

GUÍA INTEGRAL PARA **LIDERAR A LOS VOLUNTARIOS** DE SU MINISTERIO

Reclutar, empoderar y equipar

GUÍA INTEGRAL PARA LIDERAR A LOS VOLUNTARIOS DE SU MINISTERIO:

Reclutar, empoderar y equipar

Publicado por David C Cook
4050 Lee Vance Drive
Colorado Springs, CO 80918 U.S.A.

Integrity Music Limited, un Departamento de David C Cook
Brighton, East Sussex BN1 2RE, England

El logotipo del círculo gráfico C es una marca registrada de David C Cook.

Todos los derechos reservados. Excepto por breves extractos para fines de revisión,
ninguna parte de este libro puede reproducirse
ni utilizarse de ninguna forma sin permiso por escrito del editor.

© 2020 David C Cook

ÍNDICE

Introducción **4**

Lista de planificación **5**

I. Reclutar **7**

II. Comunicar **9**

III. Dirigir **12**

IV. Empoderar **15**

V. Pastorear **18**

VI. Mantener **21**

VII. Capacitar **24**

VIII. Cierre **24**

EULA **25**

INTRODUCCIÓN

Es importante que, al crear o dirigir a un equipo de voluntarios, usted cuente con una estrategia y una planificación para obtener buenos resultados. Cada ministerio tiene necesidades diferentes, por lo que su equipo debería verse diferente del equipo de la otra iglesia de su barrio. Está bien ser ¡diferente!

Esta guía se creó para ayudarlo a diseñar una estrategia integral para su equipo de voluntarios, desde el reclutamiento hasta su dirección y mantenimiento. Es importante que su equipo crezca y que usted tenga personas en las que pueda confiar. Significa mucho más que aparecer los domingos. Se trata de crear un equipo que permanezca, uno que incluso continúe con el ministerio si usted decide dejarlo.

Está bien si no ha llegado a ese lugar todavía. En esta guía completa obtendrá conocimientos con ideas prácticas para encaminarlo en la dirección correcta.

Anímese sabiendo que Dios está con usted en el AHORA. Él ha estado con nosotros y seguirá estando mientras iniciamos una nueva temporada en el ministerio. Él no lo dejará ni lo desampará. Él lo ha puesto en el ministerio en el que usted está y él ha colocado a los que le rodean para este tiempo. ¡Alcance y bendiga a su comunidad!

*“¿Y si Dios sabe lo que está haciendo?
¿Y si las personas que están en tu iglesia
el fin de semana son las personas que Dios
quiere usar para llevar su ministerio al siguiente nivel,
con el fin de alcanzar a la gente para Jesús?”*

¡Asegúrese de usar la lista de planificación de la página siguiente mientras toma notas y crea su plan de voluntariado!

*¡Vamos a sumergirnos y a encender algo increíble!
Tu amigos en David C Cook*

LISTA DE PLANIFICACIÓN

Utilice esta lista de planificación mientras lee las secciones, para tomar notas y hacer un plan para su ministerio con y para voluntarios.

I. Reclutar

- Reconozca que la vida es compleja y organice los horarios de los voluntarios con esto en mente.
- Busque oportunidades para que las personas sean bendecidas.
- Reafirme la decisión de una persona de servir.
- Planee volver a visitar a aquellos que han dicho que no por el momento.
- Premie a aquellos que están sirviendo con los beneficios del servicio.

II. Comunicar

- Cuando asigne roles, indique tanto el qué como el por qué.
- Recuerde que los voluntarios tienen más cosas en sus mentes que la función en la iglesia.
- Utilice los métodos adecuados para comunicarse con su equipo.
- Asegúrese de comunicar en exceso las cosas importantes.
- No se convierta en ruido o spam para los que están en su ministerio.
- Utilice el tiempo cuando están en la iglesia, y utilícelo bien, para que no deban regresar para una reunión especial.
- Asegúrese de que sus reuniones tengan un propósito y sean divertidas.

