



Qué podemos esperar...

...cuando se inicia una nueva comunidad episcopal

¡Le damos la bienvenida a las Nuevas Comunidades Episcopales a la Guía “Qué podemos esperar”! Éste es un documento vivo que esperamos vaya creciendo y evolucionando a medida que nos nutrimos de la sabiduría que resulta del quehacer de una nueva comunidad de fe, para que sea abundante y resistente en el siglo XXI. Esta versión inicial es una reflexión sobre temas que por lo general tienden a surgir en los tres primeros años después de plantar una iglesia nueva, desde el Discernimiento hasta el momento cuando se Planta el nuevo ministerio. Asimismo, encontrará breves reflexiones sobre las estaciones cuando toca Plantar de nuevo y hacer Compostaje. A medida que avancemos, añadiremos más información sobre algunas de las etapas o “estaciones” que vienen después – los tiempos de Crecimiento, de Cosecha y de Compartir.

La Oficina de Plantación y Redesarrollo de Iglesias de la Iglesia Episcopal y el Grupo de Trabajo nombrado por la Convención General en 2018 recopiló la información que aparece en esta Guía. Sin embargo, su contenido proviene de docenas y docenas de valientes líderes que ofrecieron sus historias y puntos de vista que son el resultado de servir en el campo de cosecha de Dios. Pedimos en oración que el Señor de la Cosecha continúe enviando trabajadores y que las diócesis episcopales sigan respondiendo a los nuevos campos de misión que aún están intactos.

Recuerden, no están solos ni en el proceso de discernimiento ni en el de plantar. Estamos orando por ustedes.

Revdo. Tom Brackett

Gerente de Plantación de iglesias y redesarrollo
tbrackett@episcopalchurch.org

Revda. Katie Nakamura Rengers

Oficial de personal para plantar iglesias
krenders@episcopalchurch.org

Revda. Canóniga Janet Waggoner

Presidente del Grupo de trabajo para plantar iglesias el redesarrollo congregacional
janet.waggoner@edfw.org

Índice

Introducción – 3

Acerca de esta guía

Acerca de las Nuevas comunidades episcopales

Estación 1: Discernir – 6

Tema 1: Conformar un Equipo de discernimiento

Tema 2: Siempre empezar con un “¿por qué?”

Tema 3: ¿Quién?

Tema 4: ¿Dónde?

Tema 5: ¿Qué?

Tema 6: Discernir un líder de contacto

Tema 7: Aceptar el riesgo

Estación 2: Plantar – 23

Tema 1: Proyectar su visión

Tema 2: Formación

Tema 3: Aceptar su papel

Tema 4: Convenio

Tema 5: Desarrollo de un plan de ministerio

Tema 6: Conozca su vecindario

Tema 7: Convocatoria del equipo central

Tema 8: Lanzamiento de su ministerio

Estación 3: Crecer – 35

Tema 1: Definición de resultados y objetivos

Tema 2: Definición de sostenibilidad

Tema 3: ¿Cuánto tiempo va a llevar esto?

Tema 4: Comunicación y responsabilidad

Replantación (Girar) – 41

Compostaje – 43

Anexo

Enfoque deliberado sobre plantar iglesias latinas - 47

Cuadrícula de evaluación episcopal - 50

Plantilla del Plan de ministerio - 51

Introducción

¡Nunca antes había sido tan importante aprender a plantar iglesias! Mientras preparamos este recurso para que sea publicado en línea, la Iglesia está cambiando rápidamente. Una pandemia viral está arrasando al mundo, exigiendo compasión e innovación de los líderes que guían a sus comunidades en medio de enfermedades, aislamiento y temor económico. Nuestra siempre presente pandemia de racismo ha estallado, dejando al descubierto traumas del pasado y exigiendo que desafíemos los supuestos que durante mucho tiempo han mantenido las personas y las instituciones. Es vital que comencemos a aprender de nuestros líderes misioneros, quienes con más frecuencia cuestionan el *status quo* y suelen plantear la pregunta “¿Qué se supone realmente ser la iglesia?”

Aunque algunas características clave siguen siendo las mismas, plantar iglesias debe darse de manera diferente a como se ha hecho anteriormente. Más allá de los líderes que se aventuraron a salir a finales del siglo XX, los plantadores de iglesias de hoy en día se enfrentan a una cultura que cada vez apoya menos la afiliación y la asistencia a la iglesia. Las personas son más transitorias y con frecuencia se mudan a nuevos trabajos y comunidades. La demografía de los vecindarios está cambiando, a veces refleja nuevos niveles de diversidad y a veces los esfuerzos crecientes para seguir siendo homogéneos. Los mileniales, que actualmente son la generación viva más grande de Estados Unidos, tienen diferentes actitudes hacia la afiliación institucional, la religión y la administración de los recursos. Los líderes misioneros están descubriendo que este nuevo contexto los obliga a cambiar sus propias expectativas acerca de cómo debe ser la comunidad de la iglesia y para quién debe ser.

En 2012, la Convención General de la Iglesia Episcopal lanzó una emocionante iniciativa para fomentar una nueva ola para plantar iglesias a lo largo de toda la denominación. Las subvenciones de “La primera marca de la misión” se renovaron en 2015 y en 2018 se convirtieron en subvenciones para “Nuevas comunidades episcopales”. En los últimos 6 años, la iglesia se ha beneficiado inmensamente del trabajo fiel de docenas de plantadores de iglesias y promotores de misiones que aman a sus vecindarios, que han trabajado para convertir la visión en realidad, han experimentado hacer liturgia de forma distinta, han probado nuevos modelos de liderazgo y han arriesgado su propia seguridad financiera y perspectivas de trabajo futuro por el bien de la misión. Algunas de estas primeras plantas han echado raíces de forma segura y probablemente producirán comunidades episcopales duraderas que en algún momento formarán parte de la institución establecida. Otras tuvieron un aterrizaje forzoso, pero no por eso son menos valiosas para ayudarnos a entender lo que funciona y lo que no. Aunque todavía se desconoce mucho sobre cómo plantar iglesias sostenibles y resistentes en esta nueva era, estamos cosechando activamente el fruto de los esfuerzos iniciales y creemos que ha llegado el momento de empezar a compartir los primeros aprendizajes con los futuros plantadores y líderes diocesanos.

Plantar iglesias es un esfuerzo hermoso y desordenado. A veces, las mejores prácticas para plantar iglesias de forma eficaz contradicen las mejores prácticas para liderar una

iglesia ya establecida. No todos los clérigos y líderes laicos tienen las capacidades ni el llamado vocacional para hacer este trabajo. En la redacción de este manual se contaron historias difíciles y se derramaron lágrimas. Al mismo tiempo, la mayoría de los plantadores han expresado que su relación personal con Dios y su llamado vocacional se han transformado para siempre gracias a la experiencia de "ser enviados" a comenzar una nueva comunidad desde cero.

ACERCA DE ESTA GUÍA

El propósito de la guía es compartir la sabiduría y el aprendizaje recopilado por los líderes de la Nueva Comunidad Episcopal a lo largo de los últimos tres trienios. No pretende ser prescriptiva. En el trabajo plantar iglesias, el contexto es clave, y tanto los plantadores como los líderes diocesanos deben responder mediante el desarrollo de una visión y expectativas apropiadas para el nuevo ministerio. Más bien, la guía debe entenderse como un conjunto de preguntas vitales, prácticas útiles, posibles escollos y percepciones tanto espirituales como tangibles que nuestros plantadores han cosechado en los últimos años. Esperamos que sea leída *tanto* por los líderes de las nuevas iniciativas COMO POR sus líderes diocesanos. Lo ideal sería que las bendiciones y los desafíos de plantar una nueva comunidad cristiana no sean asumidos sólo por el plantador, sino que se compartan con los visionarios, los misioneros y quienes los envían.

Debido a la naturaleza de la teología y la política episcopal, nuestra experiencia es que las nuevas comunidades tienen una mejor oportunidad de despegar cuando el líder visionario, su equipo central y su liderazgo diocesano arrancan con un sentimiento mutuo de colectividad, es decir que sienten que "están en esto todos juntos" y mantienen esa sensación a medida que pasa el tiempo. Sugerimos que los líderes principales y sus dirigentes diocesanos lean este manual y se tomen el tiempo de responder juntos algunas de las preguntas espirituales guía.

Puede ser útil comparar el plantar iglesias con las estaciones o temporadas. La duración e intensidad de cada estación varía de un contexto a otro, pero la mayoría de las nuevas comunidades experimentan de una u otra forma cada una de las estaciones. Las siete estaciones son:

1. **Discernir:** Explorar con quién nos llama Dios a estar en comunidad, descubrir cómo podría ser la misión y la iglesia en este contexto y cómo sería vivir el Evangelio.
2. **Plantar:** Cultivar la tierra y plantar las semillas de relación y estructura que darán vida a la nueva comunidad.
3. **Creecer:** Reabastecer y fertilizar la nueva comunidad de maneras que le ayudarán a desarrollarse para obtener los resultados esperados.
4. **Cosechar:** Celebrar los frutos de la nueva comunidad y asegurarse de tener las herramientas adecuadas para seguir cosechando esos frutos año tras año.

5. **Replantar:** Girar, ajustar, refinar o incluso cambiar drásticamente el modelo de ministerio como respuesta amorosa a las necesidades de su nueva comunidad.
6. **Compostaje:** Valorar y aprender de la experiencia de las comunidades que ya han concluido su labor y aprovechar los nutrientes que han quedado en la tierra para las futuras plantas.
7. **Compartir:** Compartir las prácticas de compromiso y adaptación que la nueva comunidad está aprendiendo de otras parroquias y de su diócesis.

Las estaciones no siempre se presentarán en este orden (aunque el discernimiento casi siempre debe ser el primer paso). ¡Además, los temas que abordamos en cada estación no están destinados a ser lineales! Muchos temas se traslapan, y crecen, entre estaciones - otros pueden ser menos aplicables a su contexto específico. En lugar de ser un proceso que va paso a paso, esta obra consiste en seguir el llamado del Espíritu Santo y juntos convertirnos en una expresión viva de la Iglesia de Dios.

ACERCA DE LAS NUEVAS COMUNIDADES EPISCOPALES

Las nuevas comunidades episcopales pueden asumir formas tradicionales o innovadoras, pero su principal denominador común es reunir a una comunidad de gente nueva para escuchar y proclamar la palabra de Dios y crecer juntos en el discipulado.

La misión y la evangelización se llevan a cabo a través de muchos medios, entre ellos los ministerios de parroquias establecidas, las ofrendas en línea y los ministerios de justicia social y de servicios sociales. Esta guía "Qué podemos esperar" será de gran ayuda y relevancia si el ministerio que usted está discerniendo cumple, o está cerca de cumplir, con la siguiente definición de una Nueva Comunidad Episcopal:

Nuevo: Distinto y diferente de las iglesias e instituciones existentes: Las NCE no son programas de iglesias o diócesis existentes ni de reinicio. Las NCE tienen un liderazgo empresarial, un espíritu pionero y creativo, y buscan dar vida a un ministerio que antes no existía.

Episcopal: Basado en la fe, la doctrina y la disciplina de la Iglesia Episcopal: Las NCE son clara, distintiva y abiertamente cristianas en su carácter, enfoque e identidad. ¡Pueden ser iglesias, comunidades misioneras o cualquier otra cosa! Aunque no todas tendrán un componente de adoración, el propósito de las NCE es operar a través del amor de Jesús y dar la oportunidad de experimentarlo. Las NCE están bajo la supervisión del obispo y la gobernanza de una diócesis. Reflejan la misión de su diócesis y de la Iglesia Episcopal.

Comunidad: Diseñada para ser un lugar de estímulo, cuidado y responsabilidad. Las NCE se comprometen a amarse unas a otras en relaciones de cuidado mutuo y responsabilidad. Siguiendo el patrón de la vida y las enseñanzas de Jesús, las NCE buscan ayudar a la gente a crecer en la fe y la vida. Las NCE están comprometidas con

el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo. Aunque no todas lograrán sostenerse con las comunidades que atienden, la intención de las NCE es crecer en liderazgo y apoyo financiero con una administración, desarrollo, instalaciones y contabilidad adecuados.

Estación 1: Discernir

Después de esto, el Señor designó a otros setenta, y los envió de dos en dos delante de Él, a toda ciudad y lugar adonde Él había de ir. Y les decía: "La cosecha es mucha, pero los obreros pocos; rueguen, por tanto, al Señor de la cosecha que envíe obreros a Su cosecha." (Lucas 10:1-2)

TEMA 1: CONFORMAR UN EQUIPO DE DISCERNIMIENTO

La labor de discernir una nueva expresión de iglesia debe hacerse en comunidad. A diferencia de otros emprendimientos empresariales, una comunidad próspera de cristianos no es la visión y el trabajo de un único líder carismático. Ya sea que la idea de una Nueva Comunidad Episcopal la haya tenido el Obispo, un sacerdote o un líder laico, el primer paso es convocar a un grupo que discierna la forma en que Dios los está llamando a responder. El equipo de discernimiento debe incluir:

- Personas que comparten el deseo de llegar a la gente que no tiene iglesia (y que pueden definir para sí mismos y para los demás lo que significa "llegar" a alguien para el Evangelio)
- Personas que tienen sensibilidad cultural y que entienden la diferencia entre misión y franquicia (o "colonialismo suave")
- Personas que están dispuestas a actuar y no sólo a dar consejos. En la etapa de discernimiento, la curiosidad activa es esencial - escuchar, recopilar información y comunicar.
- Personas para las que esta nueva expresión será la nueva comunidad de fe que quieren conformar y a la que pertenecen (al menos un tercio del equipo de discernimiento debe estar comprometido con esto)
- Personas que pueden comunicar dinámicamente a los demás la visión discernida y motivarlos a unirse.
- Personas que aportan una variedad de dones y talentos
- Una mezcla de "visionarios que buscan el camino" y "visionarios con autoridad". En otras palabras, un equipo completo debe incluir a líderes que se sientan llamados a abandonar los muros de la iglesia Y también a líderes dentro de la institución que los apoyarán y les darán recursos.
- Personas que están más interesadas en la flexibilidad y la espontaneidad que en actuar a manera de órgano de gobierno formal. (Es posible que a la larga desee tener a estas personas que son impulsadas por la estructura/política, pero esto se deberá introducir hasta mucho más adelante en el desarrollo de la NCE).

Un Equipo de Discernimiento también necesitará un "Instigador" primario. El Instigador puede o no llegar a ser el líder de la nueva comunidad episcopal que surja. Por ahora,

su trabajo es conformar al Equipo de Discernimiento, enviar recordatorios, ayudar a asignar tareas, recordar cortésmente dar seguimiento y no dejar caer la pelota.

Se debe constituir un equipo de discernimiento basado en las relaciones y a partir de ellas. Considere la posibilidad de redactar una invitación muy específica a las personas que desea que lo acompañen en este viaje. ¿Qué tipo de espíritu quiere usted que aporten a esta obra? ¿Hay preguntas específicas que le gustaría que discernan con usted? ¿Cuáles acciones y compromisos de tiempo forman parte de esta invitación? Le recordamos que si deja ir a quienes dicen “no” desde un principio a su invitación al discernimiento, lo más probable es que logre consolidar un equipo fuerte de personas que sí desean participar y que es el tipo de personas que usted necesita durante la estación de Discernimiento.

Utilice su primera reunión para establecer relaciones y crear confianza con los miembros del Equipo de Discernimiento. Podría pedirles que se presenten (o que se vuelvan a presentar, si algunos ya se conocen) con preguntas como:

- ¿A qué parte de la invitación a pertenecer a este Equipo de Discernimiento está diciendo que “sí”? (le recomendamos tener a mano una copia impresa de la invitación)
- ¿Cuáles son sus expectativas sobre esta estación de Discernimiento y sobre su participación en ella?
- ¿Qué historia de su experiencia adquirida simboliza lo que Jesús representa para usted?
- ¿Hay alguna “regla básica” que le gustaría que estableciéramos al comenzar este trabajo? Redáctela y empecemos a vivirla juntos.



Punto de Entrenamiento: Las “reglas básicas” son el inicio para modelar un acuerdo de conducta. Pueden incluir cosas como escuchar con atención, utilizar el lenguaje del “yo”, respetar las diferencias generacionales o comprometerse a cumplir las tareas entre reuniones. Un acuerdo de conducta sólido en esta primera estación ayudará a abrir el camino sobre la manera en que el futuro equipo central hará su trabajo.

TEMA 2: SIEMPRE EMPEZAR CON UN "¿POR QUÉ?"

Si bien puede ser fácil dejarse llevar por la emoción del “dónde” y el “qué” (¡comenzar un ministerio nuevo e innovador en un área geográfica aún no tocada por la iglesia episcopal es, de hecho, una idea interesante!), ninguna nueva comunidad durará si no tiene un fuerte sentido de propósito y teología de misión que la respalde.

¿Por qué plantar una nueva comunidad? Iniciar comunidades cristianas nuevas es una expresión tangible de nuestro deseo de vivir el llamado de Jesús a compartir la Buena Nueva y a formar discípulos. En el mejor de los casos, la Iglesia ofrece un remedio al aislamiento, la polarización y la desesperanza de nuestro mundo. Al plantar nuevas

congregaciones, tenemos la oportunidad de invitar a las personas a seguir a Jesús de forma auténtica y comprometida, a reconocer su propio “amor” y a participar en una sana expresión de comunidad que refleja la relación convenida a la que Dios nos llama a todos.

