartió la historia de cómo Dios había movido al rey a proveer para la reconstrucción de los muros.

Las necesidades por sí solas rara vez inspiran. Decir: “Tenemos un montón de bebés en la guardería que necesitan a alguien que los cuide” no convencerá a nadie de ofrecerse como voluntario.

En lugar de eso, aprenda de Nehemías y lance una visión. Apele al deseo de alguien de marcar la diferencia en la vida de un niño. Luego cuente testimonios sobre familias jóvenes que pueden asistir a la iglesia por primera vez porque hay guarderías disponibles. La visión inspira a la gente a actuar.

3. **Cree un sistema de reclutamiento.** El reclutamiento requiere de una estructura. Su sistema debe responder al menos a las tres preguntas básicas siguientes:

- **Conciencia:** ¿Cómo se va a enterar la gente de las oportunidades de servicio?
- **Acción:** ¿Cómo se inscriben para servir?
- **Responsabilidad:** ¿Qué responsabilidad tienen los líderes en la captación e incorporación de nuevos voluntarios?

4. **Comuníquese con rapidez.** Cuando los voluntarios potenciales se inscriben para servir, un líder debe comunicarse con prontitud para evaluar su interés, disponibilidad, calificaciones y próximos pasos.

Reflexión y debate

1. ¿Tiende a comunicar necesidades o a proyectar una visión cuando recluta personas para servir?
2. ¿Cómo es su sistema de reclutamiento? ¿Aborda claramente la toma de conciencia, la acción y la responsabilidad?
3. Cuando alguien se inscribe para servir con sus equipos, ¿cuánto tiempo tarda actualmente en comunicarse con esa persona y qué podría hacer para mejorar?

Aplicación

Elabore un plan de reclutamiento que incluya un compromiso con la oración, el establecimiento de una visión, la creación de un sistema de reclutamiento y una comunicación rápida. Fije un plazo para la puesta en marcha de este proceso y, a continuación, comience a supervisar su impacto.

2

CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Reclutar

Evaluación

¿Cuáles son las mejores estrategias que ha empleado para captar voluntarios?

«No le había dicho a nadie acerca de los planes que Dios había puesto en mi corazón para Jerusalén. No llevamos ningún animal de carga, con excepción del burro en el que yo cabalgaba» (Nehemías 2:12).

Cuatro pasos para reclutar voluntarios:

1. _____ *a orar*. «Así que oren al Señor que está a cargo de la cosecha; pídanle que envíe más obreros a sus campos» (Mateo 9:38).
2. _____ *una visión convincente*. «—Ustedes saben muy bien las dificultades en que estamos. Jerusalén yace en ruinas y sus puertas fueron destruidas por fuego. ¡Reconstruyamos la muralla de Jerusalén y pongamos fin a esta desgracia! (...) De inmediato contestaron: —¡Sí, reconstruyamos la muralla! Así que comenzaron la buena obra» (Nehemías 2:17–18).
3. _____ *un sistema de reclutamiento*.
 - _____: ¿Cómo se van a enterar de las oportunidades de servicio?
 - _____: ¿Cómo se inscriben para servir?
 - _____: ¿Qué responsabilidad tienen los líderes en la captación e incorporación de nuevos voluntarios?
4. _____ *con rapidez*. Cuando los voluntarios potenciales se inscriben para servir, un líder debe comunicarse con prontitud para evaluar su interés, disponibilidad, calificaciones y próximos pasos.

Aplicación

Elabore un plan de reclutamiento que incluya un compromiso con la oración, el establecimiento de una visión, la creación de un sistema de reclutamiento y una comunicación rápida. Fije un plazo para la puesta en marcha de este proceso y, a continuación, comience a supervisar su impacto.

3 | CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Alinear

Revisión en equipo

¿Qué progresos ha realizado en la elaboración de un plan de captación de voluntarios?

Evaluación

¿Cómo asegurarse de que un voluntario desempeña la función adecuada?

Perspicacias e ideas

Como las iglesias suelen estar desesperadas por voluntarios, es fácil asignar funciones a las personas sin determinar si son las más adecuadas. Pero consideremos de nuevo el enfoque que adoptó Moisés con la construcción del santuario. Según Éxodo 36:2, «Así que Moisés mandó llamar a Bezalel y Aholiab y a todos los otros a quienes el Señor había dotado de modo especial y que estaban ansiosos por ponerse a trabajar».

Observe que Moisés convocó a personas para servir basándose en dos cosas: *capacidad* (“dotado de modo especial”) y *disponibilidad* (“ansiosos por ponerse a trabajar”). De manera similar, para garantizar que las personas estén alineadas con los roles correctos, debemos considerar tres cosas:

1. **Personalidad.** Cada congregación incluye muchas personalidades diferentes. Algunas personas son analíticas y sistemáticas, y otras son creativas y espontáneas. Algunos prosperan en roles visibles como enseñar o dirigir la adoración, mientras que otros prefieren servir detrás de la escena.

Tales diferencias no son una cuestión de bien o mal. Simplemente reflejan la variedad que Dios pone en la Iglesia. Para hacer coincidir las áreas de servicio con las personalidades individuales, debemos dedicar tiempo a conocer a las personas.

2. **Dones.** Todo el mundo tiene talentos y habilidades. Dios también deposita dones espirituales en la Iglesia. Debemos considerar estas habilidades y dones antes de colocar a las personas en funciones específicas del ministerio.