III. Dirigir

- Ya sea de manera virtual o en persona, asegúrese de conectarse con aquellos de su actual y anterior equipo de voluntarios.
- Descubra quién está dispuesto a servir en persona o virtualmente.
- Utilice los métodos de comunicación anterior es para asegurarse de que todos comprendan lo que está sucediendo en su iglesia. Esto puede incluir:
 - Políticas nuevas
 - Nuevos programas
 - Nuevos eventos
- Haga una lista de los trabajos que necesita y sueña realizar:
 - Voluntarios presenciales en la iglesia
 - Voluntarios presenciales en las casas
 - Voluntarios virtuales

IV. Empoderar

- Restablezca sus expectativas y misión semanalmente.
- Pregúntese cómo es su cultura de voluntariado.
- Está bien preocuparse por el estado actual de las cosas, pero siga adelante.
- Trate a los voluntarios como un solo equipo.
- Asegúrese de equiparlos con roles y metas claramente definidos
- Tenga o cree un plan de entrenamiento para promover la experiencia de sus voluntarios.
- La capacitación de voluntarios puede ayudar a empoderar y, a veces, marca la diferencia. Asegúrese de que conozcan su visión.
- Aprecie a su equipo y delo a conocer.

V. Pastorear

- Defina lo que significa para usted tener un corazón de pastor.
- Reclute el tipo de voluntarios que quieran crecer en su fe, que sean enseñables, que amen a la iglesia y que estén entusiasmados con lo que Jesús ha hecho por ellos.
- Pida a sus voluntarios que participen en un grupo pequeño y además que pasen tiempo en la iglesia central.
- Apoye a sus voluntarios en su propio viaje espiritual, creando un lugar seguro para crecer y recordándoles que ellos son más importantes que la posición en la que sirven. Promueva también una mentalidad de equipo.

VI. Mantener

- Comience con una visión para su ministerio y su equipo.
- Exprese su intención. ¿A dónde va?
- Anticípese y reduzca los obstáculos que podrían interponerse en su camino.
- Provea a su equipo lo que necesita. Esto incluye:
 - Ambiente saludable.
 - Un equipo de personas.
 - Equipamiento necesario

VII. Capacitar

- Tómese el tiempo para hacer un plan de capacitación para su equipo. ¿Dónde necesitan crecer?
- Hágalo fácil.

I. RECLUTAR

Tiempo

Con el ritmo de vida cada vez más acelerado, muchos de nosotros luchamos por obtener más de este preciado bien. Esto puede crear un problema cuando se trata de reclutar voluntarios para la iglesia.

¿Con qué frecuencia escucha respuestas como estas cuando está reclutando voluntarios para su equipo?

- “Me encantaría, pero tengo demasiadas cosas en este momento”.
- “Mi vida ya es demasiado agitada, pero desearía poder ayudar”.
- “Quiero servir, pero estoy demasiado ocupado”.

“Sin importar lo que significa ‘ocupado’, sigue siendo un obstáculo a superar para el reclutamiento de voluntarios para la iglesia, especialmente en estos días”.

A veces, pareciera como si todos estuviéramos en una competencia para ver quién lograr encajar mejor en sus horarios. Entonces, ¿cómo reclutamos nuevos voluntarios cuando la vida es tan agitada?

Reconocer

Es importante que reconozca lo compleja que puede ser la vida de cada voluntario y cuán ocupados están. Sea honesto respecto del tiempo que se requiere para servir. Esto variará según el rol.

Averigüe cuánto tiempo necesitará cada rol, ya sea por semana o de manera temporal. ¿Cuántas horas a la semana tendrá que dedicar alguien como maestro en la clase de niños pequeños o en otro ministerio de la iglesia? ¿Cuántas horas son necesarias para preparar el plan de estudios o el proyecto? O quizás, ¿cuántas horas necesitará para las celebraciones especiales?

Establezca plazos realistas y comuníquelos con anticipación. Esto no solo muestra respeto por el tiempo de la persona, sino que también comunica que comprende que su tiempo es limitado y valioso.

Alcanzar

El reclutamiento de voluntarios de la iglesia es, sin duda, una de las tareas más difíciles y temidas por la mayoría de los líderes ministeriales. Pero, no podemos tener miedo de alcanzar a la gente. El ministerio es una oportunidad, no una obligación.