En “*Life Together*” (Vida Juntos), Dietrich Bonhoeffer dice: “El objetivo de toda comunidad cristiana es encontrarse con otros y ser portadores del mensaje de salvación”. El acto de estar juntos en comunidad, a pesar que a veces puede llegar a ser tan desordenado, es un regalo de Dios que nos permite conocer el Reino y participar en él de manera más plena de lo que podríamos hacerlo por nuestra cuenta. Las palabras de Bonhoeffer hablan de este momento en el movimiento Génesis de la Iglesia Episcopal (plantación y rediseño de iglesias). Plantar nuevas congregaciones ya no es un acto de colonialismo “suave” en el que llevamos la Palabra a la gente necesitada de caridad o a aquéllos que aún no han encontrado nuestras formas iluminadas de liturgia y culto. Tampoco debe considerarse una forma de “patentar” nuestra marca en nuevos vecindarios para en algún momento aumentar los convenios diocesanos y detener el declive numérico de la Iglesia Episcopal. Más bien, deberíamos procurar ver a los nuevos miembros como personas que podrían convertirse, para nosotros, en “portadoras del mensaje de salvación”.

A menudo se nos pregunta por qué la Iglesia Episcopal debe iniciar nuevas comunidades cuando muchas de nuestras parroquias existentes están en declive. Considere las siguientes razones de peso:

1. Las nuevas comunidades suelen ser más eficaces a la hora de llegar a nuevas personas, ya que crean entusiasmo y generan impulso en torno a la labor y el crecimiento misionero.
2. Se pueden plantar nuevas comunidades entre personas históricamente subrepresentadas en la Iglesia Episcopal, lo que nos permite representar más plenamente a nuestras comunidades y ver el Reino de Dios de manera más vívida.
3. Las nuevas comunidades tienen la oportunidad de llegar a un creciente número de personas que encuentran poco atractivas las parroquias establecidas, o que se sienten desencantadas con la institución eclesiástica.
4. Las nuevas comunidades tienen más libertad para innovar y experimentar con patrones menos tradicionales de reunión, adoración, liderazgo y formación.
5. Las nuevas comunidades son una oportunidad de discipulado misionero para los miembros de las congregaciones que envían misioneros.
6. Las nuevas comunidades complementan los ministerios de las iglesias existentes, ofreciendo nuevas oportunidades de servicio.
7. El crecimiento demográfico puede demandar a las nuevas comunidades que se encarnen en la cultura y la vida de ese vecindario.
8. Las nuevas comunidades a menudo exhiben comportamientos y prácticas misioneras que las congregaciones establecidas y en vías de desarrollo pueden observar y de los que pueden aprender.



Punto de Entrenamiento: Las congregaciones existentes, en particular las que están en declive, pueden sentirse desafiadas ante la presencia de una nueva comunidad episcopal, en particular si la NCE está recibiendo mucha atención y recursos de antemano. Los líderes diocesanos pueden colaborar con estas congregaciones reafirmándoles la importancia del valor y los dones que aportan a la diócesis, y ayudándoles a comprender que la NCE está diseñada para llegar a un grupo demográfico diferente. Es probable que el lanzamiento de la NCE sea una oportunidad para que las "viejas" congregaciones recuerden y compartan las historias de su propio nacimiento.

Junto con su Equipo de Discernimiento, puede utilizar la historia sobre el Llamado de Abraham como invitación a hacer la pregunta "¿por qué?"

Y el Señor dijo a Abraham: "Vete de tu tierra, de entre tus parientes y de la casa de tu padre, a la tierra que Yo te mostraré. Haré de ti una nación grande, y te bendeciré, engrandeceré tu nombre, y serás bendición." (Génesis 12:1-2)

Podría pedirle a cada miembro del equipo que responda a preguntas tales como:

- ¿Cuál es la visión del ministerio futuro que le impulsa a "ir"?
- ¿Qué bendición ha recibido que sabe que debe compartir?
- ¿Qué bendición busca al hacer esta labor de discernimiento misionero?

Tome notas cuidadosamente a medida que su equipo va respondiendo a la pregunta del "¿por qué?". Sus respuestas en este momento serán de utilidad en una estación posterior, "determinar los resultados y objetivos". El éxito de una nueva comunidad se deberá en menor escala a los números institucionales y en mayor escala a su capacidad de vivir la misión que comparte con Dios en el mundo.



Punto de Entrenamiento: Repita su "por qué" una y otra vez (dejándolo emerger y evolucionar), hasta que se vuelva claro, coherente y fiel respecto a quién es usted y quién es su comunidad.

TEMA 3: ¿QUIÉN?

*Pero recibirán poder cuando el Espíritu Santo venga sobre ustedes;
y serán Mis testigos en Jerusalén, en toda Judea y Samaria, y hasta los confines
de la tierra. (Hechos 1:8)*

¿Para quién será diseñada esta nueva comunidad episcopal? Una rápida lectura de Hechos 1:8, o la Gran Comisión al final de Mateo, nos recordará con entusiasmo que el Evangelio está dirigido a absolutamente todos. Muchos líderes misioneros también se sentirán llamados a presionar contra la homogeneidad étnica y socioeconómica que ven

en la Iglesia Episcopal y desarrollarán congregaciones ricamente diversas que representan la plenitud del Reino de Dios. Sin embargo, ningún nuevo ministerio puede llegar a todos. Saber a quiénes la nueva comunidad está llamada específicamente a amar y servir le ayudará a realizar la labor de mejor manera y con mayor intención.

Ud. podría preguntarse: “¿Quién necesita de la Buena Nueva que la Iglesia Episcopal no haya alcanzando ya?”. A veces esto será en vecindarios crecientes y prósperos con muchos líderes laicos de alto desempeño que ayudarán a que plantar la iglesia sea autosuficiente de manera relativamente rápida. En otras ocasiones, el Espíritu Santo nos llamará a una comunidad con personas que están étnica, socioeconómica o geográficamente menos representadas en la Iglesia Episcopal, y/o que aportan menos recursos financieros.

Muchas de las nuevas comunidades episcopales se comprometen a llegar a las personas que, por una u otra razón, han sido históricamente subrepresentadas en la Iglesia Episcopal. Estas incluyen a:

- Personas de ascendencia africana, asiática o latinoamericana
- Inmigrantes, refugiados o solicitantes de asilo recientes
- Personas de las generaciones Mileniales y Gen-Z
- Personas y familias de ingresos bajos
- Personas que no crecieron yendo a la iglesia y/o que tienen poca experiencia previa de lo que es una comunidad sana
- Personas que han sido perjudicadas por representaciones anteriores del cristianismo

Incluso las nuevas comunidades que se formen en áreas principalmente anglosajonas y prósperas acogerán sin duda a personas de algunos, si no de todos, los grupos mencionados anteriormente. Un plantador en un vecindario mayormente homogéneo se beneficiará de sólidas habilidades interculturales.

Discernir a quién está llamado a ayudar influirá directamente en su modelo de ministerio, y eso incluye la forma en que reúne a las personas y se comunica con ellas. Definir claramente su objetivo demográfico le permitirá ser un buen anfitrión, planear una adoración significativa y determinar las normas para que su comunidad viva y ore junta. Asimismo, le ayudará a establecer objetivos para la misión y la sostenibilidad. Por ejemplo, en una nueva comunidad episcopal con personas que han estado históricamente subrepresentadas, posiblemente tomará más tiempo generar confianza, relaciones, estructura e inversión financiera del que tomaría en un vecindario anglosajón acaudalado. Una respuesta fiel a esta realidad es que el equipo de discernimiento participe en una conversación transparente y sensible acerca de a quiénes Dios está llamando a servir y ser servido.

Recuerde, por supuesto, que las semillas no siempre brotan donde se plantan. Ésta es la moraleja de la parábola de Jesús sobre el banquete de bodas, en Mateo 22. Como no llegan los invitados, el rey abre las puertas a quienes pasan por la calle, lo que resulta

en un salón de bodas “lleno de invitados”. Plantar una iglesia diseñada para jóvenes profesionales urbanos también podría convertirse en un refugio para personas en recuperación por adicciones. Una comunidad que tiende la mano a las personas LGBTQ puede observar la forma en que su sensibilidad y autenticidad también atrae a familias con niños pequeños. Mientras discierne el “quién” de su nueva comunidad, manténgase abierto a las opciones, no se limite, y déjese sorprender por el Espíritu Santo.



Punto de Entrenamiento: Recuerde, plantar iglesias consiste en tender la mano a nuevas personas por el bien de Jesús, no en crear programas adicionales para aquéllos que ya son episcopales ni “robar ovejas” de otras denominaciones.

Con su equipo de discernimiento, tenga en cuenta las siguientes preguntas espirituales guía:

- Piense en su vecindario o ciudad. ¿Quién está más necesitado del tipo de comunidad sana y espiritual que su nueva iglesia podría ofrecer?
- ¿Con quién está trabajando el Espíritu Santo en su vecindario? ¿Qué le gustaría aprender acerca de Dios a través de estas personas específicas?
- Parafraseando a Frederick Buechner, ¿dónde podrían encontrarse su alegría más profunda y el hambre del mundo?

TEMA 4: ¿DÓNDE?

Así dice el Señor de los ejércitos, el Dios de Israel, a todos los desterrados que envié al destierro de Jerusalén a Babilonia: “Edifiquen casas y habítenlas, planten huertos y coman de su fruto. Tomen mujeres y tengan hijos e hijas, tomen mujeres para sus hijos y den sus hijas a maridos para que den a luz hijos e hijas, y multiplíquense allí y no disminuyan. Y busquen el bienestar de la ciudad adonde los he desterrado, y rueguen al Señor por ella; porque en su bienestar tendrán bienestar”. (*Jeremías 29:4-7*)

Plantar iglesias misioneras consiste en comprometerse – por lo general a largo plazo - con una comunidad de personas y con la ciudad o el vecindario en el que se comparte juntos la vida espiritual. Este compromiso va mucho más allá de “patentar” la marca Episcopal en una zona a la que no se ha llegado. También es diferente a identificar un área que necesita “alcance” o caridad cristiana. Como indica el pasaje de Jeremías, comprometerse con una ciudad significa residir allí, participar en su sustento, hacer de su gente su pueblo y de su bienestar el suyo propio.

Es probable que ya tenga alguna idea de dónde plantar una nueva comunidad. Estas ideas del “dónde” pueden surgir de:

- Un líder laico u ordenado que se ha dado cuenta de que su propio vecindario es un terreno fértil para una nueva comunidad episcopal
- La conversación respecto al “quién” puede restringir la conversación sobre la ubicación geográfica.
- Una sesión de entrenamiento sobre la misión basada en datos, que puede ayudarle a mirar de forma realista los cambios demográficos en una diócesis
- La disponibilidad de propiedad vacante de la iglesia (también conocida como "Libre" para un nuevo ministerio), que sea acogedora y que se verá bendecida por albergar una nueva comunidad

¡Es hora de ponerse en marcha! ¡Envíe a su Equipo de Discernimiento a una aventura en el vecindario! Divídanse en equipos de 2 (no más de 3) para explorar las comunidades que esté considerando. Vaya con Dios, pero con gran humildad. Usted es un invitado en estos vecindarios, no un potencial salvador o conquistador. Algunas preguntas que podría hacer y pistas que podría buscar al explorar el vecindario son:

- ¿Hay personas en este vecindario que han encontrado aquí una manera de compartir una vida de amor juntos? ¿Cómo nos conectamos con ellos?
- ¿Hay personas que ya están liderando aquí movimientos en pro de la justicia, el *Shalom*, la reconciliación y la renovación? ¿Cómo podríamos contactarlos?
- ¿Hay personas que viven aquí que ya están tomando acciones en pro de la justicia con los marginados y los pobres? ¿Cómo podemos conocer más sobre ellos y su trabajo?
- ¿Hay personas que ya están estableciendo aquí formas relacionales de vida cívica y económica? ¿Podríamos compartir lo que están haciendo?
- ¿Hay personas que están creando aquí relaciones recíprocas de cuidado? ¿Cómo podríamos conectarnos con ellos?

Hable con las personas y haga algunas entrevistas individuales. Si tiene problemas para arrancar o si tiene dudas sobre quién contactar primero, algunos posibles constructores de puentes (conectores que pueden llevarle a las personas con las que quisiera relacionarse) son:

- Baristas de cafeterías
- Estilistas de cabello
- Consejeros orientadores
- Abogados de derecho patrimonial y de familia
- Propietarios/instructores de gimnasios
- Cajeros de bancos
- Bibliotecarios
- Dueños de las estaciones de radio
- Reporteros de noticias
- Decoradores de interiores
- Oficiales de desarrollo de la ciudad/pueblo
- Coordinadores de comunicaciones del distrito escolar

Cuando organice conversaciones uno a uno, tenga claro que no les está pidiendo que se unan a su iglesia o que hagan una donación. Sólo está queriendo obtener sus perspectivas y puntos de vista sobre la comunidad. Está bien si le dice a la gente que está haciendo estas preguntas porque está discerniendo una nueva comunidad (¡prepárese para explicar lo que es la Iglesia Episcopal y lo que significa "discernimiento"!)

Algunas preguntas que puede hacer en un uno a uno son:

- ¿Cuánto tiempo ha vivido aquí?
- ¿Qué le gusta de este vecindario?
- ¿Hay cosas en este lugar que le preocupan?
- ¿Dónde pasa el rato la gente?
- ¿Dónde rinde culto la gente? ¿Lo hacen?
- Cuénteme la historia de cómo se convirtió en un _____.
- ¿Por qué hace _____ aquí en esta comunidad? ¿Qué lo hace diferente o especial?
- ¿Quiénes son sus héroes?
- Parece estar enfadado, apasionado o se siente culpable por lo de _____. ¿De dónde vienen esos sentimientos?
- Si el dinero no fuera un problema ¿qué haría?
- Dígame qué necesidades ve en esta comunidad. Si pudiera agitar una varita mágica e invitar a una organización religiosa para suplir esta necesidad, ¿qué haría?
- ¿Con quién más debo hablar?

Vuelva a la misma zona en diferentes días de la semana y a diferentes horas del día. Ore mientras camina y anote dónde y cómo sintió que el Espíritu estaba actuando. Documente si sintió una oportunidad de asociación con el Espíritu en ese lugar en particular y cómo la sintió. ¿Cuáles serían las barreras para la asociación? ¿Qué otra información necesita, o qué trabajo tendría que hacer, para plantar la semilla de una nueva comunidad en este lugar?

Comparta sus observaciones y oraciones con el equipo completo

Edificios y espacios

Hace varias décadas, un patrón común era que una diócesis comprara tierras para plantar una nueva iglesia, a menudo en zonas que se esperaba que crecieran en los años siguientes. A menudo se invertía en la tierra antes que se llamara a un líder principal y antes de que los equipos de discernimiento y centrales comenzaran su trabajo. Si se ha acordado establecer una plantación tradicional que más adelante construirá un edificio, el hecho de que la diócesis compre el terreno de antemano puede ser un verdadero regalo. Reduce el costo futuro de la construcción y le da a la comunidad un objetivo visual por el cual trabajar. Por otra parte, invertir en la propiedad demasiado pronto podría obstaculizar la etapa de discernimiento y/o la capacidad de cambiar (re-

plantar) el ministerio más adelante. Si considera que la compra de un terreno será útil en este contexto, busque una propiedad que pueda mantener su valor y que pueda venderse si la nueva comunidad se arraiga en un lugar diferente o con un modelo distinto.

Un concepto popular hoy en día es la “iglesia sin muros”, que a menudo se refiere a una comunidad que intencionalmente no posee su propio edificio, que comparte espacio con otra iglesia o negocio, que es nómada o que literalmente se reúne al aire libre. Estos modelos pueden permitir a una comunidad ser parte de un vecindario de manera profunda. Como en el texto de Jeremías, su propio bienestar depende del bienestar de la escuela, el parque, el restaurante o el bar con el que comparten el espacio. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, para muchas comunidades, tener un espacio de reunión permanente es un factor que contribuye a la sostenibilidad de las nuevas comunidades. Esto probablemente se deba a que una invitación consistente a un determinado lugar permite formar un grupo central más grande, aumentando así la probabilidad de que la comunidad desarrolle las relaciones y el liderazgo que necesita para mantenerse¹.

TEMA 5: ¿QUÉ?

¿Cuál es la invitación a ser comunidad que le extenderá a sus vecinos?

Mientras discierne el “¿Qué?” de una nueva comunidad, tenga en cuenta que hay una diferencia entre “novedad” e “innovación”. Las ideas nuevas y pegajosas para la evangelización, o las comunidades de moda sobre las que lee en los libros, pueden resultar superficiales e irrelevantes cuando se trasladan a un contexto diferente. La innovación, por otro lado, exige que tome en serio los contextos de su diócesis y vecindario, que dedique tiempo a desarrollar relaciones reales y que permita que tanto el contexto como la relación informen cómo será su nueva comunidad episcopal no tradicional. La verdadera innovación comienza con las preguntas “¿por qué?” y “¿quién?” y exige la voluntad y la capacidad de ajustar el modelo sobre la marcha.

Las nuevas comunidades episcopales se dividen en categorías amplias que son útiles para que los plantadores, los equipos centrales y los líderes diocesanos las reconozcan a medida que empiezan. Muchas de las competencias esenciales para el liderazgo y las prácticas misioneras son las mismas, sin embargo, cada tipo presentará sus propias características y desafíos únicos para el plantador, la nueva comunidad y la diócesis patrocinadora. Algunas comunidades caben claramente dentro de una categoría y otras pueden ser un híbrido de dos o tres de las siguientes:

- **Plantaciones de iglesia tradicionales**
- **Comunidades misioneras**
- **Comunidades étnicas y/o lingüísticas específicas**
- **Reinicios**

¹ En su Informe de Sostenibilidad de las Nuevas Comunidades de Adoración de 2019, la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) señaló que “Aunque la ubicación geográfica parece tener un pequeño impacto en la duración de una NCE, lo que importa más es que la NCE tenga un espacio fijo para las reuniones”.

- **Rediseños**

Plantaciones de iglesia tradicionales

En términos generales, el objetivo de una plantación tradicional es producir una comunidad de cristianos fieles y comprometidos que un día alcanzarán el estatus de Parroquia, se unirán en adoración, pagarán un Rector de tiempo completo (en algunos casos, de medio tiempo), serán dueños de su propio edificio y tendrán independencia financiera.