3. **Pasiones.** La NTV describe a los trabajadores en Éxodo 36:2 de esta manera: «todos los (...) que estaban ansiosos por ponerse a trabajar». Podemos descubrir qué agita el corazón de una persona hablando de *temas* e *intereses*. En otras palabras, ¿qué problemas de la congregación, la comunidad o el mundo se sienten impulsados a abordar, y qué intereses podrían aplicar al ministerio?

Comprender las personalidades, los dones y las pasiones facilita la adecuación de los miembros potenciales del equipo a los roles o funciones. Normalmente se pueden descubrir estas tres cosas haciendo buenas preguntas y administrando evaluaciones útiles.

Reflexión y debate

1. ¿Puede compartir un ejemplo de alguien que haya encontrado el papel adecuado en un equipo? ¿Qué diferencia hizo?
2. ¿Cómo influyen la personalidad, los dones y las pasiones en la eficacia de una persona en una función ministerial?
3. ¿Qué puede hacer para descubrir la personalidad, los dones y las pasiones de una persona *antes* de que comience a servir en un equipo?

Aplicación

Identifique algunas preguntas y herramientas que utilizará cuando hable con posibles miembros del equipo. No considere estas herramientas como formalidades. Por el contrario, deje que le informen (a usted y a los feligreses) sobre qué roles o funciones podrían ser los más adecuados. Este conocimiento ayuda a las personas a entender que Dios las diseñó a propósito y para un propósito.

3

CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Alinear

Evaluación

¿Cómo asegurarse de que un voluntario desempeña la función adecuada?

«Así que Moisés mandó llamar a Bezalel y Aholiab y a todos los otros a quienes el Señor había dotado de modo especial y que estaban ansiosos por ponerse a trabajar» (Éxodo 36:2).

Moisés convocó a personas para servir basándose en dos cosas: *capacidad* (“dotado de modo especial”) y *disponibilidad* (“ansiosos por ponerse a trabajar”).

Asigne roles o funciones a las personas basado en:

1. _____. Para hacer coincidir las áreas de servicio con las personalidades individuales, debemos dedicar tiempo a conocer a las personas.
2. _____. Todo el mundo tiene talentos y habilidades. Dios también deposita dones espirituales en la Iglesia. Debemos considerar estas habilidades y dones antes de colocar a las personas en funciones específicas del ministerio.
3. _____. La NTV describe a los trabajadores en Éxodo 36:2 de esta manera: «todos los (...) que estaban ansiosos por ponerse a trabajar». Podemos descubrir qué agita el corazón de una persona conversando con ellos sobre _____ e _____.

Aplicación

Identifique algunas preguntas y herramientas que utilizará cuando hable con posibles miembros del equipo. No considere estas herramientas como formalidades. Por el contrario, deje que le informen (a usted y a los feligreses) sobre qué roles o funciones podrían ser los más adecuados. Este conocimiento ayuda a las personas a entender que Dios las diseñó a propósito y para un propósito.

4 | CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Incorporar

Revisión en equipo

¿Qué herramientas ha identificado para ayudarle a evaluar la personalidad, los dones y las pasiones de los posibles miembros del equipo?

Evaluación

¿Cómo usted incorpora nuevos miembros al equipo cuando ellos se inscriben para servir?

Perspicacias e ideas

A menudo, uno de los ingredientes que falta en el desarrollo del voluntariado es un proceso de incorporación bien diseñado. Una vez que hemos reclutado a los voluntarios, necesitamos un proceso estratégico para prepararlos para el éxito en sus funciones ministeriales.

Incorporar es un término corporativo moderno, pero el concepto existe desde hace mucho tiempo. De hecho, Daniel, Sadrac, Mesac y Abednego pasaron por algo parecido antes de entrar al servicio del rey Nabucodonosor. Su preparación implicó tres años de entrenamiento en «todas las ramas del saber», que estuvieran «dotados de conocimiento y de buen juicio», que fueran «aptos para servir» y se les enseñara «el idioma y la literatura» de Babilonia (Daniel 1:4–5). Solo entonces se les consideró cualificados para servir.

Afortunadamente, los voluntarios de la iglesia no necesitan tres años de formación. Sin embargo, debemos tener la determinación de preparar a los voluntarios para el éxito. Un buen proceso de incorporación de voluntarios proporciona lo siguiente:

1. **La visión y los valores del equipo.** Cuando las personas se unen a un equipo, deben tener una comprensión clara de la visión y los valores de la iglesia. La visión ayuda a los miembros del equipo a ver cómo sus roles o funciones contribuyen a algo más grande. Los valores guían su comportamiento en el ministerio. Si uno de sus valores es la unidad, sus equipos de voluntarios deben reflejar esa unidad.
2. **Conocimiento.** Los miembros del equipo deben saber qué cosa es importante en sus roles o funciones. Por ejemplo, los encargados de dar la bienvenida deben saber dónde conseguir sus tarjetas de identificación y cómo dirigir a los invitados a las distintas zonas de la iglesia. Su sistema de incorporación debe garantizar que los miembros del equipo tengan respuestas a las preguntas más importantes.
3. **Entrenamiento.** Antes de que alguien pueda operar un ecualizador de sonido en vivo, tiene que aprender a manejarlo. Los líderes de grupos pequeños necesitan formación para facilitar buenos debates. Los trabajadores de la cafetería deben aprender a hacer café. Con el tiempo recibirán orientación adicional, pero un buen proceso de incorporación proporciona suficiente formación inicial para ayudar a los voluntarios a realizar sus tareas con éxito.
4. **Hacer sombra.** Esta es la oportunidad para que los nuevos voluntarios sigan a otros miembros experimentados del equipo mientras dan sus primeros pasos en el servicio. Para los nuevos voluntarios, hacer sombra es una excelente manera de observar, hacer preguntas y llegar a sentirse cómodos en sus funciones. Seguir a líderes experimentados da a los recién llegados la oportunidad de ver el éxito en acción.