Es una oportunidad para ser bendecido y una ocasión para bendecir. Es una oportunidad para ayudar a otros a crecer en su relación con Dios, al mismo tiempo que crecemos en la nuestra. Servir puede ser un regalo para el voluntario, tanto como el voluntariado es un regalo para el ministerio, por eso muestre los increíbles beneficios que los voluntarios recibirán sirviendo en su equipo. ¡Anímelos!

“El ministerio puede ser una bendición o una carga. Ayudemos a que nuestros voluntarios experimenten la bendición que puede ser”.

Reafirmar

Una vez que ha identificado la complejidad de la vida, ha hecho una lista de los requerimientos de tiempo para servir, ha contactado a los posibles voluntarios y se han inscrito, reafirme su decisión.

Una excelente manera de hacerlo es mediante el reconocimiento y la celebración, tanto pública como personalmente. Para lo personal, envíe una nota de agradecimiento expresando su gratitud por su compromiso y su entusiasmo por lo que Dios va a hacer en y a través de ellos dentro de su ministerio. Para lo público, publique en las redes sociales sobre el nuevo equipo y lo emocionado que usted está de que sean parte del equipo.

Volver a visitar

Habrán algunos que necesiten decir que no por el momento. Responda con amor y asegúrese de decirles que los tendrá en oración durante esta temporada y que estará ahí para ellos. Hay personas que expresan un sentimiento de culpa por tener que decir que no al ministerio.

“El hecho de que sea un no ahora, no significa que será un no para siempre”.

Tome nota para hacer un seguimiento con ellos más adelante y construir una relación. Cuando sea el momento adecuado, revise el tema del servicio con ellos otra vez.

Recompensar

Premie a aquellos que están sirviendo con los beneficios del servicio. También pregunte qué es lo que los hace volver o mantenerse allí. ¿Qué es lo que más disfrutaban al servir? ¿Por qué les encanta ser parte del ministerio? Resalte esas cosas cuando esté invitando a nuevas personas a servir.

II. COMUNICAR

¿Alguna vez ha sentido que comunicarse con sus voluntarios es muy difícil?

No importa cuánto sienta que se ha comunicado, alguien inevitablemente dirá: “Nunca escuché sobre eso”.

Lo irónico es que estamos inundados de métodos de comunicación. La gente camina con acceso a internet en su bolsillo. Sin embargo, la comunicación efectiva parece más desafiante que nunca.

Por lo general, hay dos tipos de información que debe compartir con los voluntarios:

- Los voluntarios necesitan escuchar el “qué”. Necesitan la información que los hará lograr las metas en su trabajo. Necesitan una comunicación clara de en qué consiste su trabajo, a qué hora deben estar allí, qué deben enseñar, cómo deben seguir las reglas, cuáles son los procedimientos de seguridad, etc. Pero, para un ministerio exitoso, el “qué” no es suficiente.
- Los voluntarios también necesitan escuchar el “por qué”. Es esencial que escuchen la visión del ministerio y entiendan el gran valor de lo que hacen.

“Los voluntarios necesitan escuchar el ‘qué’ y el ‘por qué’”.

¿Cómo comunicamos todo esto cuando parece que nadie está escuchando? Examinemos algunos principios claves que pueden ayudarnos a comunicar de una manera que los voluntarios escuchen:

Recuerde: los voluntarios no están pensando en la iglesia 24/7

Nuestro trabajo requiere que tengamos el ministerio constantemente en la mente. Pero, la gran mayoría de nuestros voluntarios trabajan en otros trabajos durante el día y hacen cosas de la vida normal durante las tardes o noches. Nos frustra que no nos respondan de inmediato o que no lean la información que hemos enviado hasta el sábado por la noche. A veces nos olvidamos de considerar que ellos también tienen su vida muy llena de ocupaciones.

Y aunque ese correo electrónico que hemos enviado tiene una importancia de nivel diez para nosotros, probablemente, no sea tan alto en su escala de prioridades. Ellos quizás han estado lidiando con problemas laborales y familiares. Si bien aman a Jesús y a la iglesia, es posible que pensar en la lección de esta semana no sea su máxima prioridad. Tenemos que respetar y entender eso. Y debemos hacer todo lo posible para encontrarnos con nuestros voluntarios donde ellos están.