Muchos inicios de iglesias tradicionales se describen como plantaciones **Madre-Hija**. En este tipo de plantación, una “parroquia remitente” (o múltiples parroquias remitentes) muestra una poderosa teología de la abundancia al enviar a un grupo central de líderes laicos para ayudar a plantar una nueva congregación. A medida que la nueva comunidad se desarrolla, la parroquia remitente podría apoyar financieramente a esta nueva comunidad con oración y permitiéndole hacer uso de su sistema de nómina, del equipo de fotocopiado, del espacio de oficina y compartir los ministerios de juventud, alcance y hospitalidad.

- Una plantación madre-hija invita a los líderes laicos a un acto de discipulado y misión, a medida que se aventuran juntos “en lo desconocido”.
- Este tipo de plantación puede tener menos riesgo que un salto en paracaídas (descrita a continuación) y es probable que se consiga su independencia financiera más pronto.
- Un posible escollo es que el equipo central de episcopales puede verse tentado a crear la nueva comunidad a imagen de su querida parroquia de origen, o incluso intentar un “colonialismo suave” del nuevo vecindario. El plantador debe hacer un trabajo diligente con los equipos centrales y de lanzamiento en su teología de la misión y hacer todo lo posible para asegurar que el liderazgo central coincida con la demografía del vecindario.

En una **plantación de salto de paracaídas o “Apostólica”**, un plantador comienza a formar equipos centrales y de lanzamiento sin una congregación patrocinadora. Ésta es una forma notoriamente difícil de plantar una nueva iglesia, pero puede ser necesaria en algunas circunstancias, sobre todo cuando una plantación está geográficamente lejos de cualquier otra parroquia episcopal, o si la demografía objetivo es muy diferente a la de las parroquias establecidas más cercanas.

- Antes de intentar un salto en paracaídas, el plantador debe pasar *por lo menos* de seis meses a un año en el vecindario, estableciendo conexiones, formando relaciones y generando confianza.
- El plantador seguirá necesitando y deseando el apoyo de las parroquias hermanas y de colegas de ministerios. Pida ayuda y recursos tales como espacio de oficina, patrocinadores para eventos sociales, etc.

- En el modelo de salto en paracaídas, los líderes diocesanos tendrán que asumir un mayor papel de apoyo. La diócesis también debe prepararse para ayudar financieramente el nuevo ministerio por un tiempo más prolongado.

Comunidades misioneras/plantaciones no tradicionales

Es un poco irónico hablar de “comunidades misioneras” o de plantaciones de iglesias “no tradicionales”. Muchos de los modelos que detallamos son en realidad mucho MÁS antiguos que los modelos del siglo XX que solemos describir como tradicionales. Sin embargo, la gente de nuestro tiempo se siente motivada por el redescubrimiento y la redefinición de estas tradiciones. Debido a que los nuevos ministerios y líderes ministeriales están constantemente innovando, experimentando y respondiendo al contexto singular de su comunidad, no hay una manera estándar para que se desarrollen.

Si va a iniciar una nueva comunidad episcopal no tradicional, tenga en cuenta algunas cosas:

- Una comunidad no/menos “tradicional” no necesariamente construirá o será propietaria de su propio edificio. Esto puede ser particularmente cierto en contextos urbanos donde las propiedades disponibles son escasas y caras.
- Aunque las métricas y los objetivos pueden ser diferentes en una plantación no tradicional, poder establecer los indicadores de éxito y sostenibilidad, y esforzarse por alcanzarlos es igual de importante - por el bien del plantador, la nueva comunidad y la diócesis. Hablaremos más sobre esto en la sección sobre el establecimiento de métricas y objetivos.
- “Afilación” y “administración” son conceptos que no funcionan de la misma manera en una comunidad menos tradicional. Una ventaja creciente para estas comunidades es definir qué significa propiedad y compromiso en su contexto.
- Las comunidades no tradicionales y tradicionales no compiten entre sí ni están en desacuerdo entre sí. Es vital que los ministerios nuevos e innovadores y sus líderes tengan relaciones sólidas con otras parroquias episcopales y con los líderes diocesanos.
- La mayoría de los líderes de las comunidades no tradicionales no son pagados a tiempo completo por ese ministerio.

Aunque hay muchos tipos de plantaciones de iglesia no tradicionales, compartimos a continuación algunos modelos que nos parecen útiles y que pueden tener capacidad de resistencia a largo plazo:

- **Iglesias para cena:** Celebrar una liturgia y un sermón simplificado (o una conversación sobre las escrituras) durante una comida compartida. Por ejemplo, la comida puede ser ordenada en un restaurante, cada quien lleva un plato, comprada en un supermercado o cafetería, o preparada por la comunidad.

- **Iglesias hogar:** Pequeñas reuniones, a menudo en red, de personas que se reúnen para orar u otro tipo de adoración en una casa, lavandería, gimnasio u otro lugar de reunión.
- **Comunidades misioneras:** Invitan al compromiso comunitario y cristiano con o sin un componente de adoración. Algunas se reúnen en torno a un anhelo específico o “lenguaje” común: la naturaleza, el manejo de la creación, juegos, ejercicio, salud comunitaria o algo más.
- **Comunidades intencionales:** Pequeños hogares, a menudo conectados en red, con personas comprometidas a compartir un patrón de oración, comidas en común y servicio.
- **Espacios sagrados:** Jardines, cafés, oficinas de trabajo conjunto o espacios en línea administrados por episcopales que invitan a las personas a interactuar a diario con su comunidad.



Punto de Entrenamiento: La mayoría de las comunidades episcopales misioneras (no tradicionales) son pequeñas (entre 20 y 50 personas). Responden bien al creciente deseo de intimidad, profundidad y autenticidad de nuestra sociedad. Los espacios de reunión no tradicionales tienden a albergar a menos personas. Las ventajas de estos ministerios son la sostenibilidad financiera y el desarrollo de un concepto de propiedad y administración en sus miembros.



Punto de Entrenamiento: A medida que discierne un modelo de comunidad, mire a su alrededor y descubra qué recursos están a su disposición. Por ejemplo, propiedades de la iglesia, negocios y espacios en el vecindario que no se estén utilizando, etc.

Comunidades étnicas o lingüísticas específicas

A medida que la demografía del vecindario cambia, una parroquia o diócesis podría darse cuenta que está llamada a iniciar una Nueva Comunidad Episcopal con personas de un origen cultural, étnico o lingüístico diferente. Si bien es cierto que en esta labor se comparten experiencias similares a las de otras plantaciones de iglesias, una plantación de iglesia latina, asiática, africana, árabe o de cualquier otra etnia o idioma específico viene con su propio conjunto de particularidades y desafíos.

Hay al menos tres principios generales que pueden ayudarle a reflexionar sobre este tipo de plantación de iglesias.²

1. Intencionalidad

- ¿La diócesis está plantando esta comunidad con la esperanza que se convierta en una parroquia? ¿O quiere apoyar a esta comunidad simplemente porque es

² Véase el Apéndice, un esbozo de la presentación del Revdo. Jesús Reyes sobre plantar iglesias latinas a partir de junio de 2020.

parte de la misión que comparte con Dios, sin importar si algún día llega a ser autosuficiente?

- ¿Piensa plantar una “iglesia basada en el lenguaje” o una “iglesia basada en la identidad”? A medida que la demografía cambia y las familias establecen raíces en Estados Unidos, las generaciones más jóvenes pueden no hablar el idioma nativo de sus padres y abuelos.
- ¿Esta comunidad será “anidada” dentro de una congregación convencional existente? ¿Utilizará un edificio de iglesia que esté desocupado? ¿Alguna de estas ubicaciones será ideal en función de la demografía del vecindario o tendrá que buscar otra opción?

2. Ciudadanía. A pesar de las buenas intenciones, las comunidades minoritarias suelen ser marginadas. Priorice los comportamientos, palabras y prácticas que los incorpora como miembros de pleno derecho de la Diócesis. Tenga en cuenta lo siguiente:

- Si está intentando constituir una comunidad anidada, prepare a la congregación existente y convencional para que sea una buena anfitriona. Recuérdeles que las diferentes culturas pueden tener diferentes prácticas de adoración, crianza y compañerismo.
- Hable sobre su acuerdo de conducta cuando haya que compartir cosas como la cocina, la sacristía y la escuela dominical de los niños.
- Fomente una cultura en la que se considera que el líder de la comunidad minoritaria tiene el mismo estatus que el líder de la congregación anfitriona.

3. Discipulado. Una comunidad minoritaria probablemente tendrá que desempeñar muchos papeles en la vida de sus miembros. Algunos ofrecerán servicios sociales, tales como asistencia con la preparación de impuestos, documentos de inmigración, etc. La comunidad también puede dar a los inmigrantes y a sus familias la oportunidad de socializar con personas que comparten el mismo idioma o cultura y se apoyan mutuamente a través de la experiencia compartida de dificultades y alegrías. En una Nueva Comunidad Episcopal, analice cómo hará para que los discípulos sean una prioridad principal.

La Oficina de Ministerios Étnicos de la Iglesia Episcopal tiene abundantes recursos si está considerando plantar una iglesia lingüística o étnica específica. Póngase en contacto con ellos, junto con la oficina de Plantación y Rediseño de Iglesias, para obtener asesoría sobre el discernimiento, los planes de ministerio, los materiales y el entrenamiento³.

Reinicios

En un reinicio, una diócesis puede tomar la decisión de cerrar una iglesia establecida, por lo general debido a la disminución de la afiliación y del entusiasmo entre los miembros restantes para seguir manteniendo la adoración y/o la propiedad de la iglesia en ese lugar. En otras ocasiones, un reinicio podría ser un segundo intento de plantar una iglesia

³ Visite el sitio web del Departamento Episcopal de Ministerios Étnicos:
<https://episcopalchurch.org/departament/ethnic-ministries>

que no salió como se planeó la primera vez. Normalmente, a una parroquia se le permite permanecer inactiva durante algún tiempo antes de intentar un nuevo comienzo. Esto permite a los remanentes de la congregación anterior tener un tiempo de duelo si es necesario y encontrar un nuevo hogar para la iglesia.

Cuando se reinicia una iglesia, es necesario escuchar mucho y prestar atención a la reputación que la parroquia anterior tiene en el vecindario. Al nuevo líder y a la comunidad les tocará cargar con ese “equipaje”, ya sea para bien o para mal. También deberá saber qué cambios se están dando en el vecindario que no eran del conocimiento de la antigua congregación. Puede preguntar a los vecinos lo siguiente:

- ¿Qué sabe/recuerda sobre la congregación que solía estar en este vecindario?
- Cuando esta iglesia cerró, ¿cómo se sintió su ausencia? ¿Cómo cambió el vecindario al no estar más allí?
- ¿En qué piensa cuando pasa por este edificio?
- ¿Qué esperanzas tiene para este vecindario? Haciendo uso de este espacio, ¿cómo podría servirle una nueva comunidad de fe?

El reinicio de una iglesia genera un tipo de energía diferente a la de una nueva plantación, a menudo porque ya viene con un edificio. Esto es positivo ya que un edificio puede hacer que el esfuerzo parezca más “legítimo” para el público y que no se está empezando de cero. Sin embargo, tenga en cuenta que la invitación que debe hacer al equipo central y a los nuevos miembros es diferente a la de una nueva plantación, porque el “dónde” ya ha sido establecido. Dado este contexto, le recomendamos que discierna sobre cómo inspirar la creación conjunta y el liderazgo compartido con su equipo.



Punto de Entrenamiento: Cerrar y luego volver a empezar una iglesia puede ser muy doloroso para alguien que fue parte de la antigua congregación. Si bien la mayoría apoyará la nueva vida que brota de la iglesia amada, algunos harán todo lo posible por sabotear el nuevo esfuerzo. El líder debe tener cuidado con la forma en que invita a los miembros anteriores a ser parte y dirigir este nuevo esfuerzo. La diócesis puede contribuir dejando claro a la congregación anterior que ninguna de las tradiciones, ni los estatutos o líderes anteriores será traspasados en el momento que se inicie de nuevo⁴.

Rediseños

Los rediseños son congregaciones que se han dado cuenta que las viejas prácticas que utilizaban ya no funcionan, y se han comprometido a reconectarse en oración con sus vecinos y entre sí. Un rediseño puede ser necesario después de una controvertida división de la iglesia, con cambios culturales y generacionales, o en una parroquia

⁴ Esdras 3:11-13 describe la reconstrucción del Templo después del exilio babilónico. El reinicio es controversial y emotivo. Considere la posibilidad de utilizar este texto para preguntar cómo los cristianos podrían celebrar la fidelidad de una parroquia que ha terminado, mientras siguen al Espíritu en lo que viene después.

ubicada en un vecindario que ha experimentado un gran cambio demográfico. El rediseño no debe darse por el mero hecho de sobrevivir. Debe ser un esfuerzo consciente y deliberado para ver y comprometerse de nuevo con la obra del Espíritu Santo en un lugar específico.

El verdadero trabajo de rediseño se lleva a cabo fuera de los muros de la iglesia. Implica hablar con los vecinos y descubrir juntos qué papel juega esta parroquia en la comunidad de su entorno. Limpiar los archivadores y cambiar la música a algo más moderno no necesariamente duele, pero no le ayudará a conocer más sobre sus vecinos.

Una parroquia está preparada para el rediseño cuando la comunidad existente decide que está lista y dispuesta a cambiar, aprender, renunciar al control e invertir tiempo y recursos para conocer a sus vecinos y seguir al Espíritu. Una congregación que está lista para este tipo de trabajo encontrará recursos, entrenamiento y comunidad practicante en la Oficina Episcopal de Plantación de Iglesias y Rediseño⁵.

TEMA 6: DISCERNIR UN LÍDER PRINCIPAL

Pero a cada uno se le da la manifestación del Espíritu para el bien común. Pues a uno le es dada palabra de sabiduría por el Espíritu; a otro, palabra de conocimiento según el mismo Espíritu; a otro, fe por el mismo Espíritu; a otro, dones de sanidad por el único Espíritu; a otro, poder de milagros; a otro, profecía; a otro, discernimiento de espíritus; a otro, diversas clases de lenguas, y a otro, interpretación de lenguas. Pero todas estas cosas las hace uno y el mismo Espíritu, distribuyendo individualmente a cada uno según Su voluntad. (1 Corintios 12:7-11)

Las palabras de Pablo son verdaderas en cualquier contexto de ministerio, pero tienen implicaciones particularmente importantes para un potencial plantador de iglesias. Las fortalezas y las competencias de un plantador fuerte no son iguales a las que se necesitan para guiar o dirigir un ministerio establecido. Para la persona equivocada, el trabajo de plantación de iglesias puede ser bastante doloroso. Alguien que realmente está llamado a hacer este tipo de trabajo muy probablemente prosperará en este desafío.

Quién será su líder principal requiere un cuidadoso discernimiento. Ya sea que se refiera a esta persona como “líder principal”, “plantador de iglesias”, “desarrollador de misiones” u otro título, el papel básico es el mismo. Este es el líder que proyecta y comunica la visión del nuevo ministerio, reúne a la gente alrededor de esa visión, alimenta un grado de orden en medio del caos y pone las estructuras en su lugar para el sustento duradero de la comunidad. También son responsables de desarrollar y compartir las metas y el progreso con los dirigentes diocesanos y, con frecuencia, realizan una gran cantidad de trabajo administrativo durante los primeros años.

⁵ Visite el sitio web de Génesis II: Revisión y Renovación para más información sobre el trabajo de re-diseño: <https://episcopalchurch.org/genesis-ii-re-vision-and-renew>

A menudo, aunque no siempre, el plantador será el mismo visionario que identificó por primera vez la oportunidad de una nueva comunidad. En otros casos, una diócesis ha identificado la oportunidad y está en busca de alguien que tenga los dones particulares para llevar a cabo el plan de ministerio.

Aunque nadie puede predecir con exactitud el 100% de las veces si un líder en particular tendrá éxito en iniciar una nueva comunidad eclesial sostenible, hemos descubierto que hay ciertas cualidades que son muy útiles en este trabajo. Entre ellas están:

- Tener la visión y la motivación intrínseca para iniciar una nueva comunidad de adoración
- La resistencia emocional y la capacidad de manejar conflictos y fracasos personales
- Una sólida base de relaciones sociales que apoyan el llamado al liderazgo
- Interés y experiencia empresarial
- Una gran capacidad para asumir riesgos
- Sólidas habilidades interculturales
- La capacidad de construir un equipo exitoso, reunir a la gente en torno a una visión y liderazgo compartidos
- Tener agallas, incluida la perseverancia para perseguir objetivos a largo plazo

Estas competencias, junto con otras, se describen con más detalle en la Cuadrícula de Evaluación de la Iglesia Episcopal, que se encuentra en el Anexo.

La mejor manera de evaluar si un posible plantador cuenta con estos dones tan específicos es enviarlo a un evento de discernimiento oficial en la Iglesia Episcopal o a un proceso similar a través de otra denominación.

Liderazgo bivocacional del clero y los laicos

En su libro sobre el ministerio bivocacional, Mark⁶ Edington señala que el "Modelo Estándar" - que significa un seminario entrenado, profesional a tiempo completo al frente de cada congregación - hace suposiciones certeras, y no siempre útiles, sobre lo que "es la iglesia". Reinventar ampliamente el ministerio de todos los bautizados en una comunidad "es [en cierto modo] profundamente contracultural, al menos en términos de la cultura tradicional de la iglesia, porque imagina una forma diferente de estructurar el ministerio de la comunidad de fe, parroquia o congregación, del modelo que hemos recibido".