Para garantizar la coherencia de su sistema de incorporación, documente el proceso en una guía de incorporación de una o dos páginas. Repase esta guía con cada nuevo voluntario.

Reflexión y debate

1. ¿Qué diferencia haría un proceso de incorporación de calidad para los nuevos voluntarios?
2. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de su sistema de incorporación actual?
3. ¿Qué puede hacer para garantizar que su sistema de incorporación comunique la visión y los valores del equipo, imparta conocimientos, brinde entrenamiento y ofrezca oportunidades para hacer sombra?

Aplicación

Revise su proceso de incorporación actual. Luego, cree un documento de incorporación para cada rol que incluya los cuatro puntos mencionados anteriormente.

4

CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Incorporar

Evaluación

¿Cómo usted incorpora nuevos miembros al equipo cuando ellos se inscriben para servir?

A menudo, uno de los ingredientes que falta en el desarrollo del voluntariado es un proceso de incorporación bien diseñado. Una vez que hemos reclutado a los voluntarios, necesitamos un proceso estratégico para prepararlos para el éxito en sus funciones ministeriales.

Daniel, Sadrac, Mesac y Abednego pasaron por algo parecido antes de entrar al servicio del rey Nabucodonosor (Daniel 1:4–5).

Cuatro ingredientes de un proceso de incorporación de voluntarios:

1. La _____ y los _____ del equipo.
Cuando las personas se unen a un equipo, deben tener una comprensión clara de la visión y los valores de la iglesia.
2. _____. Su sistema de incorporación debe garantizar que los miembros del equipo tengan respuestas a las preguntas más importantes.
3. _____. Con el tiempo recibirán orientación adicional, pero un buen proceso de incorporación proporciona suficiente formación inicial para ayudar a los voluntarios a realizar sus tareas con éxito.
4. _____. Esta es la oportunidad para que los nuevos voluntarios sigan a otros miembros experimentados del equipo mientras dan sus primeros pasos en el servicio.

Para garantizar la coherencia de su sistema de incorporación, documente el proceso en una guía de incorporación de una o dos páginas. Repase esta guía con cada nuevo voluntario.

Aplicación

Revise su proceso de incorporación actual. Luego, cree un documento de incorporación para cada rol que incluya los cuatro puntos mencionados anteriormente.

5 | CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Equipar

Revisión en equipo

¿Qué progresos ha realizado en el desarrollo de un sistema de incorporación para cada nuevo miembro del equipo de voluntarios?

Evaluación

¿Cómo se dota de recursos a los voluntarios para que desempeñen con éxito sus responsabilidades?

Perspicacias e ideas

Cuando Nehemías organizó a la gente para reconstruir el muro alrededor de Jerusalén, sabía que necesitarían recursos para hacer el trabajo. Dios le dio a Nehemías el favor del rey para asegurar esos recursos.

Nehemías 2:8 dice: «Además, le ruego que me dé una carta dirigida a Asaf, el encargado del bosque del rey, con instrucciones de suministrarme madera. La necesitaré para hacer vigas para las puertas de la fortaleza del templo, para las murallas de la ciudad y para mi propia casa. Entonces el rey me concedió estas peticiones porque la bondadosa mano de Dios estaba sobre mí».

El ministerio requiere recursos. Debemos equipar a los voluntarios con lo que necesitan para tener éxito. Estos recursos suelen ser de dos tipos:

1. **Herramientas para hacer el trabajo.** Los miembros del equipo necesitan herramientas específicas para desempeñar sus funciones. Los técnicos de sonido necesitan equipos de audio. Los encargados de los niños necesitan un plan de estudios infantil, los líderes de los grupos pequeños necesitan estudios bíblicos y los equipos del parqueo necesitan señales.

Si no proporcionamos las herramientas adecuadas, estamos predisponiendo a los miembros del equipo al fracaso. No tardarán en abandonar si se sienten frustrados.

Pregunte a los miembros de su equipo qué necesitan. Y esté atento a las formas de hacer su trabajo más eficaz, eficiente y gratificante.

2. **Un presupuesto para cumplir la misión.** El ministerio requiere financiación. Puede que los miembros del equipo no elaboren presupuestos ni manejen directamente el dinero, pero los líderes deben tener claro cuál es el costo de un ministerio eficaz. Y todos deben trabajar juntos para administrar los recursos con prudencia.

Las herramientas y los presupuestos comunican a los voluntarios que lo que hacen importa y que los líderes se preocupan por su éxito.

Es fácil mirar a otra iglesia y pensar, *yo no tengo las herramientas o el presupuesto que ellos tienen para ofrecer ese tipo de servicio*. Pero en vez de enfocarse en lo que no tiene, administre sabiamente lo que tiene para lograr lo que Dios les está llamando a hacer a usted y a su(s) equipo(s).

Reflexión y debate

1. ¿Alguna vez le han pedido que desarrolle un ministerio sin los recursos necesarios para llevarlo a cabo? ¿Cómo se sintió?
2. ¿Qué herramientas necesitan sus voluntarios para cumplir con las expectativas que se tienen para sus funciones?
3. ¿Cómo puede asignar un presupuesto para generar el mayor impacto con sus voluntarios?