Utilice métodos efectivos

Tiene que identificar qué métodos de comunicación usa realmente su gente. Si la mayoría de sus voluntarios está en Twitter, ese es un lugar lógico para comunicarse.

Pero si la mayor parte de su congregación no utiliza las redes sociales, es posible que deba enviar correos electrónicos. Iniciar un grupo de Facebook no le ayudará mucho si la mayoría de sus voluntarios no están en Facebook.

Una investigación ha demostrado que se leen más del 95% de los mensajes enviados por textos. Esa es una estadística increíble. Hace diez años, el correo electrónico era su mejor opción. Hoy, sin duda, son los textos.

Pero tienes que mantener los mensajes breves, cálidos y directos. Los mensajes de texto funcionan mejor para recordatorios breves o anuncios. Busque servicios para enviar mensajes de texto masivos de manera más eficiente.

El correo electrónico sigue siendo mejor para enviar contenido o información más detallada. Puede incluir imágenes, videos, enlaces a otras páginas web y más.

Videos online son efectivos en grupos de diferentes edades.

¿Puede enviar información a través de un video corto (piense en 2 a 5 minutos)?

Comunique en exceso las cosas importantes

La información más crucial que realmente queremos que la gente sepa tiene que ser comunicada en exceso.

Una realidad del ministerio es que tan pronto como usted se cansa de decir algo, habrá mucha gente simplemente escuchándolo por primera vez.

Nunca puede asumir que, porque ha dicho algo, la gente realmente sabe lo que está sucediendo. No puede asumir que solo porque envió un correo electrónico, todos lo han leído.

“Nunca puede asumir que, porque ha dicho algo, la gente realmente sabe lo que está sucediendo”.

Las suposiciones nos meten en muchos problemas cuando nos comunicamos con los voluntarios.

Comunique la información importante utilizando tantas vías de comunicación como sea posible. Digamos, por ejemplo, que estamos cambiando las lecciones del próximo domingo o que estamos cambiando algún programa. Compartiremos esa información con los voluntarios cuando estén en la iglesia, daremos seguimiento enviando un correo electrónico, un mensaje de texto y luego haremos un post en Facebook. Así y todo, alguien aparecerá ese domingo con la lección equivocada.

La información importante debe compartirse repetidamente y a través de una variedad de medios.

No sea un Spammer

Si bien es esencial comunicar en exceso la información vital, también debe aprender a caminar en esa línea muy delgada entre comunicarse de manera efectiva y enviar spams a todos, tantos que todos lo bloquearán.

¿Tiene a esa persona en su vida que reenvía constantemente correos electrónicos largos? ¿Con qué frecuencia los lee realmente? ¿Nunca? Yo tampoco. Y luego me di cuenta de que mis voluntarios hacen lo mismo. Me di cuenta de que solo debo comunicar en voz alta las cosas más importantes

Si todo es importante, nada lo es. Si envía un correo electrónico extenso cada dos días, dejarán de leerlos.

Utilice el tiempo, cuando los voluntarios ya están allí

Uno de los mejores cambios es reducir nuestras reuniones aleatorias de grupos grandes y comenzar a reunirse con los voluntarios durante cinco minutos antes de cada servicio.

En cinco minutos puede compartir un pensamiento de liderazgo, un recordatorio o un anuncio sobre algo que está por suceder. Puede recordarles información importante. Puede compartir peticiones de oración y orar juntos. De esta manera, nadie tiene que regresar a otra reunión y pasar más tiempo lejos de su familia.

Haga que las reuniones sean memorables

Hay ocasiones en las que una reunión es beneficiosa. Pero si sus reuniones no son interesantes o relevantes, o si la gente se va preguntándose por qué no se limitó a enviar la información por correo electrónico, no habrá muchas personas en la próxima reunión.

Las reuniones deben tener un propósito específico e importante. Proyectar la visión, formar equipos o introducir cambios importantes son todas grandes razones para tener una reunión.

Y estas reuniones quizás pueden incluir café o algún refrigerio. Es posible que también deba proporcionar algún tipo de cuidado de niños para asegurarse de que más voluntarios puedan participar.

Planifique reuniones interesantes e informativas y asegúrese de ser un buen administrador del tiempo de todos.