La mayoría de las nuevas comunidades episcopales ya están redescubriendo y reinventando "lo que es la iglesia" para su contexto. En muchos casos, su intimidad, su autoridad compartida, su informalidad reverente y su énfasis en la diversidad ofrecen una alternativa a los modelos de iglesia corporativa y dependiente de programas. Como pocas de estas NCE están (hasta ahora) en capacidad de pagar los salarios y las

⁶ Edington, Mark: "Bivocacional: Volviendo a las Raíces del Ministerio".
<https://www.bivocational.church/welcome/>

prestaciones de un miembro del clero o de un líder laico a tiempo completo, están bien posicionados por la necesidad y el espíritu para crear nuevos modelos de liderazgo y sostenibilidad. Considere también que un líder bivocacional, ya sea ordenado o laico, trae consigo el don de comprender de manera más amplia dónde se cruzan y divergen la vida cotidiana y la vida de la iglesia.

Si su equipo está discerniendo acerca de un líder bivocacional, háganse algunas preguntas aclaratorias:

- ¿Cuáles son los resultados y los objetivos que esperamos de este proyecto? ¿Pueden estos objetivos ser alcanzados por una persona que esté haciendo este trabajo menos de 40 horas por semana?
- ¿Qué hará la Diócesis (y/o la parroquia remitente) que permita al líder pasar la mayor parte de su tiempo construyendo relaciones y reuniendo a la comunidad?
- Considere la posibilidad de ayudar con la administración financiera y otras tareas administrativas.
- ¿Cómo ayudaremos al líder principal a levantar y preparar a otros para el liderazgo en esta nueva comunidad?
- ¿Qué se puede hacer desde el punto de vista diocesano para asegurarse de que este líder reciba beneficios de salud adecuados, acceso a la atención infantil, atención de salud mental, dirección espiritual, entrenamiento, tiempo de vacaciones y pensión?
- ¿Qué expectativas tendremos de este líder en términos de informar al Obispo o presentar al personal diocesano y a los miembros del consejo? ¿Qué haremos para acomodar su horario secundario de trabajo?
- ¿Cómo se invitará a este líder a compartir lo que está haciendo y aprendiendo con la comunidad extendida de líderes laicos y ordenados?

En la Biblia, los apóstoles rara vez son enviados solos. Jesús envía a sus discípulos de dos en dos y Pablo es acompañado por Bernabé, Silas o Timoteo en sus misiones. Formar un equipo y enviarlo a plantar iglesias es sabio en cualquier escenario, pero especialmente si se espera que los líderes principales sean bivocacionales.

TEMA 7: ACEPTAR EL RIESGO

Cualquier esfuerzo para iniciar una nueva comunidad implica un nivel de riesgo. Plantar iglesias es una ofrenda del Jesús que amamos, de la iglesia que amamos y de nuestros propios corazones a las personas que tienen la libertad de elegir si decir "sí" o no a nuestra invitación. Para hacer este trabajo, tenemos que arriesgarnos a que la gente diga "no", a que los experimentos fracasen y a que el dinero y el tiempo se agoten. Las promesas que se nos hacen son que nuestro aprendizaje más poderoso proviene del fracaso, que la transformación viene lenta pero segura, y que el mundo realmente anhela la Buena Nueva de Dios en Jesús. Una conversación sobre la espiritualidad del riesgo es crucial en la etapa de discernimiento de una nueva comunidad eclesial.

Cuando hable de riesgo, asegúrese que el obispo, el agente financiero diocesano, las parroquias remitentes y el plantador de iglesias sean parte de la conversación. Éste es el momento de ser vulnerable y de explicar de manera verbal el sentido de misión que a usted le motiva. En esta conversación podría leer Eclesiastés 11:4-6

*El que observa el viento no siembra, y el que mira las nubes no siega.
Como no sabes cuál es el camino del viento, o cómo se forman los huesos en el vientre de la mujer encinta, tampoco conoces la obra de Dios que hace todas las cosas.
De mañana siembra tu semilla y a la tarde no des reposo a tu mano,
Porque no sabes si esto o aquello prosperará, o si ambas cosas serán igualmente buenas.*

Debemos hacer el siguiente tipo de preguntas a todos los involucrados:

- Para usted, ¿qué está en juego en este esfuerzo?"
- “¿Qué está dispuesto a arriesgar para que podamos dar este paso de fe juntos?"
- “¿Qué no está dispuesto a arriesgar?"
- “¿Cuáles serían las consecuencias de no correr este riesgo?"
- ¿Qué sería posible en nuestra Diócesis si le diéramos a este proyecto la libertad de aprender del fracaso y de la fidelidad?



Punto de Entrenamiento: Los líderes diocesanos deben recordar que el plantador de iglesias asume la mayor parte del riesgo personal en esta obra. Analice la forma en que usted los cuidará cuando haya mucho estrés y cuando las cosas no salgan según lo planeado.

A lo largo de los Evangelios, Jesús alaba la fidelidad mucho más a menudo de lo que condena el fracaso. Piense en la parábola de los talentos, la súplica de Jesús de no “esconder su luz bajo un arbusto”, y su defensa de María cuando “desperdicia” trescientos denarios de perfume. Por supuesto, no todo riesgo que se toma es acción fiel. Utilice esta Estación de Discernimiento para orar mediante las palabras de la canción de John Bell:

“Oh, escucha, Señor Jesús, que mis temores sean pocos. Camina un paso delante de mí, yo te seguiré”.

Estación 2: Plantar

TEMA 1: PROYECTAR SU VISIÓN

Andando Jesús junto al mar de Galilea, vio a dos hermanos, Simón, llamado Pedro, y Andrés su hermano, echando una red al mar, porque eran pescadores. Y les dijo: «Vengan en pos de Mí, y Yo los haré pescadores de hombres». Entonces ellos, dejando al instante las redes, lo siguieron.

Y pasando de allí, Jesús vio a otros dos hermanos, Jacobo, hijo de Zebedeo, y Juan su hermano, en la barca con su padre Zebedeo, remendando sus redes, y los llamó. Y ellos, dejando al instante la barca y a su padre, lo siguieron. (Mateo 4:18-22)

Jesús expone su visión en forma de invitación: “Vengan en pos de mí y Yo los haré pescadores de hombres”. Una invitación contundente pero sencilla permite a las personas saber quién es usted y qué planea hacer, y sienta las bases sobre cómo las personas se unirán en esta nueva comunidad.

A menudo la gente de la iglesia adapta el lenguaje de *Silicon Valley* para describir su visión y planear un nuevo ministerio "emprendedor". A los líderes se les pide que preparen un breve discurso (llamado el "discurso del ascensor" porque se puede resumir todo en un discurso breve que dura lo que tarda el ascensor en llegar a otro piso), o que "nos lancen su idea" o "nos vendan su visión". Este lenguaje puede tener sentido para usted y puede funcionar para su equipo. Si se siente más cómodo usando un lenguaje teológico o bíblico, también está bien. Lo importante es que pueda articular su misión de manera que motive a otros a unírsele en este viaje. ¡También será crucial que pueda presentar su visión de manera que la gente que no está familiarizada con el lenguaje "eclesiástico" pueda entenderla!

A medida que recopila reflexiones sobre su visión, pregúntese:

- ¿Quién creo que es Jesús?
- ¿Qué creo que Jesús hace posible en este vecindario?
- ¿Cuál es el papel de esta nueva comunidad en la historia extendida de la Salvación?
- ¿Qué estoy invitando a la gente a hacer?

Repita las preguntas de este ejercicio con los miembros de su equipo central. ¿Pueden llegar a una afirmación común acerca de quién es Jesús y cómo esta nueva comunidad se ve impulsada a seguirlo?

TEMA 2: FORMACIÓN

Plantar iglesias presenta un nuevo conjunto de desafíos al trabajar en una congregación establecida. Es útil asistir a algún tipo de formación formal, ya sea en línea, en persona o a través de cierto tipo de aprendizaje. La capacitación ayudará a equipar y perfeccionar sus habilidades para este trabajo. Al asistir a un evento también conocerá a otros plantadores que orarán por usted, le apoyarán y le ayudarán a combatir el aislamiento inherente que experimentan la mayoría de los líderes principales en algún momento de su viaje.

Enumeramos algunos de los temas en los que cierto tipo de entrenamiento es crucial. La mayoría, aunque no todos, son útiles sin importar qué tipo de nueva comunidad espera iniciar. Algunos de ellos los abordamos brevemente en esta guía, otros son

excelentes puntos de entrenamiento individualizado, y en muchos casos querrá asistir en la modalidad de un entrenamiento en persona para aprovecharlos al máximo:

- Construir y enriquecer a su equipo central
- Involucrarse y hacer contactos en su vecindario
- Contar su historia y compartir su visión
- Administrar y recaudar fondos
- Desarrollo de objetivos y métricas
- Comunicar y reportar a las estructuras diocesanas
- Diseñar y dirigir la adoración en nuevas comunidades
- Autocuidado y mantenimiento de una base social saludable

Opciones para la formación

El plantador de iglesias en realidad nunca deja de aprender. Sin embargo, durante su primer año en este ministerio puede ser útil que asista a un curso de capacitación en persona para plantadores de iglesias. Una capacitación de 3 a 5 días abordará la mayoría de los temas antes mencionados y puede ser complementada con reuniones en línea, participación en un grupo de practicantes, entrenamiento y otros eventos de capacitación adicionales a medida que el ministerio progresa. La Iglesia Episcopal ofrece capacitación para plantadores y desarrolladores de misiones. También hemos encontrado que incluso los cursos intensivos tipo "*bootcamps*" dirigidos por otras denominaciones pueden proporcionar una base muy útil que le dará confianza al iniciar este nuevo ministerio.

Entrenamiento

Casi nada es más valioso que la capacitación que se recibe cuando se va a iniciar una nueva comunidad desde cero. Los estudios de todas las denominaciones muestran que uno de los mejores predictores de éxito es si los nuevos líderes de un ministerio reciben capacitación. Esto es útil desde la Estación de Discernimiento hasta la Estación de Cosecha, y para casi todos los pasos intermedios.

Un entrenador puede ayudarle a desarrollar el plan de su ministerio, refinar las prioridades y ajustarse a los resultados deseados; además, le motivará y servirá de apoyo a lo largo del camino. Un entrenador es diferente a un mentor; están capacitados profesionalmente para hacer preguntas poderosas que lleven a elementos procesables, para ayudar a identificar las barreras para el progreso, y para que se haga responsable de sus objetivos. Ésta es la razón por la que los mejores entrenadores están fuera de su circuito de supervisión y no son parte de su sistema diocesano.

Cuando elija a un entrenador, piense en lo que desea obtener de dicha experiencia. Tenga en cuenta lo siguiente:

- ¿En qué etapa del viaje estamos? Por ejemplo, algunos entrenadores son particularmente buenos para guiar a los Equipos de Discernimiento en el proceso de analizar e interpretar los datos demográficos del vecindario. Otros pueden tener

más habilidad y energía para enseñarle cuáles son los pasos necesarios para enriquecer al equipo central y estar preparados para el lanzamiento. Otros pueden ser mejores para acompañarlo durante el proceso de planificación de la sucesión y cierre de la plantación.

- ¿Sabemos cuáles son los siguientes pasos o necesitamos que alguien nos diga qué hacer? Algunos capacitadores describen su estilo como "rico en contenido", lo que significa que actúan más como consultores, proporcionando orientaciones en base al éxito propio en la creación de nuevos ministerios y capacitando a aquéllos que ya lo han hecho. Otros son "sin contenido", lo que significa que le ayudarán a desarrollar y ejecutar un plan para encontrar los recursos que necesita para hacer bien su trabajo.
- ¿Cuál es nuestro modelo de ministerio y para qué parte de nuestro plan necesitamos capacitación? ¿Necesitamos un capacitador que esté familiarizado con el mundo de plantar iglesias o deberíamos buscar a alguien que entrene a emprendedores en el campo empresarial (o ambos)?
- ¿Cuáles son sus principales debilidades y las de su equipo? ¿Tiene muchas ideas, pero necesita ayuda para llevarlas a cabo? ¿O necesita a alguien que lo desafíe a tomar más riesgos?
- ¿Su capacitador tiene que vivir en su misma ciudad o puede recibir entrenamiento por teléfono?

Está bien entrevistar a varios capacitadores antes de elegir a uno con el que sepa que puede establecer una relación sólida y productiva. Puede que en algún momento tenga que decir adiós a un capacitador y buscar a otro que tenga una perspectiva diferente o con habilidades distintas.

La capacitación también puede ser útil para los equipos centrales o para los líderes diocesanos involucrados en plantar una iglesia.

Converse con el liderazgo diocesano acerca de quién pagará el capacitación y con qué frecuencia (creemos que debería recibirse al menos una vez al mes para que sea verdaderamente útil).

TEMA 3: ACEPTAR SU PAPEL

La red de relaciones diocesanas y denominacionales de la Iglesia Episcopal puede ser una gran ventaja para plantar iglesias y el inicio de nuevas comunidades. Cuando trabajamos juntos, tenemos todos los dones que necesitamos para discernir, equipar, proveer recursos y enviar a líderes para hacer la obra fronteriza de Dios.

Analice este pasaje de los Hechos de los Apóstoles:

En la iglesia que estaba en Antioquía había profetas y maestros: Bernabé, Simón llamado Niger, Lucio de Cirene, Manaén, que se había criado con Herodes el tetrarca, y Saulo. Mientras ministraban al Señor y ayunaban, el Espíritu Santo dijo: «Aparten a Bernabé y a Saulo para la obra a la que los he llamado». Entonces, después de ayunar, orar y haber impuesto las manos sobre ellos, los enviaron. (13:1-3)

Al igual que Pablo y Bernabé, los líderes de la Nueva Comunidad Episcopal deben salir al mundo con la sensación de que son "enviados" por la comunidad extendida de creyentes. Son responsables ante Jesús y el Evangelio, por supuesto, pero también ante la fe y la esperanza compartida de su diócesis. Las parroquias y diócesis de apoyo deben comprometerse con el papel espiritual de ser "Enviados" y hacer todo lo posible para equipar a los que envían con las herramientas y oraciones que necesitan.

Muchas nuevas comunidades fracasan porque no tienen el apoyo adecuado de la parroquia remitente, la diócesis o los líderes diocesanos. A veces esto se debe a que los "Remitentes" quieren tomar distancia del riesgo que corren; o porque simplemente no saben lo que sus líderes misioneros necesitan de ellos. Otras veces, es el plantador quien se retira, se auto aísla y no busca las herramientas que necesita.

Antes de iniciar una nueva comunidad, debe discernir quién está desempeñando cuál papel, y cómo estos papeles encajan en el modelo bíblico de "remitentes" y "enviados". Los siguientes son los principales papeles que deben garantizarse:

Líder principal (también conocido como plantador de iglesias, desarrollador de misiones) - el líder visionario, el instigador principal y la persona que dirigirá al equipo central para llevar a cabo la misión a la que han sido enviados

Equipo central – Otras personas que están siendo alimentadas por el líder principal y que son enviadas en misión por la iglesia extendida

Parroquia(s) remitente(s) - Parroquias que apoyan a la nueva comunidad con gente, dinero, recursos y oraciones

Obispo remitente - el obispo ante el cual el líder principal debe responder

Agente fiscal - el contable de la parroquia o la diócesis que ayudará a la nueva comunidad a recibir y rendir cuenta de las donaciones, y a establecer a la larga sus propias estructuras contables

Defensor diocesano - persona oficialmente designada que ayudará al nuevo ministerio a navegar por su sistema diocesano y abogará por plantar la iglesia ante el personal diocesano y la diócesis en general.

Con su equipo, lea de nuevo el pasaje de los Hechos 13.

- ¿Qué se siente ser enviado? ¿Ser el remitente?
- ¿Cuál cree que es la responsabilidad de su papel?
- ¿A qué cree que tendrá que renunciar para poder cumplir con su papel?

TEMA 4: CONVENIO

Entonces pareció bien a los apóstoles y a los ancianos, con toda la iglesia, escoger de entre ellos algunos hombres para enviarlos a Antioquía con Pablo y Bernabé: a Judas, llamado Barsabás, y a Silas, hombres prominentes entre los hermanos, y enviaron esta carta con ellos: “Los apóstoles, y los hermanos que son ancianos, a los hermanos en Antioquía, Siria y Cilicia que son de los gentiles, saludos. Puesto que hemos oído que algunos de entre nosotros, a quienes no autorizamos, los han inquietado con sus palabras, perturbando sus almas, nos pareció bien, habiendo llegado a un común acuerdo, escoger algunos hombres para enviarlos a ustedes con nuestros amados Bernabé y Pablo. Estos hombres han arriesgado su vida por el nombre de nuestro Señor Jesucristo. Por tanto, hemos enviado a Judas y a Silas, quienes también les informarán las mismas cosas verbalmente”. (Hechos 15:22-27)

Este texto tiene muchas implicaciones profundas, y entre ellas está el ejemplo antiguo de misión y compromiso compartidos. En Hechos 13, los líderes de la iglesia impusieron sus manos sobre Bernabé y Saulo, enviándolos a predicar el Evangelio en lugares remotos. Dos capítulos más tarde, cuando la autoridad de los mensajeros es cuestionada, los "apóstoles y ancianos" acuden en su ayuda enviando a Judas Barsabás y Silas para confirmar su enseñanza sobre la conversión gentil. Esta afirmación de la iglesia extendida alegra y fortalece a la nueva comunidad de Antioquía. De la misma manera, tener la bendición y el consenso de la iglesia extendida fortalecerá el esfuerzo actual de plantación de iglesias.

El Libro Episcopal de Servicios Ocasionales de 2018 ofrece recursos litúrgicos para bendecir a los plantadores de iglesias, iniciar una nueva comunidad y consagrar espacio para una nueva comunidad.