Aplicación

Haga una auditoría en cada área del ministerio del cual sea responsable. Considere dos preguntas. Primero, ¿cuáles son sus expectativas para los voluntarios de cada ministerio? En segundo lugar, ¿les ha proporcionado los recursos que necesitan para cumplir esas expectativas? Si no es así, identifique los recursos necesarios y encuentre una manera de asegurarlos.

5

CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Equipar

Evaluación

¿Cómo se dota de recursos a los voluntarios para que desempeñen con éxito sus responsabilidades?

«Además, le ruego que me dé una carta dirigida a Asaf, el encargado del bosque del rey, con instrucciones de suministrarme madera. La necesitaré para hacer vigas para las puertas de la fortaleza del templo, para las murallas de la ciudad y para mi propia casa. Entonces el rey me concedió estas peticiones porque la bondadosa mano de Dios estaba sobre mí». (Nehemías 2:8).

Dos maneras de equipar a los voluntarios:

1. _____ para hacer el trabajo.

Si no proporcionamos las herramientas adecuadas, estamos predisponiendo a los miembros del equipo al fracaso. No tardarán en abandonar si se sienten frustrados.

Pregunte a los miembros de su equipo qué necesitan. Y esté atento a las formas de hacer su trabajo más eficaz, eficiente y gratificante.

2. Un _____ para cumplir la misión.

El ministerio requiere financiación. Puede que los miembros del equipo no elaboren presupuestos ni manejen directamente el dinero, pero los líderes deben tener claro cuál es el costo de un ministerio eficaz. Y todos deben trabajar juntos para administrar los recursos con prudencia.

Es fácil mirar a otra iglesia y pensar, *yo no tengo las herramientas o el presupuesto que ellos tienen para ofrecer ese tipo de servicio*. Pero en vez de enfocarse en lo que no tiene, administre sabiamente lo que tiene para lograr lo que Dios les está llamando a hacer a usted y a su(s) equipo(s).

Aplicación

Haga una auditoría en cada área del ministerio del cual sea responsable. Considere dos preguntas. Primero, ¿cuáles son sus expectativas para los voluntarios de cada ministerio? En segundo lugar, ¿les ha proporcionado los recursos que necesitan para cumplir esas expectativas? Si no es así, identifique los recursos necesarios y encuentre una manera de asegurarlos.

6

CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Entrenar

Revisión en equipo

¿Qué recursos se han asegurado para equipar a los voluntarios para el éxito?

Evaluación

¿Cómo proporciona formación continua a los voluntarios?

Perspicacias e ideas

Después de incorporar y dotar de recursos a los voluntarios, es fácil centrar la atención en otras necesidades urgentes. Pero los buenos líderes entienden que el entrenamiento no es una actividad que se realiza una sola vez. Por el contrario, invierten en el desarrollo continuo de los miembros del equipo.

El apóstol Pablo comprendía la importancia del desarrollo continuo. Él dijo: «Todos los atletas se entrenan con disciplina. Lo hacen para ganar un premio que se desvanecerá, pero nosotros lo hacemos por un premio eterno. Por eso yo corro cada paso con propósito. No solo doy golpes al aire. Disciplino mi cuerpo como lo hace un atleta, lo entreno para que haga lo que debe hacer. De lo contrario, temo que, después de predicarles a otros, yo mismo quede descalificado» (1 Corintios 9:25–27).

Los atletas olímpicos no se limitan a un par de sesiones de entrenamiento antes de los juegos. Se entrenan de forma constante y proactiva a lo largo del tiempo. Nosotros también debemos ser constantes y proactivos en la formación de los voluntarios. Considere las tres ideas siguientes:

1. **Encuentro de equipos.** Los encuentros de equipo son *reuniones breves* que tienen lugar antes de un servicio. En ellas puede participar toda la base de voluntarios o departamentos individuales. En cualquier caso, un buen encuentro de equipo proporciona algunas cosas importantes.
 - a. **Inspiración.** Dedique un momento para inspirar a los miembros del equipo compartiendo una historia de cambio de una vida, una victoria en el ministerio o centrándose en la visión o los valores de la iglesia.
 - b. **Información.** Comparta con sus voluntarios información importante para el servicio de ese día.
 - c. **Oración.** Buscar a Dios y orar juntos por las necesidades del grupo. Oren por el servicio, entregando sus dones y habilidades al Señor e invitando al Espíritu Santo a obrar en los corazones de las personas.
2. **Noches de equipo.** Programe reuniones especiales para los voluntarios durante todo el año, quizás trimestrales o semestrales, donde pueda brindar capacitación a toda su base de voluntarios. Realice una parte de la capacitación con todos sus voluntarios (transmisión de visión o capacitación para toda la iglesia). Luego ofrezca sesiones de trabajo con formación específica para equipos departamentales.
3. **Entrenamiento del equipo.** Algunos de los mejores entrenamientos del equipo pueden ocurrir fuera de la iglesia. Considere invitar voluntarios a eventos de capacitación de calidad que se realicen en su área o en internet. La participación podría ampliar su pensamiento y ayudarlos a darse cuenta de las posibilidades para el futuro.

Reflexión y debate

1. ¿Cómo luce el plan de formación continua de su equipo?
2. ¿Qué haría falta para implantar (o mejorar) los encuentros de equipo?
3. ¿Qué tipo de formación necesitan más nuestros equipos? ¿Podemos impartir esta formación durante una noche de equipo o un evento externo?

Aplicación

Elabore un plan para la formación continua de sus equipos. Explore la posibilidad de celebrar reuniones de equipo, noches de equipo, formación externa y cualquier otra oportunidad de desarrollo del equipo.