Comunicarse eficazmente con los voluntarios es un rompecabezas complejo. Cada equipo es único y, lamentablemente, no hay una respuesta mágica, única para todos.

Sin embargo, con un poco de estrategia y la voluntad de probar cosas diferentes, puede encontrar un plan que se adapte a su ministerio y ayudar a todos los voluntarios a mantenerse informados.

III. DIRIGIR

Es un nuevo tiempo, todos lo sabemos y lo vivimos. La iglesia es diferente y está cambiando una vez más. Hemos pasado de reuniones físicas a digitales solamente, o a una fusión de las dos.

Siempre que decida reunirse en persona o de manera virtual, hay algunos aspectos logísticos en los que debe pensar con los voluntarios.

Es posible que descubra que habrá algunos voluntarios que no pueden reunirse en persona, pero eso no significa que no estén dispuestos a ayudar.

“Cuándo o cómo decida reunirse, hay algo de logística para pensar con los voluntarios”.

A continuación, encontrará algunas ideas para la gestión de voluntarios virtuales y presenciales, y algunas ideas sobre cómo serían sus roles.

Una de las mejores cosas que puede hacer es asegurarse de que ninguno de sus voluntarios se sienta culpable o presionado por servir durante ese tiempo. Es importante estar seguros de que se sienten cómodos.

Dirigir y participar

Seguir alentando, participando y conectándose con los voluntarios.

Es más importante que nunca que usted permanezca durante este tiempo en contacto, participando y animando a sus voluntarios, especialmente si la mayoría no se ha reunido en persona.

Incluso, si los voluntarios no han podido servir durante este tiempo reciente, es importante que aún se sientan conectados con su ministerio y la misión de la iglesia. Esto no tiene por qué implicar más trabajo para usted cada semana, porque puede establecer puntos de contacto con los voluntarios.

Recuerde, esto no tiene que surgir solo de usted. Puede tener un equipo de personas que estén dispuestas a ayudar con el único propósito de mantenerse al día unos con otros.

Hacer la gran pregunta

Vea quién está dispuesto a reunirse. Descubra quién no lo está.

Y tendrá a aquellos que no pueden o que no se sienten cómodos todavía. Y eso está bien. Hágales saber que son amados y recuerde que su capacidad de voluntariado no afecta su valor para el reino.

Realice y mantenga una lista actualizada de quién está dispuesto a reunirse durante este tiempo y quién no. Envíe una encuesta.

¿Por qué? Porque ese será su punto de partida para descubrir quién formará parte de su equipo de voluntarios presenciales versus voluntarios virtuales.

¡Y algunas personas pueden tener la capacidad o el deseo de hacer ambas cosas! Pero comience con la lista primero y luego continúe desde allí. Usted quiere averiguar en qué roles nuevos necesitará que las personas participen, ya que el ministerio se verá diferente al que tenía antes del COVID-19.

“Recuerde que la capacidad de alguien para ser voluntario no impacta su valor para el reino”.

Comuníquese, luego comuníquese otra vez

Aunque el ministerio ahora luce diferente, nuestras estrategias de comunicación deben ser muy similares a lo que hacíamos antes.

- Haga una llamada.
- Envíe un mensaje de texto o correo electrónico alentador.
- Organice una reunión quincenal o mensual por Zoom para organizar el grupo.
- Envíeles una tarjeta o un pequeño obsequio por correo como agradecimiento.

Comunique los planes e ideas a sus voluntarios lo antes posible. Esto le ayudará a evaluar su disponibilidad, disposición, pensamientos, etc.

Comunicar qué se espera con las nuevas políticas

Debe cubrir los aspectos básicos de seguridad y las políticas de su ministerio. Por ejemplo:

- Políticas de toda la iglesia (Cuántas personas en una habitación, qué personas en una habitación, política de mascarillas, etc.)
- Políticas de bienestar (Cuándo quedarse en casa)
- Contacto físico apropiado.
- Políticas de la iglesia infantil, la escuela dominical y la guardería.
- Limitar la rotación de voluntarios, tener un respaldo en caso de que alguien se enferme.

Asegúrese de comunicar estas políticas y cualquier cambio a sus voluntarios.