La tradición y la política episcopal consiste en que cualquier nueva comunidad que desee ser episcopal en identidad está bajo la autoridad y los requisitos canónicos de la diócesis en la que se encuentra. La experiencia y sabiduría colectiva de los plantadores episcopales nos indica que una nueva comunidad tiene sus mejores oportunidades de éxito y duración cuando su liderazgo comparte una visión común y una responsabilidad mutua con los líderes diocesanos. Las nuevas comunidades que no comparten la visión y la responsabilidad con sus líderes diocesanos pueden crecer y prosperar, pero es probable que experimenten dolor, malentendidos y falta de apoyo.

Antes de iniciar una nueva comunidad, debe darse una conversación seria, o una serie de conversaciones, entre el Obispo Diocesano y el plantador de iglesias. A veces nos referimos a esto como el período de "Convenio". Asegúrese de incluir a todos los actores principales en estas conversaciones, e incluya al plantador de iglesias, al obispo diocesano, a otros obispos o canónigos que puedan tener autoridad directa sobre el

nuevo comienzo de la iglesia, al director financiero diocesano y a un miembro del consejo diocesano o comité de desarrollo parroquial. ¡Cuantos más socios y testigos del proceso de Convenio haya, mejor!

Al comenzar el proceso de Convenio, lean juntos los Hechos 15:22-35. ¿Qué le dice este pasaje sobre la relación entre los "remitentes" y los "enviados"? ¿En qué aspectos de esta misión de plantación de iglesias deben ponerse de acuerdo? ¿En qué aspectos estaría bien no estar de acuerdo?

Las preguntas para el Convenio incluyen:

- ¿Esta visión de una nueva comunidad encaja en la estrategia misionera extendida de la Diócesis? ¿De qué manera?
- ¿Cuál sería el éxito de este ministerio?
- ¿Qué se espera de este ministerio en términos de autosuficiencia financiera? ¿A qué nivel y por cuánto tiempo lo apoyará la Diócesis? ¿Qué otros recursos destinará la diócesis a este ministerio?
- ¿Qué pasará si el ministerio no se vuelve financieramente autosuficiente en el plazo de tiempo esperado?
- ¿Cuáles son los objetivos y resultados con los que mediremos el éxito?
- ¿De qué manera nos comprometemos a hablar sobre este ministerio con la diócesis extendida
- ¿Con qué frecuencia nos reuniremos para conversar sobre el progreso y los desafíos, y qué tipo de normas de conducta nos comprometemos a observar cuando abordemos el tema del éxito y el fracaso?
- ¿De qué manera nos comprometeremos a hablar sobre el legado de esta nueva comunidad si llegara a terminar?

El proceso de Convenio también puede incluir la Carta de Acuerdo que un nuevo líder del ministerio tiene con su Diócesis, o con la parroquia que lo envía. Algunos elementos de una Carta de Acuerdo que pueden ser particularmente útiles para los plantadores de iglesias son:

- Un acuerdo escrito sobre el salario y los beneficios, incluyendo cuánto tiempo y a qué nivel los financiará la diócesis. Sería útil tener un compromiso de reevaluación anual basado en el crecimiento y las prácticas de administración de la nueva comunidad.
- Una lista de preguntas que se abordarán en una revisión anual mutua del ministerio.
- Tener fondos de educación continua, incorporados en la Carta de Acuerdo, así como fondos para la dirección espiritual, el entrenamiento y el cuidado de la salud mental.
- Un compromiso sobre el tiempo en el que se pagará el salario y los beneficios si se toma la decisión de ponerle fin a la nueva plantación de la iglesia.

TEMA 5: DESARROLLO DE UN PLAN DE MINISTERIO

El desarrollo de un plan de ministerio es una manera de allanar el camino que está por delante, definir los objetivos y resultados esperados, enfocarse en las finanzas y mantener bien arraigados los principios espirituales fundamentales. Un plan de ministerio también puede ser una herramienta útil para responsabilizarse del seguimiento de la visión, manteniendo a su equipo central en la misma frecuencia, y para presentarlo a los líderes diocesanos, consejos y otros que tengan a cargo la supervisión de su trabajo.

El Ministerio, por supuesto, está lleno de giros inesperados. Su plan debe ser lo suficientemente ágil para adaptarse a los nuevos conocimientos sobre su vecindario, la creatividad de los miembros de su equipo, giros financieros inesperados y los cambios difíciles del Espíritu Santo. Asegúrese que los líderes diocesanos y el equipo central entiendan que un plan de ministerio es una herramienta, no una receta. Mantenga las puertas de la comunicación abiertas de par en par para saber cuándo se están haciendo ediciones y adaptaciones, y por qué.

El entrenador puede ayudarle a desarrollar el plan de su ministerio y a responsabilizarse con los plazos y resultados que usted decida. En el Anexo de este manual se incluye un modelo de plantilla de un plan de ministerio. Todo plan de ministerio robusto incluirá:

- Una declaración de visión y respuestas a sus preguntas de discernimiento de "Por qué", "Quién", "Dónde" y "Qué".
- Una estrategia para explorar el contexto de su vecindario, lo cual incluye la búsqueda de información demográfica, visitar negocios locales, tener conversaciones y responder a preguntas claves que pueda tener.
- Objetivos para convocar a un equipo central
- Una visión con objetivos medibles sobre cómo iniciar esta nueva comunidad
- Una estrategia para establecer contactos y comunicación con otras parroquias y su diócesis sobre el ministerio
- Una estrategia financiera a corto plazo (1 año) y a largo plazo (3-7 años), basada en su modelo de ministerio.

TEMA 6: CONOCZCA SU VECINDARIO

*Pero él, queriendo justificarse a sí mismo, dijo a Jesús: ¿Y quién es mi prójimo?
Respondiendo Jesús, dijo: Un hombre descendía de Jerusalén a Jericó, y cayó en manos de ladrones, los cuales le despojaron; e hiriéndole, se fueron, dejándole medio muerto.
Aconteció que descendió un sacerdote por aquel camino, y viéndole, pasó de largo.
Asimismo, un levita, llegando cerca de aquel lugar, y viéndole, pasó de largo.
Pero un samaritano, que iba de camino, vino cerca de él, y viéndole, fue movido a misericordia; y acercándose, vendó sus heridas, echándoles aceite y vino; y poniéndole en su cabalgadura, lo llevó al mesón, y cuidó de él.
Otro día al partir, sacó dos denarios, y los dio al mesonero, y le dijo: Cuídamele; y todo lo que gastes de más, yo te lo pagaré cuando regrese.
¿Quién, pues, de estos tres te parece que fue el prójimo del que cayó en manos de los ladrones?
Él dijo: El que usó de misericordia con él. Entonces Jesús le dijo: Ve, y haz tú lo mismo. (Lucas 10:29-37).*

En la estación de siembra, la exploración del vecindario pasará al siguiente nivel. Es cuando usted y su equipo central comenzarán a hacer de este vecindario *su* vecindario, y verán a la gente de allí como sus vecinos. En la parábola del buen samaritano, el vecino no es el que recibe ayuda, sino el que es misericordioso. En las primeras semanas y meses de plantación de la iglesia, es probable que reciba mucha más ayuda y misericordia de la que puede dar. Los vecinos le servirán en restaurantes, responderán a sus preguntas para obtener información y guía, y aceptarán o rechazarán su invitación a una conversación más profunda.

Éstas son algunas de las cosas que puede hacer en su vecindario:

Vivir con la comunidad. Es ser difícil saber qué hacer el primer día de plantar una iglesia. No hay un culto que planear, ni visitas al hospital que hacer. En cambio, simplemente comience a vivir la vida en el vecindario donde espera hacer la plantación. Tome el café de la mañana en una cafetería local, camine o corra en las calles, haga amistad con los cajeros en la sucursal del banco. Estudie la posibilidad de crear una rutina para estar en lugares predecibles a ciertas horas de la semana.

Red de contactos. A medida que vaya viviendo en este vecindario, empezará a crear una serie de redes de contactos. Asista a las reuniones de la asociación de vecinos y de los propietarios de negocios. Conéctese a través de alguna aplicación del vecindario. Tenga reuniones, formales e informales, con otros dueños de negocios, educadores y líderes religiosos del área. Hágales saber que está interesado en iniciar una nueva comunidad en esa área y pregúnteles sobre sus historias de emprendimiento y/o ministerio. Sea humilde en estas conversaciones - no hable como si fuera a llevar algo que le hace falta a la comunidad. En vez de eso, cuénteles su idea y pregúnteles qué servicios consideran que una Nueva Comunidad Episcopal podría brindar.

Conversaciones uno a uno. Si hay alguien a cuya sabiduría le gustaría recurrir de manera más profunda o que cree que podría estar interesada en acompañarle en este viaje, invítela a una conversación uno a uno. Tenga presupuesto disponible para invitarlos a un café, un té o una comida (¡siempre en un lugar local!). Pregúnteles cuál es su historia y escuche, escuche, escuche. Después de haber escuchado, comparta su visión de una nueva comunidad, ¡y pídeles que le den sus comentarios! Durante el trascurso de plantar una nueva comunidad, debería tener cientos de conversaciones de este tipo. ¡Vea la sección "¿Dónde?" en la Estación de Discernimiento para obtener más ideas de a quién invitar a una conversación uno a uno y qué preguntas podría hacerles!

7: CONVOCATORIA DEL EQUIPO CENTRAL

*Ya no los llamo siervos, porque el siervo no sabe lo que hace su señor;
pero los he llamado amigos, porque les he dado a conocer todo lo que he oído de
Mi Padre. Ustedes no me escogieron a Mí, sino que Yo los escogí a ustedes, y los designé
para que vayan y den fruto, y que su fruto permanezca; para que todo lo que pidan al Padre
en Mi nombre se lo conceda. Esto les mando: que se amen los unos a los otros. (Juan 15:15-17)*

Tener un equipo central fuerte es un aspecto no negociable del trabajo de plantación de iglesias. Necesita tener un grupo central de personas sanas a su alrededor que compartan un compromiso con la visión y que estén dispuestas y tengan la capacidad de hacer lo necesario para que esa visión se haga realidad. Algunos de los miembros del equipo central también pueden haber servido en el equipo de discernimiento. Por lo general, los líderes diocesanos no forman parte del equipo central; si bien los obispos o canónigos pueden querer asistir a reuniones ocasionales o ser informados periódicamente sobre los avances logrados, los miembros del equipo central son las personas que quieren pertenecer a la nueva comunidad que usted está iniciando.

Al igual que el equipo de discernimiento, los miembros del equipo central no son sólo un consejo de asesoramiento, ni son sólo "abejas obreras". También son las personas que enseñarán a los demás lo que significa pertenecer y comprometerse con la nueva comunidad.

Características que hay que buscar en los miembros del equipo central:

- Madurez espiritual: alguien con sabiduría en su vida de fe, un profundo conocimiento sobre lo que Jesús representa para ellos y sus propias expectativas de "lo que es la iglesia"
- Salud emocional y madurez: puede acogerse a sí mismos y a otros, puede tolerar y manejar conflictos, y participan en esta nueva comunidad porque lo consideran un llamado al discipulado (no porque hayan quemado puentes en otros lugares)
- Tiene una mentalidad de "preparación" sobre la iglesia: alguien que está interesado en ayudar a construir el Reino y las estructuras de la iglesia; no necesita un "producto terminado" en el cual adorar
- Representa el grupo demográfico objetivo: La mayoría de los miembros del equipo central debe representar a las personas a las que intenta llegar, ya sean residentes de un vecindario en particular, familias o solteros, adultos jóvenes o miembros de un grupo étnico o lingüístico específico
- Aporta las habilidades necesarias a la mesa: Los miembros del equipo central deben contar con las habilidades y competencias en las que el plantador es menos fuerte (gestión financiera, atención al detalle, comunicación, etc.). El Buscador de Fortalezas de Clifton es una buena herramienta para evaluar los temas principales que se plantean en los miembros del equipo.



Punto de Entrenamiento: Las personas emocionalmente enfermas pueden sentirse atraídas a una nueva comunidad eclesial porque buscan amor, aceptación y, a veces, una oportunidad para liderar. Por supuesto, es importante expresar amor y pertenencia a todos. Sin embargo, las personas que llegan enojadas con su iglesia anterior, con enfermedades mentales no tratadas, o que llegan en un momento de agitación en su vida personal podrían no ser buenos miembros del equipo central.

Se requiere un compromiso a largo plazo para iniciar un nuevo ministerio. Este compromiso se necesita tanto de los miembros del equipo central como del líder principal. Sea muy específico en su invitación a los potenciales miembros del equipo central sobre lo que les está pidiendo. Según el modelo y el contexto de su ministerio, le podría solicitar a los miembros del equipo central que:

- Dejen su parroquia y asistan a la nueva comunidad por lo menos de seis meses a un año.
- Den el diezmo (o den sacrificialmente) a la nueva comunidad.
- Lo acompañen en las conversaciones individuales con miembros potenciales de la comunidad, e incluso para recibir gente en sus casas.
- Cuénteles a los demás sobre la nueva comunidad que está formando.
- Hable con los miembros del equipo central sobre la administración financiera. Nunca es demasiado pronto para una total transparencia financiera y para establecer expectativas sobre lo que se va a necesitar para eventualmente llevar a este ministerio a su punto definido de sostenibilidad.

Es probable que algunas personas no quieran o no puedan unirse al equipo central. Estas personas pueden apoyarle de otras maneras. También es posible que algunos de los miembros del equipo central se vayan, por elección o por necesidad, en diferentes etapas del desarrollo de su comunidad. Así como dirigir una nueva comunidad episcopal es un llamado muy específico, también es una vocación particular ser parte de un equipo central. Permitir que ciertas personas digan que "no" le garantizará un equipo fuerte con miembros que Dios está llamando para ayudar a establecer la nueva comunidad.

TEMA 8: LANZAMIENTO DE SU MINISTERIO

Entonces tomaron a Pablo y lo llevaron al Areópago, diciendo: “¿Podemos saber qué es esta nueva enseñanza que usted proclama? Porque le oímos decir cosas extrañas; por tanto, queremos saber qué significan». Pues todos los atenienses y los extranjeros de visita allí, no pasaban el tiempo en otra cosa sino en decir o en oír algo nuevo. Cuando oyeron de la resurrección de los muertos, algunos se burlaban, pero otros dijeron: «Le escucharemos otra vez acerca de esto». Entonces Pablo salió de entre ellos. Pero algunos se unieron a él y creyeron, entre los cuales estaban Dionisio el areopagita, una mujer llamada Dámaris y otros con ellos.” (Hechos 17:19-21, 32-34)

Comienzos saludables y pequeños

Pablo pasa su primera visita en Atenas probando las aguas. Su discurso en el Areópago es una especie de "tienda emergente" - predica el Evangelio y luego da un paso atrás para ver qué semillas han sido plantadas. Algunas crecen inmediatamente, otras caen en suelo rocoso y otras pueden tardar más en echar raíces.

Considere cómo se inician nuevos negocios en estos días. No es raro ver a los emprendedores empezando sus negocios en mercados artesanales, mercados de fin de semana o en pequeñas tiendas temporales. Una cafetería o una heladería podría

empezar desde un pequeño carrito en la acera antes de alquilar o comprar un edificio. Una compañía de camisetas especializadas puede empezar vendiendo sólo por Internet antes de expandirse a una tienda física. En particular, si su nueva comunidad está contemplando un modelo menos tradicional, una operación de "prueba de concepto" a menor escala y menos arriesgada puede ser una buena forma de empezar. Por ejemplo, estudie la posibilidad de ofrecer cenas en la iglesia reuniéndose sólo una vez al mes durante los primeros meses, y con liderazgo voluntario. Si la cena de la iglesia resulta ser una forma convincente de reunir a su grupo demográfico objetivo y arranca, es en ese momento que podría pasar a un servicio semanal y empezar a pedir financiación. Estudie la posibilidad de establecer un objetivo ("si conseguimos x número de personas en la cena de la iglesia mensual, o si x número de asistentes ven esto como su única, o principal, experiencia de culto, lo haremos cada semana").

Invitar a un equipo de lanzamiento

Otro concepto empresarial es la Gran Inauguración. Esto no es incompatible con un pequeño comienzo saludable - la mayoría de las empresas tienen días o semanas de "aperturas blandas" para asegurarse de que su personal, equipo y flujo de trabajo están funcionando y listos para arrancar. Ofrecer una "muestra o ejemplo" de los servicios o un servicio de "práctica" es una forma de crear interés y de tomar impulso, así como también ayuda a preparar a su equipo central e invita a otros a apoyarle. Muchos plantadores dicen que reunir a la gente antes del lanzamiento oficial fue vital para generar comunidad y entusiasmo.

Invitar a las personas a formar parte de un equipo de lanzamiento (o de Gran Inauguración) es una manera maravillosa de incluir a gente que no puede comprometerse a pertenecer al equipo central, pero que quiere apoyarle a usted y a la nueva comunidad. Algunas son personas que usted espera que se conviertan en miembros de la nueva comunidad. Otros provienen de las iglesias de los alrededores o incluso de los negocios del vecindario. Muchas serán personas con las que haya tenido una conversación individual en algún momento de la estación de Discernimiento o de Semilla. ¡Sea intencional en cuanto a la invitación que haga a los miembros del equipo de lanzamiento! Podría pedirles que:

- Se comprometan a asistir a los servicios con su comunidad durante seis semanas, o durante otra cantidad específica de tiempo.
- Se encarguen de saludar, leer o ser anfitriones de la hora del café en su primer servicio público, o que sean parte del equipo de montaje/ desmontaje
- Se comprometan a llevar a un nuevo amigo a la iglesia durante las primeras seis semanas.

Comunicación y soporte

¡Utilice sus habilidades de comunicador para hablar con su comunidad, vecindario y diócesis sobre el lanzamiento! Junto con el entrenador, determine cuáles medios de comunicación tienen influencia en su área objetivo. Las redes sociales y la publicidad son geniales, pero no olvide que

una invitación personal ayuda mucho. Hágale saber a otras congregaciones sobre el lanzamiento, pídale que recen una oración especial por su nueva comunidad en las semanas previas, y que contribuyan con algo específico (vasos de comunión, músicos o que le ayuden a organizar sus primeras horas de café). Pídale al obispo y a otros miembros del personal diocesano que anuncien el lanzamiento en las parroquias que visiten, recordándoles el papel crucial espiritual que tienen como "remitentes".