6

CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Entrenar

Evaluación

¿Cómo proporciona formación continua a los voluntarios?

«Todos los atletas se entrenan con disciplina. Lo hacen para ganar un premio que se desvanecerá, pero nosotros lo hacemos por un premio eterno. Por eso yo corro cada paso con propósito. No solo doy golpes al aire. Disciplino mi cuerpo como lo hace un atleta, lo entreno para que haga lo que debe hacer. De lo contrario, temo que, después de predicarles a otros, yo mismo quede descalificado» (1 Corintios 9:25–27).

Tres maneras de entrenar a los voluntarios:

1. _____ de equipos.
 - _____. Dedique un momento para inspirar a los miembros del equipo compartiendo una historia de cambio de una vida, una victoria en el ministerio o centrándose en la visión o los valores de la iglesia.
 - _____. Comparta con sus voluntarios información importante para el servicio de ese día.
 - _____. Buscar a Dios y orar juntos por las necesidades del grupo. Oren por el servicio, entregando sus dones y habilidades al Señor e invitando al Espíritu Santo a obrar en los corazones de las personas.
2. _____ de equipos. Realice una parte de la capacitación con todos sus voluntarios (transmisión de visión o capacitación para toda la iglesia). Luego ofrezca sesiones de trabajo con formación específica para equipos departamentales.
3. _____ de equipos. Algunos de los mejores entrenamientos del equipo pueden ocurrir fuera de la iglesia. Considere invitar voluntarios a eventos de capacitación de calidad que se realicen en su área o en internet. La participación podría ampliar su pensamiento y ayudarlos a darse cuenta de las posibilidades para el futuro.

Aplicación

Elabore un plan para la formación continua de sus equipos. Explore la posibilidad de celebrar reuniones de equipo, noches de equipo, formación externa y cualquier otra oportunidad de desarrollo del equipo.

7 | CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Orientar

Revisión en equipo

¿Qué incluye su plan de formación continua de voluntarios?

Evaluación

¿Ha recibido orientación de otro líder? En caso afirmativo, ¿en qué consistió el proceso de orientación y en qué le benefició?

Perspicacias e ideas

La orientación o asesoramiento es una de las formas más eficaces de invertir en sus voluntarios. Va más allá de las reuniones de equipo y de los grandes grupos para desarrollar relaciones individuales. Como dijo el autor Tim Elmore: “Más tiempo con menos gente equivale a un mayor impacto del reino”.

El apóstol Pablo practicaba la orientación con su joven aprendiz Timoteo. Pablo le dijo: «Timoteo, mi querido hijo, sé fuerte por medio de la gracia que Dios te da en Cristo Jesús. Me has oído enseñar verdades, que han sido confirmadas por muchos testigos confiables. Ahora enseña estas verdades a otras personas dignas de confianza que estén capacitadas para transmitir las a otros» (2 Timoteo 2:1–2).

Note cuatro características del asesoramiento de Pablo:

1. **Motivador.** Pablo comenzó motivando a Timoteo. Le dijo: «Timoteo, mi querido hijo, sé fuerte por medio de la gracia que Dios te da en Cristo Jesús». Pablo estaba animando y motivando a Timoteo a desarrollar raíces profundas para su fe en Cristo.
2. **Modelador.** Timoteo había oído a Pablo predicar y enseñar en presencia de «muchos testigos». Más allá de eso, Timoteo presenciaba la vida de Pablo (2 Timoteo 4:7). Timoteo sabía que Pablo practicaba el evangelio que predicaba.

Modelar es una de las formas más poderosas de ser un mentor porque añade credibilidad a todo lo que dice aquel que brinda orientación.

3. **Orientador.** Pablo le dijo a Timoteo que confiara el evangelio «a otras personas dignas de confianza». En otras palabras, Pablo estaba desafiando a Timoteo a tomar lo que había aprendido e invertirlo en otros. Habiendo sido mentor de Timoteo, Pablo esperaba que él fuera mentor de otros.
4. **Multiplicador.** Además, las personas a las que Timoteo debía confiar las enseñanzas también necesitaban ser «capacitadas para transmitir las a otros». Pablo invirtió en Timoteo, quien a su vez invertiría en gente confiable, y esa gente confiable invertiría en otros. El crecimiento no murió con Pablo. Él tenía una visión para la multiplicación que continuaría en el futuro.

¿A quién puede empezar a motivar para que crezca? ¿Está usted modelando el comportamiento que quiere que los demás emulen? ¿Es usted mentor de alguien y luego desafía a esa persona a ser mentor de otros? ¿La onda de expansión multiplicadora se extiende más allá de usted? La orientación requiere intencionalidad, pero los resultados pueden ser transformadores para las generaciones venideras.

Reflexión y debate

1. ¿Qué significa para usted la afirmación de Tim Elmore: “Más tiempo con menos gente equivale a un mayor impacto en el reino”?
2. ¿A cuál miembro de su equipo debería empezar a entrenar?
3. ¿Cómo podría ser ese proceso de orientación?

Aplicación

Para empezar a ser un mentor, hay que dar dos pasos. En primer lugar, identifique a la persona a la que va a orientar. Elija a alguien con ganas de aprender o con un potencial sin explotar. En segundo lugar, determine un plan de asesoramiento. Podrían tener una reunión mensual para hablar sobre el área de ministerio de esa persona o una reunión semanal para hablar sobre un libro de liderazgo o un recurso de crecimiento personal.