Lista rápida de trabajos voluntarios adicionales a considerar

Eche un vistazo a la misión de su iglesia y vuelva a imaginar los roles de voluntarios que verá a medida que avanza. Aquí hay una lista rápida para comenzar mientras sueña.

VOLUNTARIOS PRESENCIALES EN LA IGLESIA

- Saneamiento y limpieza.
- Monitores de pasillo y seguridad adicional.
- Voluntarios adicionales en las habitaciones: gestión de puertas, baños, etc.
- Chequeos en la entrada y salida: administrar estaciones, tener un flujo de paso
- Alguien que tenga la lista de los asistentes

VOLUNTARIOS PRESENCIALES EN LAS CASAS

- Entregar suministros
- Compartir una palabra de ánimo en las puertas.
- Organizar a los líderes o facilitadores de grupos pequeños para el hogar.

VOLUNTARIOS VIRTUALES

- Estar en contacto con las familias y los niños de su ministerio.
- Dirigir clases o grupos virtuales.
- Ayudar a ejecutar servicios virtuales.
- Dar clases de formación líderes.
- Crear juegos y actividades en línea para la participación.
- Innovar detrás de escena.
- Orar por los niños, las familias y otros voluntarios

¡Animémonos mutuamente en esta nueva temporada de la iglesia y demos gracias unos a otros a medida que avanzamos!

IV. EMPODERAR

La pandemia ha redefinido el ministerio, el servicio de la iglesia, el compromiso ministerial y parece que también el voluntariado.

Por un lado, puede ser abrumador, pero también ha sido una oportunidad para presionar el botón de reinicio en muchas partes del ministerio.

Usted puede aprovechar la oportunidad que la pandemia le ha dado para restablecer las expectativas semanales y la misión, a medida que los voluntarios se incorporan.

Puede comenzar con algunas preguntas básicas:

- ¿Qué cultura queremos crear?
- ¿Cuáles son algunos de los valores que queremos inculcar?
- ¿Hay algunos hábitos que queremos cambiar?
- ¿Qué experiencia queremos que tengan los huéspedes?

“Cuando se levanta el Cuerpo de Cristo para hacer la obra de Cristo, tu ministerio se vuelve mucho más rico”.

En *El Arte del Liderazgo*, Max DePree dijo: “La primera responsabilidad de un líder es definir la realidad. Lo último es dar gracias”.

Liderar a sus voluntarios

Lo primero que debe hacer es definir la realidad de su equipo en términos de cuál es la cultura del voluntariado y cómo usted equipa y empodera a los voluntarios.

En otras palabras, ¿cómo es su cultura de voluntariado? Pregúntele a su equipo y voluntarios. Y esté dispuesto a escuchar lo que ellos digan.

En el ministerio, a menudo, nuestra cultura y filosofía de voluntariado está dividida en departamentos. Se crea y cae en función de quién lidera en ese momento. Entonces, una parte de definir la realidad consiste en hacer las preguntas difíciles sobre su ministerio a todos sus departamentos y luego reunirlos en una sala para hablar de ello.

Y el objetivo no es detenerse allí, sino partir con elementos de acción. Incluso, si tiene un plan, debe asegurarse de que las personas ejecuten el plan porque la parte difícil es hacer algo al respecto.

Anímese

A veces, mientras desarrollamos el ministerio nos sentimos abatidos y desesperados. En ese momento, nos preguntamos si está bien sentirnos así o si debemos seguir con el ministerio. Pero en el trayecto de nuestra vida aprendemos lo siguiente: está bien sentirse triste por el estado actual de las cosas o situaciones personales, pero no está bien quedarse allí.

Usted tiene la oportunidad de cambiar la trayectoria. Le llevará aproximadamente un año cambiar esto. Pero si se ciñe al plan, cambiará la cultura y permitirá que otros se unan a usted y usen los dones que Dios les ha dado.

*“Está bien sentirse triste por su situación actual,
pero no está bien quedarse allí”.*

1. Tratar a los voluntarios como un solo equipo

Ya sea que una persona sirva en nuestro equipo de limpieza, o en el equipo de adoración o en el equipo de niños, es una parte importante del ministerio de nuestra iglesia. Todos estamos juntos en esto y todo lo que hacemos conduce a un cambio de vida juntos.