Financiación de la nueva comunidad

Casi todos los plantadores de iglesias (ya sea que hayan tenido éxito en esto o no) le aconsejarán que aborde el tema del dinero con su comunidad lo antes posible y a menudo. Las subvenciones - como las de las Nuevas Comunidades Episcopales - le permitirán contar con el capital para experimentar, arrancar, comprar los suministros necesarios y a veces ayudar a pagar a su desarrollador de misiones durante el primer o segundo año. Es cierto que algunas nuevas comunidades (en particular las que atienden a personas de bajos ingresos) siempre dependerán parcialmente de las subvenciones. Sin embargo, la mayoría tendrá que alcanzar cierto grado de autosuficiencia financiera cuando se agoten los plazos de las subvenciones.

Un curso de recaudación de fondos para líderes sin fines de lucro puede ser una forma valiosa de ganar experiencia, y comodidad, al hablar y recaudar dinero con su comunidad. Si su nueva comunidad está iniciando (o esperando iniciar) una empresa social, hay consultores afiliados religiosamente que ofrecen clases y le entrenarán uno a uno.

Es importante que su diócesis haga la mayor contribución financiera posible. Esto podría ser una partida de su presupuesto, una subvención de un fondo para plantar iglesias o contribuciones en especie (como el uso de un edificio propiedad de la iglesia, espacio de oficinas o equipo). Asegúrese de tener una conversación transparente sobre cuánto tiempo durará el apoyo de la diócesis, qué se necesita para que ese apoyo se renueve año con año, y cuándo y cómo se reducirá. Consulte nuestras secciones sobre "Definición de sostenibilidad" y "¿Cuánto tiempo llevará esto?" para un análisis más completo sobre el apoyo diocesano.

Estación 3: Crecer

TEMA 1: DEFINICIÓN DE RESULTADOS Y OBJETIVOS

“Pero busquen primero Su reino y Su justicia, y todas estas cosas les serán añadidas”. (*Mateo 6:33*)

¿Qué diferencia quiere hacer su comunidad en su vecindario?

¿Qué es posible hacer en el mundo con este ministerio que no se hacía antes?

¿Por el bien de quién o de qué espera transformar vidas y perspectivas?

Éste es el tipo de preguntas que ayudará a determinar los resultados esperados por su comunidad. Deben hacerse primero en las Estaciones de Discernimiento y Semilla (vea la sección de "por qué" comenzar una Nueva Comunidad Episcopal). La Estación de Crecimiento es una buena oportunidad para recordarse a sí mismo y a los líderes diocesanos los resultados esperados. También es el momento de reevaluar cuáles son los objetivos que necesitará establecer para poder obtener esos resultados.

Por supuesto, hasta un cierto punto los resultados de cualquier nueva comunidad no pueden predecirse, controlarse o medirse. Los presupuestos, hojas de cálculo e informes parroquiales medibles se quedan cortos para contar historias convincentes sobre las transformaciones que se dan en estas comunidades. Sin embargo, también es importante recordar que una nueva comunidad eclesial representa una inversión emocional, espiritual y financiera (casi siempre muy significativa) por parte del plantador, el equipo central, la diócesis y otros. Es crucial honrar esa inversión conversando sobre los resultados que se esperan de este esfuerzo y cómo se medirán.

Una responsabilidad importante para el plantador de iglesias es iniciar y dirigir la conversación sobre los resultados y objetivos. *Si no define los objetivos para usted y su comunidad, es muy probable que estos sean definidos por personas menos involucradas e implicadas en el vecindario.* Por ejemplo, puede que sepa que el mejor objetivo para su comunidad es conseguir que 50 personas participen activamente en grupos de ministerio durante la semana. Sin embargo, si esto no se indica explícitamente, los líderes diocesanos que le brindan financiamiento podrían asumir que la asistencia dominical es la mejor manera de medir su progreso. Hable frecuentemente sobre sus objetivos, con un lenguaje y con imágenes que su equipo entiende.

Los objetivos establecidos pueden exigir flexibilidad, pero ofrecen algún tipo de hoja de ruta para evaluar si el nuevo ministerio está cumpliendo la visión que el Espíritu Santo le ha encomendado – y es una manera de mostrar a los demás lo que ha logrado. Revisar los objetivos y los resultados le ayudará a saber si debe seguir invirtiendo tiempo, energía y recursos de la misma manera o si se necesita hacer un cambio. También representan un compromiso claro entre el plantador y su parroquia o diócesis patrocinadora, y una forma mutuamente acordada para que el plantador presente su caso a fin de recibir ayuda en el futuro y para la financiación continua.

¿Cómo se establecen los objetivos?

Piense en las conversaciones que ha tenido sobre la misión. ¿Para qué sirve esta comunidad? ¿Qué diferencia está haciendo en el mundo? En el pasaje de las escrituras arriba mencionado, Jesús instruye a sus discípulos a "luchar primero por el Reino de Dios". ¿Cómo debería darse eso en su contexto?

Después de aclarar las motivaciones para iniciar esta nueva comunidad, pregunte:

- ¿Cómo sabremos que estamos teniendo éxito?
- ¿A qué recursos necesitamos dar seguimiento?
- ¿A qué acciones necesitamos dar seguimiento?

Por ejemplo, una nueva comunidad podría definir su resultado final deseado como la proclamación del Evangelio con los asiático-americanos, que históricamente han estado subrepresentados en nuestra denominación, y cuya mayor presencia en el culto y el liderazgo beneficiará a la diócesis en su conjunto. Como respuesta, el líder principal podría plantear la creación de una comunidad paralela de coreano-americanos de primera y segunda generación, que financiarán a su propio sacerdote de medio tiempo y compartirán el espacio de adoración con la congregación anglosajona establecida de San Timoteo. Los objetivos medibles para el primer año podrían ser que el plantador de la iglesia tenga cien conversaciones uno a uno con los vecinos asiático-americanos, y construir un grupo central de diez familias que estén interesadas en ayudar a crear la nueva iglesia.

Otros ejemplos de objetivos medibles son:

- ¿Qué porcentaje de nuestra congregación participa en el servicio y/o liderazgo?
- Cuando nuestra comunidad está unida en adoración, ¿refleja la composición étnica y económica de nuestro vecindario?
- ¿Cuántos miembros de nuestra comunidad nunca antes habían sido parte de una congregación episcopal?

Por supuesto, la asistencia dominical promedio y el total de ofrendas y promesas de la comunidad también pueden ser medidas de éxito. Si esto es cierto para su comunidad, sea claro con el equipo central, con los líderes diocesanos (y con usted mismo) acerca de por qué estos números reflejan la misión impulsada por el Reino de su comunidad. Sin embargo, dado que el presupuesto y el ADP son formas heredadas de medir el éxito, la mayoría de las nuevas comunidades se encontrarán en la posición de explicar por qué estos objetivos no reflejan de manera íntegra sus esperanzas y resultados. Cuando se comunique con los líderes diocesanos y otras partes interesadas, cuente una historia que conecte los "insumos" con los "resultados". ¿Cómo se están utilizando los recursos y por qué son importantes los resultados específicos que están financiando? La conversación continua es crucial.

TEMA 2: DEFINICIÓN DE SOSTENIBILIDAD

Por tanto, cualquiera que oye estas palabras Mías y las pone en práctica, será semejante a un hombre sabio que edificó su casa sobre la roca; y cayó la lluvia, vinieron los torrentes, soplaron los vientos y azotaron²¹ aquella casa; pero no se cayó, porque había sido fundada sobre la roca.

(Mateo 7:24-25)

Muchos de los ministerios que emprendemos están destinados a atender una necesidad específica y urgente. Otros son estacionales, lo que significa que duran unos pocos meses o años, transforman muchas vidas y corazones, y llegan a un fin natural. La mayoría de las plantaciones de iglesias tienen la expectativa de que su comunidad perdurará por varios años, hacen un compromiso a largo plazo con el vecindario en el que se encuentran, invierten en relaciones y desarrollan una presencia pastoral consistente con aquellos que vienen en busca de refugio y crecimiento espiritual.

Usted y su equipo central pueden preguntar a fondo qué significa para esta nueva comunidad ser "sostenible". Es probable que lo pregunten una y otra vez, desde la Estación de Discernimiento hasta la de Cosecha. Incluya en estas conversaciones a los líderes diocesanos que apoyan su labor y tienen autoridad sobre la misma. Haga preguntas como:

- ¿Qué clase de casa nos llama Dios a construir? Para extender la metáfora, ¿nos llama a construir una casa familiar o un complejo de apartamentos? ¿Un palacio? ¿O a montar una tienda de campaña?
- ¿Cómo sería construir esa casa, palacio o tienda de campaña sobre una "roca"?

Al igual que en la conversación sobre objetivos y resultados, se dará un mejor servicio a su comunidad si el plantador de iglesias y su equipo central son quienes definen lo que significa la sostenibilidad en su contexto. La definición típica y predeterminada de la Iglesia Episcopal es que la sostenibilidad es "un sacerdote a tiempo completo por congregación". Pero estamos viendo cada vez más que esta definición tradicional no es suficiente para describir la misión y el ministerio de la mayoría de las nuevas comunidades. Como líder principal de una NCE, asuma la responsabilidad del tema de la sostenibilidad e invite a los integrantes del equipo a profundizar de manera creativa sobre esta definición.

El tema de la sostenibilidad tiene múltiples dimensiones. La primera es en torno a la comunidad de personas.

- ¿Hay un grupo central de personas, además del plantador, que está comprometido a reunirse en torno a la visión de este ministerio?
- ¿Tiene el ministerio un grupo central de líderes que estén equipados y dispuestos a continuar el ministerio después de la partida del líder visionario?
- ¿Existen sistemas de rendición de cuentas que continúen nutriendo a esta comunidad después de la partida del plantador?

La segunda dimensión es la sostenibilidad financiera.

- ¿Cuáles son los recursos -incluidos los monetarios- que deben invertirse para alcanzar los resultados deseados?
- ¿Cuántas horas pagadas de liderazgo puntual son necesarias para que esta nueva comunidad lleve a cabo su ministerio?

- ¿Se espera que la comunidad se auto-sostenga mediante promesas? ¿Mediante subvenciones y donaciones de otras parroquias? ¿O se espera que sea apoyada permanentemente por la Diócesis?
- ¿Podría la comunidad ajustarse y continuar si la financiación diocesana o de subvenciones tuviera que terminar?



Punto de entrenamiento: Será importante que el plantador y su liderazgo diocesano tengan claro quién es su meta demográfica al establecer los objetivos de sostenibilidad de la comunidad, y que sean diligentes con el trabajo demográfico en su vecindario. Sabemos que una capellanía universitaria, por ejemplo, estará en constante transición. Lo mismo ocurre con los ministerios con jóvenes adultos y jóvenes profesionales, que actualmente se trasladan con mayor frecuencia que hace algunas décadas.

TEMA 3: ¿CUÁNTO TIEMPO VA A LLEVAR ESTO?

Las nuevas comunidades episcopales no son rápidas ni fáciles. Un plantador y su diócesis se comprometen a un mínimo de tres o cuatro años para construir una comunidad saludable, y a menudo siete años o más antes de que esa comunidad pueda sostener financieramente su propio liderazgo y los costos del programa. Utilizando una metáfora culinaria, las plantaciones de iglesia se cocinan en la olla de barro, no en el microondas.

Existen ciertos intervalos en los que se puede destapar la olla, sólo para asegurarse de que el guiso está hirviendo y que los sabores se están mezclando. De la misma manera, hay momentos en los que puede comprobar si una nueva comunidad va a ser temporal o un esfuerzo a largo plazo. A menudo, el 3er año es un tiempo apropiado para este tipo de revisión del ministerio. En este punto, podría hacer preguntas tales como:

- ¿Cuáles eran los resultados deseados cuando empezamos a soñar con esta comunidad? ¿Siguen siendo esos los resultados que esperamos o han cambiado?
- ¿Qué objetivos nos fijamos para los primeros 2 - 3 años y cuántos de ellos hemos alcanzado?
- ¿Qué hemos aprendido sobre el vecindario y sobre las personas a las que esperamos llegar? ¿Su capacidad de compromiso con nuestra comunidad es temporal o a largo plazo?
- ¿Tiene nuestro líder principal la posibilidad de seguir brindando un liderazgo visionario por otros dos, tres o más años?

Si la razón principal para preguntar "¿cuánto tiempo?" es financiera, sepa que la respuesta será muy contextual. Durante la Estación de Discernimiento, probablemente investigó mucho sobre los niveles de ingresos en la zona que eligió. Conocer la capacidad de donación de la gente de su área le dará una idea de cuántos miembros necesitará para aumentar su objetivo presupuestario. Probablemente también haya

considerado qué porcentaje de su grupo demográfico objetivo no está en la iglesia. En un área altamente sin iglesia, tomará de 2 a 3 años para que la gente aprenda lo que significa ser un miembro contribuyente de una comunidad religiosa. Ésta es otra razón por la que "destapar la olla" y hacer una evaluación completa del ministerio en el tercer año le dará una idea de la dirección que Dios está tomando en esta comunidad.

La mayoría de las diócesis temen el fracaso. A menudo esto les impide tomar el riesgo de plantar una iglesia o invertir lo suficiente por adelantado para darle al ministerio una base sólida. En el otro extremo del espectro, el miedo al fracaso también puede crear una renuencia a tener una conversación vulnerable y auténtica sobre la estacionalidad y la longevidad. El resultado es entonces que una diócesis financia el ministerio por más tiempo del necesario. Evite malentendidos y sorpresas teniendo la conversación sobre "cuánto tiempo va a llevar esto" de manera clara y frecuente.

TEMA 4: COMUNICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

Compartir la visión, los objetivos y los resultados esperados requiere una comunicación y rendición de cuentas periódica entre el plantador de iglesias y su liderazgo diocesano. En el primer año de una plantación, recomendamos una reunión programada con cierta regularidad, por ejemplo, una vez al mes. Durante este tiempo, el plantador puede comunicar avances, contratiempos, mediciones numéricas acordadas, objetivos futuros, así como solicitar a la diócesis los elementos necesarios para apoyar su trabajo. Dependiendo de cómo avance el proyecto, una reunión trimestral en el segundo y cuarto año es útil, seguida de reuniones por lo menos dos veces al año después del cuarto año.

Si usted es el plantador de iglesias, es posible que tenga que iniciar estas conversaciones de control. Si ésta es la primera iglesia que se planta en su diócesis en muchos años, puede que descubra que sus líderes diocesanos no están capacitados para identificar puntos de referencia, establecer objetivos o designar una comunidad nueva. Depende de usted informarles sobre lo que está aprendiendo a través de las capacitaciones y los entrenamientos, y ayudarlos a entender lo que es importante comunicar con regularidad.

AGENDA

Tanto el plantador de iglesias como el liderazgo diocesano deben tener claro quién va a asistir a cada evento de control y cuáles constantes estarán en la agenda. Un ejemplo de agenda podría incluir:

- Una pregunta de control hecha a todos los participantes ("¿Cómo ha sentido el movimiento del Espíritu Santo esta semana?")
- Pídale al plantador de la iglesia que comparta una historia de transformación espiritual que haya ocurrido en la nueva comunidad desde la última vez que se reunieron.
- Pregunte al plantador cómo está su base social y los entrenamientos.

- Informe sobre las medidas acordadas (asistencia al culto, personas ascendidas a rangos de liderazgo, informes financieros, etc.)
- Pregunte: ¿cuáles son las metas mutuas para este ministerio en el próximo mes/trimestre/año? ¿Qué necesita el plantador de la diócesis para cumplir esas metas? ¿Qué necesita la diócesis del plantador?

CONVENIO DE CONDUCTA

Debido a que implica un riesgo tan alto, plantar iglesias puede ser un trabajo emocionalmente perturbador tanto para el plantador como para sus líderes diocesanos. Podría ser útil establecer un convenio de normas de comportamiento para las reuniones de control. Algunas de las preguntas que puede hacer al redactar el convenio son:

- ¿Quién inicia cada reunión de control? ¿Quién prepara la agenda?
- ¿Dónde nos reuniremos (¿en la oficina diocesana? ¿En el sitio de plantar la iglesia?) ¿Quién estará allí?
- ¿Es confidencial lo que se aborde en nuestras reuniones de control? ¿Con quién y bajo qué circunstancias puede ser compartido?
- ¿Cómo nos comprometemos a hablar de los experimentos que fracasan?

No se puede exagerar el fruto de la comunicación regular y constructiva entre los plantadores de iglesias y sus líderes diocesanos. Vemos como una y otra vez la relación basada en la confianza mutua, la responsabilidad, la creatividad y la resolución de problemas está directamente relacionada con la posibilidad de que una nueva comunidad sea sostenible a largo plazo. Mantener conversaciones regulares le ahorrará mucho dolor, vergüenza y sorpresas más adelante. Dios ha moldeado nuestra rama del Movimiento de Jesús de una manera que atesora la relación y la misión compartida - ¡use esto a su favor!

Replantación (Girar)

Un giro apropiado puede convertirse en una necesidad para un ministerio innovador. Puede darse cuenta de que su personalidad como líder no es adecuada para el tipo de ministerio que se le pidió que iniciara, o que se están acercando personas diferentes a las que eran su objetivo demográfico inicial. El restaurante en el que su comunidad se reunía cerró, un miembro vital del equipo central consigue un nuevo trabajo y se muda, una empresa social no despegaba como se esperaba, o una recesión golpea y la diócesis se ve obligada a suspender la financiación. Sin embargo, su comunidad es fuerte y valiosa para quienes forman parte de ella y no es el momento de renunciar. Es hora de girar o cambiar de dirección.