7

CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Orientar

Evaluación

¿Ha recibido orientación de otro líder? En caso afirmativo, ¿en qué consistió el proceso de orientación y en qué le benefició?

“Más tiempo con menos gente equivale a un mayor impacto del reino.” — Tim Elmore

«Timoteo, mi querido hijo, sé fuerte por medio de la gracia que Dios te da en Cristo Jesús. Me has oído enseñar verdades, que han sido confirmadas por muchos testigos confiables. Ahora enseña estas verdades a otras personas dignas de confianza que estén capacitadas para transmitir las a otros» (2 Timoteo 2:1–2).

Cuatro características del asesoramiento de Pablo:

1. _____ . Pablo estaba animando y motivando a Timoteo a desarrollar raíces profundas para su fe en Cristo.
2. _____ . Timoteo sabía que Pablo practicaba el evangelio que predicaba.
3. _____ . Habiendo sido mentor de Timoteo, Pablo esperaba que él fuera mentor de otros.
4. _____ . El crecimiento no murió con Pablo. Él tenía una visión para la multiplicación que continuaría en el futuro.

Aplicación

Para empezar a ser un mentor, hay que dar dos pasos. En primer lugar, identifique a la persona a la que va a orientar. Elija a alguien con ganas de aprender o con un potencial sin explotar. En segundo lugar, determine un plan de asesoramiento. Podrían tener una reunión mensual para hablar sobre el área de ministerio de esa persona o una reunión semanal para hablar sobre un libro de liderazgo o un recurso de crecimiento personal.

8

CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Promover

Revisión en equipo

¿De quién es mentor y cuál es su plan de asesoramiento?

Evaluación

¿Cómo usted determina si se debe promover a un voluntario a un nivel más alto de responsabilidad?

Perspicacias e ideas

Uno de los ejemplos bíblicos clásicos de promoción se encuentra en la parábola de los talentos (Mateo 25). Después de que el amo confió su riqueza a tres sirvientes, se fue por un período prolongado. El versículo 19 dice: «Después de mucho tiempo, el amo regresó de su viaje y los llamó para que rindieran cuentas de cómo habían usado su dinero».

Los dos primeros siervos duplicaron las riquezas de su señor, pero el tercer siervo era perezoso y enterró las riquezas de su señor en la tierra. Al final de la historia, al siervo perezoso se le quitó lo que se le había confiado.

Pero mire lo que el Señor dijo a los otros dos siervos: «Bien hecho, mi buen siervo fiel. Has sido fiel en administrar esta pequeña cantidad, así que ahora te daré muchas más responsabilidades. ¡Ven a celebrar conmigo!» (versículos 21, 23).

Este pasaje tiene muchas lecciones, pero centrémonos en estas tres:

1. *La administración fiel conduce a un mayor liderazgo.* Cuando somos fieles en las cosas pequeñas, Dios puede confiarnos mayores responsabilidades y oportunidades.
2. *El trabajo del miembro del equipo es ser fiel.* La fidelidad implica algo más que la mera presencia. Estar presente es parte de ella, pero la fidelidad requiere administrar sabiamente lo que Dios confía a nuestro cuidado. Es hacer lo mejor con nuestro tiempo, talento, tesoro e influencia.
3. *El trabajo del líder es promover a los miembros fieles del equipo.* La parábola de los talentos ofrece otra visión para los líderes. El maestro premiaba la fidelidad con un ascenso. Deberíamos hacer lo mismo con aquellos que dirigimos.

Cuando los miembros del equipo son fieles y los líderes practican la promoción, los equipos desarrollarán mayores niveles de capacidad. En lugar de construir un equipo de seguidores, se empieza a construir un equipo de líderes capacitados.

Reflexión y debate

1. Lea Mateo 25:14–30. ¿Qué otras lecciones de liderazgo puede extraer de esta parábola?
2. ¿Cómo le desafían los tres puntos anteriores?
3. ¿Por qué es fácil pasar por alto la parte de promoción de esta parábola? ¿Cuál(es) voluntario(s) en su área de ministerio merece(n) un ascenso?

Aplicación

Haga una evaluación honesta de su equipo. Nadie es perfecto, pero piense en quién puede estar preparado para un ascenso. ¿Qué podría hacer para comenzar a brindarles a los miembros fieles del equipo mayores oportunidades de liderazgo?

8

CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Promover

Evaluación

¿Cómo usted determina si se debe promover a un voluntario a un nivel más alto de responsabilidad?

«Después de mucho tiempo, el amo regresó de su viaje y los llamó para que rindieran cuentas de cómo habían usado su dinero» (Mateo 25:19).

«Bien hecho, mi buen siervo fiel. Has sido fiel en administrar esta pequeña cantidad, así que ahora te daré muchas más responsabilidades. ¡Ven a celebrar conmigo!» (Mateo 25:21,23).

Tres lecciones de la parábola de los talentos:

1. La _____ *fiel conduce a un mayor* _____

_____. Cuando somos fieles en las cosas pequeñas, Dios puede confiarnos mayores responsabilidades y oportunidades.

2. El trabajo del miembro del equipo es ser _____.

La fidelidad implica algo más que la mera presencia. Estar presente es parte de ella, pero la fidelidad requiere administrar sabiamente lo que Dios confía a nuestro cuidado. Es hacer lo mejor con nuestro tiempo, talento, tesoro e influencia.

3. El trabajo del líder es _____ a los miembros fieles del equipo. El maestro premiaba la fidelidad con un ascenso. Deberíamos hacer lo mismo con aquellos que dirigimos.

Aplicación

Haga una evaluación honesta de su equipo. Nadie es perfecto, pero piense en quién puede estar preparado para un ascenso. ¿Qué podría hacer para comenzar a brindarles a los miembros fieles del equipo mayores oportunidades de liderazgo?



Apreciar

Revisión en equipo

¿Ya ha dado pasos para promover a un miembro fiel del equipo? ¿A cuál?

Evaluación

¿Cómo muestra su agradecimiento a los voluntarios?

Perspicacias e ideas

Los voluntarios *no tienen* que hacer lo que hacen. Lo hacen porque desean servir y marcar la diferencia con los dones que Dios les ha dado. Pero si no tenemos cuidado, podemos empezar a dar por sentado que nos merecemos a los voluntarios.

Los líderes tienen la responsabilidad de honrar y apreciar a aquellos que están invirtiendo su tiempo y talento en el ministerio. Pablo dijo: «Ámense unos a otros con un afecto genuino y deléitense al honrarse mutuamente» (Romanos 12:10).

¿Qué aspecto tiene esto en el ministerio diario? ¿Cómo podemos expresar nuestro agradecimiento a los voluntarios de forma auténtica y significativa? Comience con las tres ideas siguientes:

1. **Agradecimiento *personal*.** El agradecimiento más significativo es el personal. Es una tarjeta de agradecimiento escrita a mano. Es darse cuenta de la contribución de un miembro del equipo en el momento, y luego pararse a reconocerlo y dar las gracias. Es expresar el agradecimiento de forma específica en lugar de usar términos generales.

En lugar de decir: “Gracias por servir”, sea específico: “Gracias por la forma en que ayudó a esa familia con tres niños a cruzar con seguridad el estacionamiento y registrarse en nuestro ministerio de niños. Ese es el tipo de servicio que significa tanto, y estoy agradecido por la forma en que escoge amar y servir a la gente tan desinteresadamente”.

2. **Reconocimiento *público*.** También hay momentos para expresar públicamente el agradecimiento a todo su equipo. Puede ser mediante un banquete de agradecimiento o una fiesta de Navidad en su casa. Reconozca los esfuerzos colectivos del grupo, destacando al mismo tiempo las historias de impacto debidas al servicio fiel de los miembros del equipo. Tenga cuidado de no avergonzar a nadie, especialmente a aquellos a los que no les gusta el reconocimiento público.
3. **Valoración *práctica*.** Exprese su agradecimiento de forma práctica y tangible. Organizar una comida de vez en cuando, repartir tarjetas de regalo o traer dulces para el desayuno son formas sencillas pero atentas de demostrar cuánto aprecia a sus voluntarios y lo que hacen. Incluso puede llevar un registro de los cumpleaños para reconocer estos días especiales.

Los autores Gary Chapman y Paul White observaron: “La pregunta no es: ¿Aprecias a tus compañeros de trabajo? La verdadera pregunta es: ¿Ellos se sienten apreciados?” Lo mismo ocurre con los voluntarios. Sin aprecio, se está perdiendo una parte importante y bíblica del desarrollo del equipo. Y es muy probable que el servicio de los miembros de su equipo dure poco si no sienten que son tenidos en cuenta y apreciados.

Reflexión y debate

1. ¿Con qué frecuencia muestra aprecio personal a los voluntarios? ¿Qué puede hacer esta semana para que algunos de ellos sepan que usted nota y aprecia sus esfuerzos?
2. ¿Qué podríamos hacer como congregación para mostrar agradecimiento a todos nuestros voluntarios?
3. ¿Qué expresiones de agradecimiento sencillas y prácticas podríamos ofrecer con nuestro presupuesto?

Aplicación

Escriba notas de agradecimiento a tres voluntarios esta semana. Luego, elabore un plan para reconocer y apreciar a todo su equipo, personal, pública y prácticamente.



Apreciar

Evaluación

¿Cómo muestra su agradecimiento a los voluntarios?

Los voluntarios *no tienen* que hacer lo que hacen. Lo hacen porque desean servir y marcar la diferencia con los dones que Dios les ha dado. Pero si no tenemos cuidado, podemos empezar a dar por sentado que nos merecemos a los voluntarios.

«Ámense unos a otros con un afecto genuino y deléitense al honrarse mutuamente» (Romanos 12:10).

Cómo expresar agradecimiento a los voluntarios:

1. *Agradecimiento* _____. El agradecimiento más significativo es el personal. Es una tarjeta de agradecimiento escrita a mano. Es darse cuenta de la contribución de un miembro del equipo en el momento, y luego pararse a reconocerlo y dar las gracias. Es expresar el agradecimiento de forma específica en lugar de usar términos generales.
2. *Reconocimiento* _____. También hay momentos para expresar públicamente el agradecimiento a todo su equipo. Puede ser mediante un banquete de agradecimiento o una fiesta de Navidad en su casa. Reconozca los esfuerzos colectivos del grupo, destacando al mismo tiempo las historias de impacto debidas al servicio fiel de los miembros del equipo.
3. *Valoración* _____. Exprese su agradecimiento de forma práctica y tangible. Organizar una comida de vez en cuando, repartir tarjetas de regalo o traer dulces para el desayuno son formas sencillas pero atentas de demostrar cuánto aprecia a sus voluntarios y lo que hacen.

“La pregunta no es: ¿Aprecias a tus compañeros de trabajo? La verdadera pregunta es: ¿Ellos se sienten apreciados?” — Gary Chapman y Paul White

Aplicación

Escriba notas de agradecimiento a tres voluntarios esta semana. Luego, elabore un plan para reconocer y apreciar a todo su equipo, personal, pública y prácticamente.