Considere el siguiente pasaje de los Hechos de los Apóstoles, capítulo 16:

⁶ Pasaron por la región de Frigia y Galacia⁶, habiendo sido impedidos

por el Espíritu Santo de hablar la palabra en Asia^[a].⁷ Cuando llegaron a Misia, intentaron ir a Bitinia, pero el Espíritu de Jesús no se lo permitió.⁸

Entonces pasando por Misia, descendieron a Troas.

⁹ Por la noche se le mostró a Pablo una visión: un hombre de Macedonia estaba de pie, suplicándole: «Pasa a Macedonia y ayúdanos». ¹⁰ Cuando tuvo^[e] la visión, enseguida procuramos ir a^[a] Macedonia, persuadidos de que Dios nos había llamado para anunciarles el evangelio.

Llegar a un punto de giro puede parecer como chocar contra una pared. No importa cuán bien desarrollado haya estado el plan de su ministerio, circunstancias imprevistas pueden surgir y surgirán. O a veces un giro le dará la oportunidad de corregir el rumbo de un plan que no estaba completamente listo. Posiblemente, como en este pasaje de los Hechos, Dios quiere que gire porque tomar el otro camino le llevará a más personas que necesitan las buenas nuevas del Evangelio.

Al igual que los hermosos movimientos que hacen los patinadores olímpicos, los giros son más difíciles de lo que parecen ser, vistos desde fuera. A diferencia de los patinadores, usted está guiando a toda una comunidad de personas en este giro, sin mencionar que tiene que convencer al liderazgo diocesano y a los principales financiadores de que este es paso es necesario y será fructífero. *La confianza es el componente más trascendental que se necesita en una nueva comunidad para llevar a cabo un giro exitoso.*

Un giro le obligará a mantener nuevas conversaciones sobre el "¿Por qué?" y el "¿Quién?" de su comunidad. Aunque será tentador saltarse a la conversación de "¿qué viene después?", éste es el momento oportuno de construir una base sólida, pidiéndole a la comunidad y a sus seguidores que reafirmen su teología misionera y las razones para estar unidos como un todo. Algunas preguntas poderosas que podría ser útil poner sobre la mesa son:

¿En qué encrucijada nos encontramos?

- ¿Cuáles semillas hemos sembrado que sólo florecerán si re-plantamos el nuevo crecimiento?
- ¿Qué estamos dispuestos a sacrificar para que las semillas que hemos sembrado florezcan?
- ¿Qué está en juego para cada uno de ustedes (el líder principal, los miembros del equipo central, el Obispo, etc.) si este ministerio da un giro?

Si usted es el líder principal del ministerio, éstas son algunas de las cosas que le ayudarán a liderar con gracia en este tiempo de cambio:

- Lea, ore y busque la sabiduría de los mentores sobre cómo ser un líder fuerte y digno de confianza en tiempos de transición.

- Defina un cronograma de tiempo para el giro de su comunidad. Este cronograma debe dar tiempo suficiente para prepararse para la transición, teniendo cuidado de no perder el impulso creado por la emoción del cambio.
- Hable con los líderes diocesanos sobre cómo se comunicarán las noticias de los cambios del ministerio en toda la diócesis. Los giros pueden ser momentos poderosos para elogiar la innovación en aras de la misión y para modelar la flexibilidad y la adaptación para las parroquias establecidas.

Quizás le preocupe si los nuevos miembros de su comunidad le acompañarán a una nueva ubicación o a un nuevo modelo de ministerio. Desafortunadamente, no hay una respuesta fácil. Las personas que comparten su visión e inversión en la comunidad probablemente estarán dispuestas - tal vez incluso entusiasmadas - con la estación de Re-Plantación. ¡Ser testigos del compromiso que usted tiene con el ministerio (y con ellos) les dará el valor de aventurarse a lo desconocido! Entienda, sin embargo, que el cambio es difícil para quienes acuden a la iglesia por la necesidad de seguridad y consistencia. Es probable que haya gente que no pueda o no quiera hacer el giro con usted - y eso está bien.

Cómo los líderes diocesanos pueden servir de apoyo:

- Participe lo más plenamente posible en las conversaciones que conduzcan a la transición. Apoye a la nueva comunidad para responder a las preguntas de "quién", "por qué" y "qué", y ofrezca su perspectiva sobre cómo esta transición podría encajar en la estrategia más amplia de la Diócesis para la misión.
- Utilice el lenguaje de "giro" y "oportunidad" en lugar de "fracaso" al comunicarse con la Diócesis extendida acerca de una nueva comunidad. Lo último que quiere es que otras parroquias decidan que no vale la pena apoyar el nuevo ministerio o, peor aún, que decidan que la incertidumbre y el riesgo de plantar una nueva comunidad no vale la pena.
- Esté dispuesto a considerar ajustar su estrategia de financiamiento para esta nueva comunidad a la luz de un posible giro.
- Si el giro propuesto no cabe, y no puede caber, dentro de su estrategia misionera o financiera, hágase saber al líder principal y al equipo central.
- Reúnase frecuentemente con el líder principal durante este periodo. Ofrezcale su apoyo y oraciones. Ayude a pagar otros recursos que necesiten: capacitación, consejería, dirección espiritual, etc.

Estación 6: Compostaje

*Porque estoy convencido de que ni la muerte, ni la vida, ni ángeles,
ni principados, ni lo presente, ni lo por venir, ni los poderes, ni lo alto, ni lo profundo,
ni ninguna otra cosa creada nos podrá separar del amor de Dios
que es en Cristo Jesús Señor nuestro. (Romanos 8:38-39)*

No todas las plantaciones de iglesias, los reinicios o las comunidades misioneras resultan como esperábamos. La dinámica del vecindario no era lo que se esperaba, una recesión financiera golpeó, el líder principal se aleja o decide que no está llamado a este realizar este trabajo después de todo, el equipo central nunca se consolida o el impulso y la energía simplemente no están ahí. La forma en que pone fin una nueva comunidad y el abono nutritivo que decide recibir de ella son tan importantes y misioneros como lo fue el lanzamiento. La compasión con la que cierra un ministerio - o la falta de ella - será notada por la comunidad y el vecindario... por no mencionar a otros potenciales plantadores de iglesias en su diócesis.

Si usted es el líder principal en este nuevo ministerio, se está preparando para tomar una decisión difícil. Muy probablemente, esta plantación de la iglesia es su "bebé". Ponerle fin será como decepcionar a las personas a las que ha llegado a amar y que han trabajado a su lado para hacer realidad la visión. Ponerle fin se sentirá como un fracaso. Sin embargo recuerde que, a la luz de la vida, muerte y resurrección de Jesús, los cristianos se ven obligados a experimentar el fracaso de una manera muy diferente a como el mundo lo entiende.

Para el plantador de iglesias

Si usted es el líder principal, puede pensar que su trabajo es guiar a esta nueva comunidad hasta el fin. Es muy probable que usted sea la mejor persona para tener una visión de cómo este ministerio concluirá con dignidad y propósito. Prepárese para sostener conversaciones intensas con los miembros de su comunidad que no se aparten de la realidad actual. Ahora es el momento de ser vulnerable y transparente sobre las finanzas y otros desafíos. O, si lo considera apropiado, pídale a un facilitador enérgico que sea el anfitrión de estas conversaciones junto con usted. Algunas preguntas reveladoras podrían ser:

- ¿En qué momento de la vida de nuestra comunidad nos encontramos?
- ¿Cuál es el impacto duradero que hemos hecho en las personas y en nuestra comunidad? ¿Estaría bien si lo dejamos aquí?
- ¿Qué está en juego para nosotros en este momento, como comunidad y como personas?
- ¿Cuál es la esperanza de Dios para con nosotros?

Estudie la posibilidad de leer el siguiente pasaje de Lucas con su comunidad:

“Aconteció que mientras Jesús iba camino a Jerusalén, pasaba entre Samaria y Galilea, y al entrar en cierta aldea, le salieron al encuentro diez hombres leprosos, que se pararon a distancia, y gritaron: «¡Jesús, Maestro! ¡Ten misericordia de nosotros!». Cuando Él los vio, les dijo: «Vayan y muéstrense a los sacerdotes». Y sucedió que mientras iban, quedaron limpios. Entonces uno de ellos, al ver que había sido sanado, se volvió glorificando a Dios en alta voz. Cayó sobre su rostro a los pies de Jesús, y le dio gracias; y este era samaritano. (Lucas 17:11-16)

Luego pregunte:

- ¿Cuáles son los poderosos actos de Dios que hemos presenciado en esta comunidad?
- ¿Cuáles son los momentos de sanación, transformación y amor que se han dado entre nosotros por los cuales estamos agradecidos?
- ¿Cuáles son las semillas que hemos sembrado y que sólo florecerán después de que nuestra estación juntos haya terminado?

Recuerde cuidarse a si mismo durante todo el proceso de velar por su comunidad hasta el final.

Tenga conversaciones con su cónyuge, pareja y otros miembros de la familia sobre lo que para ustedes significa cerrar este ministerio financiera, emocional y espiritualmente. El miedo es un sentimiento natural en esta fase. Quizás le preocupe que el cierre de plantar la iglesia lo deje marcado y que sea difícil encontrar otro trabajo en la iglesia. Tal vez le preocupe decepcionar al equipo central que ha estado a su lado. Deje que otros (líderes laicos, líderes diocesanos, mentores, amigos, un director espiritual, etc.) le acompañen y le ayuden a sobrellevar la carga de esta pérdida. Tenga en cuenta que está participando en un aprendizaje "costoso" que no es nada fácil. Lo que ha aprendido sobre la misión, quién es Jesús, y el liderazgo le *(unfinished sentence)*

Para los líderes diocesanos

Los líderes diocesanos tienen un papel crucial que desempeñar al finalizar una nueva comunidad. Lo más importante es no esperar hasta el amargo fin para iniciar la conversación sobre la conclusión de un ministerio. Las cualidades de transparencia y responsabilidad mutua mencionadas en otras Estaciones son muy pertinentes en este momento. Recuerde a su plantador de iglesias desde el primer día que muchas comunidades son temporales y fracasar en esta tarea es una opción aceptable. Haga revisiones frecuentes sobre el avance del ministerio y pregunte si se están cumpliendo los objetivos definidos. Hacer esto de manera constante en sus conversaciones le ayudará a perder el miedo a cometer errores y permitirá tomar juntos una sabia decisión sobre si y cuándo ha comenzado la estación de compostaje.

- Camine junto a la comunidad mientras se preparan para el fin, asista a las conversaciones comunitarias y a las liturgias de clausura.
- Comprenda que el plantador de su iglesia probablemente sentirá que la pérdida de su comunidad es una verdadera tragedia. Ahora es el momento del apoyo pastoral incondicional, no de la vergüenza.
- Ayude a su plantador de iglesias a hacer la transición al siguiente llamado. Ayúdelo con los obstáculos que puedan surgir en cuanto al seguro, la pensión y el salario. Algunas diócesis han seguido pagando el salario y los beneficios del

plantador después de un tiempo específico de tiempo después de haber finalizado plantar la iglesia.

- Converse con su líder principal y con otros líderes centrales sobre cómo se comunicará el fin de este ministerio al resto de la diócesis. Recuerde que la manera en que comunica lo relativo a este proyecto marcará el tono de cómo se percibe la misión y la innovación en su diócesis en los años venideros.
- Comprométase a utilizar el rico abono creado por el ministerio. Hay mucho que aprender de las nuevas comunidades que no salen según lo planeado. Después de que la emoción inicial haya disminuido, puede utilizar un facilitador profesional para ayudarlo a informar sobre la experiencia del ministerio y descubrir el costoso aprendizaje que ayudará a impulsar futuros esfuerzos.

Liturgia para poner fin a una nueva comunidad episcopal

Es pastoral y apropiado celebrar una simple liturgia como parte del cierre de una plantación de la iglesia. Las circunstancias en las que su comunidad está poniendo fin a esta obra dictarán el tono de la liturgia. Considere cuánto tiempo ha estado asistiendo la comunidad, por qué ha decidido ponerle fin y que tan apegada está la comunidad a la liturgia y al espacio sagrado (una liturgia de "desconsagración" podría hacer más daño que bien en algunos casos).

Hay muchas liturgias para el cierre de una iglesia en línea. No intente utilizarlas al pie de la letra - prepare una ceremonia de clausura que sea relevante y que se dirija a la comunidad y a sus circunstancias. Las expresiones tangibles de remembranza y acción de gracias pueden incluir:

- Escribir en la pared, con tiza o en papel grueso, los nombres de las personas que este ministerio ha tocado
- Co-crear un álbum de recortes de fotos, notas escritas a mano, correos electrónicos impresos y otros elementos de collage que documentan la vida de la nueva comunidad
- Regalar de manera ceremoniosa un objeto sagrado - una llave decorativa, vasos de comunión, un icono o un regalo monetario - a otra persona o comunidad que está haciendo una diferencia en su vecindario

Los textos bíblicos sugeridos para poner fin a una nueva comunidad episcopal incluyen:

- La sanación de los 10 leprosos, Lucas 17:11-16
- La parábola de los talentos, especialmente Mateo 25:23
- La ascensión de Jesús, Lucas 24:50-53
- La exhortación de Pablo a regocijarse, Filipenses 4:4-9

¡El fin de una nueva comunidad episcopal no debería ser percibido como algo trágico! Agradezca la diferencia que esta comunidad ha hecho en el mundo, los riesgos que ha tomado, los vecinos que ha amado y las personas que ahora se dispersarán y compartirán su ministerio con otros.

Por: El Revdo. Jesús Reyes

1. Introducción - Enmarcar nuestra conversación:

Dos preguntas que podrían ayudar a la Diócesis a discernir si existe el deseo de plantar iglesias latinas:

- a. ¿La Diócesis está plantando una iglesia para establecer una misión que **a la larga** se convertirá en una parroquia?
- b. O, ¿está plantando una Iglesia para crear una Misión porque esa es la misión de la iglesia?

Plantee estas dos preguntas desde una perspectiva **práctica y teológica**. Otra forma de hacer la pregunta sería, "¿plantar nuestra iglesia está impulsada por el Reino o por la adición?" (Mateo 6:33 Pero busquen primero Su reino y Su justicia, y todas estas cosas les serán añadidas).

2. Algunas consideraciones antes de empezar a plantar una iglesia latina:

- a. ¿La intención de la diócesis es plantar una "iglesia basada en el lenguaje" o "una iglesia basada en la identidad latina"?
- b. Plantar iglesias es una empresa arriesgada, es caro y no hay certezas. La respuesta a la pregunta anterior le ayudará a determinar el nivel de compromiso financiero requerido.
- c. Los riesgos pueden ser minimizados siguiendo estos principios básicos:

- Intencionalidad
- Ciudadanía (Efesios 2:19 - 22)

“Así pues, ustedes ya no son extraños ni extranjeros, sino que son conciudadanos de los santos y son de la familia de Dios. Están edificados sobre el fundamento de los apóstoles y profetas, siendo Cristo Jesús mismo la piedra angular, en quien todo el edificio, bien ajustado, va creciendo para ser un templo santo en el Señor. En Cristo también ustedes son juntamente edificados para morada de Dios en el Espíritu”.

- Discipulado -
 - Puede añadir cualquier otro principio que estime esencial para garantizar lo que usted considera es parte del éxito
- d. Algunas observaciones prácticas sobre el modelo de plantación de iglesias:
 - ¿Es una congregación anidada?
 - ¿Es una congregación autónoma que utiliza las instalaciones de una iglesia desocupada?