10

CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Comprometer

Revisión en equipo

¿A cuáles tres voluntarios le envió una nota de agradecimiento la semana pasada?

Evaluación

¿Cuáles son las mejores estrategias que ha utilizado para mantener a los voluntarios interesados?

Reflexión y debate

Uno de los aspectos notables de los esfuerzos de Nehemías por reconstruir el muro alrededor de Jerusalén fue su capacidad para mantener al equipo comprometido a pesar de las burlas constantes.

Nehemías 4:1-3 dice: «Cuando Sanbalat se enteró de que estábamos reconstruyendo la muralla, se enojó muchísimo. Se puso furioso y se burló de los judíos, diciendo ante sus amigos y los oficiales del ejército de Samaria: “¿Qué cree que está haciendo este pobre y debilucho grupo de judíos? ¿Acaso creen que pueden construir la muralla en un día por tan solo ofrecer unos cuantos sacrificios? ¿Realmente creen que pueden hacer algo con piedras rescatadas de un montón de escombros, y para colmo piedras calcinadas?” Tobías, el amonita, que estaba a su lado, comentó: “¡Esa muralla se vendría abajo si tan siquiera un zorro caminara sobre ella!”».

Incluso con esta oposición, Nehemías mantuvo al pueblo centrado en la visión que tenía entre manos. Ignoró gran parte de las burlas, reasignó a personas con diversas responsabilidades y defendió la misión.

Una cosa es reclutar a un equipo de voluntarios y otra mantener a los miembros del equipo interesados en la visión, el ministerio y sus funciones. A continuación, se indican diez cosas que puede hacer para mantener el compromiso de los voluntarios:

1. **Modelar.** Sea auténtico, afectuoso y lleno de integridad. Sea un líder digno de seguir mientras modela el camino.
2. **Liderar.** Una de las mejores cosas que puede hacer por los voluntarios es liderarlos con excelencia.
3. **Energizar.** Transmita una visión para el futuro, recordando periódicamente a los miembros del equipo que su servicio está marcando la diferencia.
4. **Conectar.** Cree un espacio para que los miembros del equipo establezcan relaciones y se conozcan unos a otros fuera de la iglesia.
5. **Comunicar.** Actualice periódicamente a los voluntarios sobre detalles relevantes del ministerio.
6. Ser **mentor.** Invierta personalmente en el crecimiento de los miembros individuales del equipo.
7. **Escuchar.** Acoja las opiniones de los demás y ofrézcales la oportunidad de compartir sus ideas para mejorar el ministerio.
8. Ser **pastor.** Muestre una atención y un aliento genuinos, acompañando a los voluntarios en los momentos difíciles.
9. **Equipar.** Proporcione regularmente a los miembros del equipo formación y recursos que les ayuden a alcanzar el éxito.
10. **Empoderar.** Comparta el poder y la autoridad con los voluntarios a medida que adquieran responsabilidades.

Cada una de estas acciones contribuirá al nivel general de compromiso de su equipo. Y lo que es más importante, los voluntarios se sentirán reconocidos, queridos, realizados y apreciados.

Reflexión y debate

1. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrenta para mantener a su equipo plenamente comprometido?
2. ¿Cuál de los 10 pasos anteriores le resulta más difícil? ¿Por qué?
3. ¿Cómo podríamos mejorar como congregación el compromiso de los voluntarios?

Aplicación

Elija dos de los diez pasos anteriores para mantener el compromiso de su equipo. Elabore un plan significativo para aplicar estas estrategias esta misma semana. A continuación, añada un nuevo paso cada mes.

10

CÓMO FORMAR EQUIPOS DE ENSUEÑO

Comprometer

Evaluación

¿Cuáles son las mejores estrategias que ha utilizado para mantener a los voluntarios interesados?

Uno de los aspectos notables de los esfuerzos de Nehemías por reconstruir el muro alrededor de Jerusalén fue su capacidad para mantener al equipo comprometido a pesar de las burlas constantes. Lea Nehemías 4:1–3.

Diez maneras de comprometer a los voluntarios y ayudar a su motivación:

1. _____. Sea auténtico, afectuoso y lleno de integridad. Sea un líder digno de seguir mientras modela el camino.
2. _____. Una de las mejores cosas que puede hacer por los voluntarios es liderarlos con excelencia.
3. _____. Transmita una visión para el futuro, recordando a menudo a los miembros del equipo que su servicio hace la diferencia.
4. _____. Cree un espacio para que los miembros del equipo establezcan relaciones y se conozcan unos a otros fuera de la iglesia.
5. _____. Actualice periódicamente a los voluntarios sobre detalles relevantes del ministerio.
6. _____. Invierta personalmente en el crecimiento de los miembros individuales del equipo.
7. _____. Acoja las opiniones de los demás y ofrézcales la oportunidad de compartir sus ideas para mejorar el ministerio.
8. _____. Muestre una atención y un aliento genuinos, acompañando a los voluntarios en los momentos difíciles.
9. _____. Proporcione regularmente a los miembros del equipo formación y recursos que les ayuden a alcanzar el éxito.
10. _____. Comparta el poder y la autoridad con los voluntarios a medida que adquieran responsabilidades.

Aplicación

Elija dos de los diez pasos anteriores para mantener el compromiso de su equipo. Elabore un plan significativo para aplicar estas estrategias esta misma semana. A continuación, añada un nuevo paso cada mes.