- ¿Es una iglesia "clásica", es decir, que comienza en una escuela, un cine, un local comercial, una propiedad recién adquirida?
 - ¿Su iglesia será...?
 - ¿Apostólica?
 - ¿Basada en semillas?
 - ¿De desarrollo?
 - ¿Rediseñada?
- e. Requisitos para preservar una "Dinámica Relacional Objetiva" y un nivel saludable de responsabilidad mutua entre la Diócesis y plantar la Iglesia
- Lo que la Diócesis debe ofrecer a plantar la Iglesia:
 - Un liderazgo visionario
 - Una estructura gerencial bien definida
 - Un sistema de apoyo
 - Lo que la Diócesis debería requerir de la plantación (o plantador) de la iglesia:
 - Compromiso con los tres principios y responsabilidad
 - Especificidad en la visión y la estrategia
 - Rendimiento – Cronograma
3. Detalles esenciales - Proceso de plantación de iglesias para asegurar una buena plantación de iglesias latinas/hispanas:
- Esté preparado para demostrar la Viabilidad - Capacidad - Estrategia (Ver el mapa de microestrategias de 90 días)
- a. Etapa uno - Prueba de viabilidad -
- Vaya más allá de las suposiciones naturales y reúna datos demográficos sólidos sobre el lugar
 - Concéntrese en identificar la cantidad real de latinos que residen en la zona donde iniciará la Plantación. Los porcentajes pueden proporcionarle una imagen falsa de la realidad
 - Examine la composición demográfica latina (componente cultural)
 - Estudie la competencia (demanda y oferta)
- b. Etapa Dos - Selección de plantadores de iglesias – Capacidad de prueba
- Una sólida formación teológica del plantador de iglesias
 - Una vida espiritual fuerte y rica
 - Altos estándares en cuanto a la ética profesional del trabajo
 - Mentalidad misionera
 - Actitud emprendedora - automotivación
 - Creatividad
 - Pasión por el trabajo del **Reino**
 - ¿Local vs. traer a alguien de otro país?
- c. Etapa Tres –Desarrollo del plan - Estrategia de pruebas
- https://episcopalchurch.org/files/documents/strategic_vision_7-09.pdf
- Población objetivo
 - 1ª generación - Sólo hispanoparlantes con empleos de bajo salario

- **1ª generación - semiprofesionales “prometedores” (bilingües), empleo sólido, propietarios de casas, pequeños negocios**
- 2ª generación - "Luchadores" - población con grandes necesidades de servicios sociales
- **2ª+ generación de semiprofesionales y pequeños empresarios (bilingües)**
- 2ª+ generación - profesionales / la mayoría angloparlantes con un español muy limitado
- Campo de misión
 - Pasar de una mentalidad centrada en la congregación a una comprensión regional de "ser iglesia" (**Parroquia**) - una comunidad eclesial comienza con una congregación, pero no debe quedarse ahí.
 - Utilizar enfoques y estrategias de desarrollo comunitario
 - Ver el contexto - evaluar el contexto - responder al contexto (instrumento SWOT)
- d. Etapa Cuarta - Implementación - Demostración de la viabilidad
 - Intencionalidad (sentido de propósito - diseño)
 - Todos los esfuerzos deben estar orientados a generar comunidad (enfoque de desarrollo comunitario)
 - La comunidad se define por la calidad de las relaciones
 - Personal (apoyo mutuo) y comunitario (buenos sistemas de comunicación)
 - Interno (buen compañerismo) y externo (buen alcance)
 - Llevar a cabo programas e iniciativas de valor agregado (evitar la duplicación de servicios - el clero no debe convertirse en un "Trabajador Social")
 - Ciudadanía (proceso - contenido)
 - Ésta es la sinergia (esfuerzo combinado) y el enfoque de todas las actividades de la iglesia
 - Desarrolla la identidad (Episcopal)
 - Crea partes interesadas
 - Orientado a ser gente de "esperanza" más que de "culpa"
 - Crea un sistema saludable
 - Discipulado (resultado previsto - "iglesia misionera")
 - Vivir su fe en comunidad (morar en comunidad)
 - Sólida espiritualidad personal (morar en la Palabra)
 - Reconocimiento y uso de los "dones del Espíritu" individuales (ministerios)
- 4. Menú de estrategias y otros temas a considerar:
 - a. Formalizar la membresía de la congregación
 - Proporciona un sentido de propiedad congregacional entre los miembros (responsabilidad)
 - Esencial para el desarrollo del discipulado/liderazgo
 - Trabajar desde el principio en un sólido programa de administración
 - No apresurar la gobernanza interna/gestión de la iglesia (regla general - Las sacristías no desarrollan iglesias)
 - b. Desarrollar un trabajo pastoral más orgánico en lugar de tener congregaciones aisladas
 - Conecta su plantación de la iglesia - Cree un sistema de apoyo

- El clero puede ayudarse mutuamente en la formación de los líderes de la iglesia y en el desarrollo de materiales
 - Estructurar grandes eventos especiales
- c. Servicios sacramentales
- Deben estar conectados a la visión de desarrollo de la comunidad
 - Generan ingresos especiales para las congregaciones (éste es un paso muy delicado)
 - La preparación presacramental es fundamental (educa, forma y relaciona)
 - Los sacramentos deben ser experimentados en comunidad (evitar los servicios privados)
- d. Religión popular (sólo se recomienda si la congregación está anuente a ella)
- Beneficios:
 - Está arraigada en la cultura. No luche contra la cultura, pero evite las generalizaciones y presuposiciones también.
 - La religión popular es una práctica que pertenece al pueblo, no a la Iglesia Católica Romana.
 - Si se maneja bien, proporciona una práctica espiritual básica (devoción)
 - Ataño a un gran número de personas a la vez
 - Peligros:
 - Si no se maneja bien, podría transmitir una identidad católica romana leve
 - Puede crear una religiosidad pasiva
 - Es una experiencia religiosa pre moderna, es decir, versus Razón, agencia
 - Mentalidad mágica
- e. Cursillo
- Plataforma inicial de liderazgo congregacional - todavía muy viable en esta comunidad
 - Programa de liderazgo laico
 - El cuarto día puede ser un buen instrumento para la formación continua de liderazgo
- f. Dar prioridad a los programas para niños y jóvenes
- Escuela dominical
 - Grupos de jóvenes - "Pandillas de Cristo"
- g. Redes fuera de la iglesia
- Proveedores de servicios sociales - evitar la duplicación de servicios
 - Organizaciones formales latinas - cámara de comercio, clubes, etc.
 - Identificar los actores de poder en la comunidad
- h. Establecer un sistema de desarrollo económico para los miembros de su congregación

Características de un nuevo líder de la comunidad episcopal

Cuadrícula de evaluadores: Llegar a una resolución

¿Qué es lo que buscamos?

La evaluación de los participantes siempre será un balance de los datos objetivos que hemos recopilado durante las sesiones, entrevistas y ejercicios, además de nuestra intuición y juicio subjetivo sobre esta persona. Sin embargo, queremos asegurarnos de que nuestras evaluaciones sean lo más justas y consistentes posibles. Hemos identificado 13 cualidades, divididas en 3 categorías, que creemos que cualquier persona "apta" para el liderazgo puntual de una nueva comunidad de culto debe ejemplificar.

I. La persona

1. **Fidelidad:** *Demuestra una relación vibrante y convincente con Dios; responde al poder del Espíritu Santo en la vida diaria; es obediente a la misión de Cristo de ir y hacer discípulos.*
2. **Ajuste motivacional:** *Demuestra un ajuste motivacional para nuevas comunidades de adoración incluyendo la visión, y motivación intrínseca.*
3. **Resistencia emocional:** *Demuestra la habilidad de manejar conflictos y fracasos personales. Utiliza principios bíblicos para resolver conflictos, es capaz de superar los fracasos y seguir adelante. Puede manejar bien el estrés. Demuestra resistencia.*
4. **Madurez emocional:** *Demuestra la capacidad de entender y manejar las emociones; posee un sentido realista de sí mismo; conoce su propio corazón y espíritu; demuestra madurez en las relaciones con otros.*
5. **Base social:** *Opera desde una base de relaciones sanas que respaldan el llamado a un nuevo liderazgo de la comunidad de adoración. Tiene el propósito de mantener una red familiar, de compañerismo y de amistad saludable.*

II. Competencias misioneras

1. **Experiencia emprendedora:** *Demuestra interés en la actividad empresarial. Tiene la capacidad de imaginar posibilidades y tomar medidas concretas para hacer realidad esa visión. Es capaz de superar los obstáculos y desafíos con flexibilidad y coraje. Ha comenzado con éxito algo desde cero.*
2. **Prácticas misioneras:** *Demuestra la capacidad de desarrollar relaciones auténticas con personas que no pertenecen a ninguna iglesia y de participar en una comunidad local.*
1. **Toma de riesgos:** *Inicia acciones que intentan lograr un beneficio o ventaja reconocidos cuando se entienden las posibles consecuencias negativas.*
2. **Habilidades interculturales:** *Demuestra aprecio por las diferencias culturales, es capaz de ver su propio sesgo cultural y trabaja en pro de la comunicación y la cooperación con los demás desde una postura de humildad, afirma la diversidad en el cuerpo de Cristo.*

III. Liderar y trabajar con otros

1. **Construir un equipo exitoso:** *Utiliza métodos apropiados y un estilo interpersonal flexible para ayudar a construir un equipo cohesionado; facilita el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se gana la confianza de los demás.*
2. **Reunión humana:** *Capacidad demostrada para reunir a las personas para participar en una visión compartida sostenida a lo largo del tiempo.*
3. **Agallas:** *Se compromete a un curso de acción para lograr un objetivo a largo plazo. Permanece comprometido durante un largo período de tiempo a pesar de los contratiempos. Planea con anticipación. Mantiene la perseverancia y la pasión por los objetivos a largo plazo.*
4. **Desarrollador de Liderazgo:** *Empodera y equipa a otros en la búsqueda del propósito y la visión de un equipo. No microgestiona ni se aferra firmemente al control.*

Esta plantilla es un ejemplo de la forma en que puede organizar los pensamientos y las tareas y comunicarlos a su equipo y a sus seguidores. Puede ser útil crear una "microestrategia de 90 días" para cada tarea. Esto le ayudará a ver los pasos necesarios para alcanzar cada objetivo.

Demostración del Plan del Ministerio

Diócesis de:

Desarrollador del Ministerio:

Entrenador:

Fecha de inicio del ministerio:

Misión y visión

¿Cuál es el "por qué" detrás de este ministerio?

¿Cuál es el texto de las escrituras que impulsa esta misión?

¿Cuál es el pasaje de las escrituras que apoya el propósito de su ministerio y por qué? ¿El nombre del ministerio reflejará este pasaje? ¿Por qué si o por qué no?

Definir la visión de este ministerio

Una declaración de visión proporciona una dirección estratégica y describe lo que el equipo central quiere lograr. Una declaración de visión suele ser corta, de 1 a 3 frases.

Crear una declaración de misión que pueda ser fácilmente compartida y comprendida

Una declaración de misión describe el propósito del ministerio y responde a la pregunta del "por qué".

Puntos de aprendizaje

¿Cuáles son los puntos de aprendizaje para esta área? Véase

<https://www.youtube.com/watch?v=UY75MQte4RU>

Microestrategia de 90 días

Diseñe una microestrategia de 90 días para la realización de la declaración de misión y visión.

Incluya una fecha de finalización. Véase

<https://drive.google.com/file/d/0B6gEPGG5eXQpaTNxMnFTdnJOWIk/view>

https://www.dropbox.com/s/i2jriy65x335uoi/StrategyMap_8.5x11.pdf?dl=0

Leyendo el contexto...

Haga una lista de los pasos necesarios para informarse sobre la comunidad en la que está plantando

¿A quién necesita conocer? ¿Dónde necesita ir a visitar? ¿Cuáles son las características únicas de esta comunidad en particular? ¿Cómo lo averiguará?

Microestrategia de 90 días

Cree una microestrategia de 90 días en torno a la labor de educar a su comunidad. Incluya una fecha de finalización.

Identifique las formas en que será culturalmente competente en relación con su comunidad

La competencia cultural es la capacidad de comprender, comunicar e interactuar eficazmente con personas de otras culturas. Implica ser consciente de la propia visión del mundo, apreciar las diferencias culturales y adquirir conocimientos sobre las diferentes prácticas culturales.

Microestrategia de 90 días

Cree una microestrategia de 90 días en torno a la labor de ser culturalmente competente. Incluya una fecha de finalización.

Cree una lista de las personas con las que establecerá reuniones de relación uno a uno

El encuentro relacional uno a uno es una conversación intencional y bien enmarcada entre dos personas y es la base de la organización relacional. ¿A quién necesita conocer? ¿Qué puede aprender de ellos?

Microestrategia de 90 días

Cree una microestrategia de 90 días para la realización de 20 reuniones uno a uno en su comunidad. Incluya una fecha de finalización.

¿Cómo desempeñarán las redes sociales un papel en el desarrollo y el mercadeo de su ministerio?

¿Qué aspectos de las redes sociales apoyarán al ministerio? ¿Quién se encargará de las tareas de las redes sociales?

Cree un plan para definir la marca de su ministerio

¿Cómo se le conocerá en la comunidad? ¿Tiene un logo, una etiqueta, colores específicos asociados con el ministerio? ¿Qué le hace ser fácilmente identificable?

Desarrolle una estrategia de comunicaciones para el ministerio

¿Cómo compartirá su ministerio con la comunidad? ¿Cuáles son las diversas plataformas que utilizará?

Microestrategia de 90 días

Cree una microestrategia de 90 días para la creación de un plan de comunicación y redes sociales. Incluya una fecha de finalización.

Liderazgo

Identifique su estilo de liderazgo en términos del Buscador de Fortalezas Clifton:

Para usted, ¿por qué "vale la pena" hacer este trabajo?

¿Qué lo mantendrá interesado? ¿Qué le hace estar dispuesto a pagar el precio de liderar plantar una iglesia?

Identifique los primeros fractales que va a necesitar y cómo se expandirán

Los fractales son un patrón de organización repetitivo más que un sistema de organización jerárquico. Consulte esta introducción sobre los fractales:

<https://www.youtube.com/watch?v=bxmjax9XMvXU>

Microestrategia de 90 días

Cree una microestrategia de 90 días que incluya el trabajo de establecer un sistema de organización usando el modelo fractal. Incluya una fecha de finalización.

Equipo central

Por favor, indique el nombre, apellido, dirección de correo electrónico y número de teléfono de los miembros del equipo central.

<i>Nombre</i>	<i>Apellido</i>	<i>Dirección de correo electrónico</i>	<i>Número de teléfono</i>

Equipo de lanzamiento

Por favor, indique el nombre, apellido, dirección de correo electrónico y número de teléfono de los miembros del equipo con los que está planificando la primera adoración.

<i>Nombre</i>	<i>Apellido</i>	<i>Dirección de correo electrónico</i>	<i>Número de teléfono</i>

¿Cómo se identificarán y se multiplicarán los nuevos líderes?

¿Qué rasgos buscará en los líderes? ¿Qué hace a un buen líder? Busque líderes que complementen sus propios dones de liderazgo.

Enumere las formas en que se identificarán los nuevos líderes.

¿Cómo se cuidará? ¿Cómo cuidará de sus líderes?

¿Cómo se cuidará? ¿Cuándo es su día libre? ¿Qué límites tiene para honrar su *Sabbath*? ¿Tiene planeados retiros? ¿Vacaciones?

¿Cómo cuidará de sus líderes?

Puntos de aprendizaje

¿Cuáles son sus puntos de aprendizaje para esta área?

Microestrategia de 90 días

Cree una microestrategia de 90 días para la creación de una estructura organizativa que incluya a los miembros del núcleo y del equipo de lanzamiento. Incluya una fecha de finalización.

Discipulado

Culto: Reuniones previas al lanzamiento

¿Cómo se reunirá con la gente antes del lanzamiento?

Culto: Planeando el lanzamiento

Adjunte el plan de lanzamiento que desarrolle con su equipo.

Culto: Culto posterior al lanzamiento

¿Cuáles son sus planes el culto posterior al lanzamiento?

¿Cómo dará la bienvenida a los invitados?

La bienvenida a los huéspedes comienza en el estacionamiento y continúa con cada encuentro.

La mayoría de la gente se decide por un ministerio en los primeros 10 minutos de estar en el edificio (mucho antes del sermón).

¿Cuáles son los planes para la integración de nuevos miembros?

¿Qué significa ser miembro hoy en día? ¿Utilizará un modelo de afiliación? ¿Qué aspecto tendrá? Consulte el trabajo de Peter Block en 6 conversaciones.

http://www.abundantcommunity.com/home/posts/peter_block/parms/1/post/20110705_six_conversations_that_matter_a_quick_review.html

Grupos pequeños

Explique cuál es su estrategia para utilizar grupos pequeños para disciplinar a la gente.

Formación en la fe

¿Cómo abordará la formación en la fe a través de las generaciones?

Puntos de aprendizaje

¿Cuáles son tus puntos de aprendizaje para esta área?

Microestrategia de 90 días

Cree una microestrategia de 90 días para la realización de un plan de lanzamiento. Incluya una fecha de finalización.

Añada su microestrategia de 90 días aquí...

Administración

Establezca la relación con su agente fiscal

¿Quién es su agente fiscal?

Nombre	Teléfono	Dirección de correo electrónico

¿Cómo mantendrá una sólida relación con su agente fiscal? ¿Qué espera de esa persona(s)? ¿Qué deberían esperar de usted?

Elaborar un presupuesto para la misión

Cree un presupuesto basado en la misión de su ministerio. Un presupuesto puede ser desarrollado en base a los ingresos solamente o con un enfoque en la misión. Para usted, ¿cómo sería un presupuesto basado en la misión?

Cree una cultura de dar

La cultura de dar debe ser parte del tejido del ministerio desde el primer día. ¿Cómo lo hará?

Punto de entrenamiento

Identificar oportunidades para mostrar ejemplos de diezmo

Punto de entrenamiento

¿Cuáles son sus puntos de entrenamiento en esta área?

Microestrategia de 90 días

Cree una microestrategia de 90 días para la realización de un presupuesto basado en la misión. Incluya una fecha de finalización.

Albergar al Ministerio

Reuniones previas al lanzamiento

¿Dónde planea realizar las reuniones previas al lanzamiento? Identifique posibles lugares de reunión y tipos de reuniones previas al lanzamiento.

Adoración

¿Dónde planea reunirse para la adoración?

Espacio de oficina

¿Qué espacio usará para oficina? ¿Dónde se reunirá en privado con la gente? ¿Qué espacio usará para las tareas de oficina?

¿Cómo se proveerán las necesidades de su oficina? Computadora, impresora, copiadora, teléfono, etc.

Opciones de espacio compartido

¿Tiene opciones de espacio compartido? Si es así, ¿cuáles son?

Legalidades, responsabilidades, seguros, contratos

¿Con qué recursos cuenta para poder identificar las necesidades de hospedaje del ministerio?

¿Con quién necesita trabajar antes de firmar cualquier contrato, acuerdos de alquiler, etc.? ¿Se ha encargado de cumplir con los requisitos estatales o locales? ¿Incorporación?

Punto de entrenamiento

¿Cuáles son sus puntos de entrenamiento en esta área?

Microestrategia de 90 días

Cree una microestrategia de 90 días para desarrollar un plan para albergar el ministerio. Incluya una fecha de finalización.

Rendición de cuentas y presentación de informes

Capacitación

¿Tiene un capacitador? Si es así, ingrese su información a continuación:

Nombre	Teléfono	Dirección de correo electrónico

Si tiene un capacitador, ¿cuál es el plan de capacitación? ¿Con qué frecuencia se reunirán? ¿En persona o por teléfono?

Si no, ¿necesita ayuda para encontrar un capacitador?

Presentación de Reportes

¿Cómo comunicará el progreso del ministerio ante el agente fiscal y otras partes?

Grupos y socios

¿Es parte de un grupo y se reúnen con regularidad?

¿Quiénes son los principales socios diocesanos, ecuménicos y comunitarios en su ministerio?

Capacitación continua

¿Para cuándo está programado su próximo curso de capacitación o educación continua?

Punto de capacitación

¿Cuáles son sus puntos de capacitación para esta área?