Una sugerencia para esta temporada es hacer una reunión de grupo antes de los servicios el domingo por la mañana. En este grupo participarán todos los equipos de trabajo, todos en un mismo lugar, lo que refuerza el concepto de que todos son importantes. Se pasará el tiempo proyectando la visión, orando juntos, equipando y apreciando a nuestro equipo por lo que hace.

2. Dedicar tiempo a equipar

Cuando alguien está por comenzar un nuevo trabajo, uno de los factores más importantes para decidir si desea el trabajo es si encaja con la descripción del trabajo.

Asegúrese de comenzar con una descripción del trabajo y de brindar capacitación inicial que muestra a un miembro del equipo cómo hacer lo que describe el trabajo.

Organice un esquema de entrenamiento. No lo improvise. Tómese el tiempo para escribir lo que quiere que alguien sepa acerca de qué debe hacer en el rol para el que lo está preparando. Lo último que alguien quiere escuchar cuando lo recluta es: “Oh, es fácil, cualquiera puede hacerlo”.

La persona quiere saber el por qué, qué, cuándo, dónde y cómo. Y quiere saber que está haciendo la diferencia.

Ya sea que su capacitación sea en persona o por video, asegúrese de que su capacitación incluya capacitación en el campo.

3. Tener un plan de entrenamiento

Aquí es donde entra en juego la formación en el trabajo. Hacer que un líder observe a alguien mientras está desempeñando el cargo es útil. Y ofrecer comentarios y aprecio instantáneo es la forma más importante de ayudar a alguien a mejorar en lo que está haciendo para convertirse en un experto.

“Cada voluntario es importante y el trabajo que realiza tiene un impacto en el reino”.

Equipe a los líderes experimentados para que dirijan la capacitación de los nuevos miembros del equipo. Parte de la estructura del equipo de voluntarios incluye un modelo de entrenamiento para que los miembros del personal no sean las únicas personas del equipo que proporcionen entrenamiento.

Cuando se levanta el Cuerpo de Cristo para hacer la obra de Cristo, su ministerio se vuelve mucho más rico. Y, además, hará que su ministerio continúe incluso si un miembro deja la iglesia o cambia de área en el ministerio.

4. Cómo el empoderamiento marca la diferencia

Parte de cualquier buena formación de voluntarios incluye empoderar a los miembros del equipo para que puedan tomar decisiones en el momento.

Después de todo, ¡jeste es su ministerio! Si constantemente proyecta una visión a su equipo, ellos conocerán sus valores y podrán compartirlas continuamente.

5. Apreciar a su gente

Comunicamos mucho a las personas en la forma en que las cuidamos.

La apreciación no tiene por qué ser costosa. La buena apreciación es algo personal.

Haga de esto parte de su rutina semanal.

“El reconocimiento inmediato significa precisamente eso, inmediato. No treinta días después. No treinta minutos después. Debe ser inmediato”.

Hay todo tipo de cosas creativas que puedes hacer para demostrar que aprecias a las personas, incluso una simple nota escrita a mano es apreciada por la gente en cualquier ministerio.

V. PASTOREAR

“Si queremos ver niños espiritualmente maduros que amen a Jesús en lo profundo de su ser, tenemos que invertir en los líderes que los están sirviendo”.

Hace un tiempo una líder de niños tuvo una experiencia que cambió su forma de ver el pastoreo. Mientras se encontraba liderando en su iglesia, escuchó historias sobre un padre que había comenzado a asistir a la iglesia seis meses antes. Ella sabía que él y su esposa se habían alejado del Señor, pero habían vuelto. Y estaban haciendo todo lo posible para integrar a sus niñas a la iglesia.

Observó desde lejos y vio que el hombre se reía mucho, era expresivo y (por debajo de un exterior duro) parecía estar buscando un propósito. Reunió coraje y se acercó a él y a su esposa para preguntarles si a ellos les gustaría servir en el ministerio de niños.

Cuando esta líder se convirtió en pastora de niños por primera vez, pensó que sería solo eso: pastora de niños. Poco sabía que el rol del pastor de niños va mucho más allá, que incluye la vida de los niños en sus hogares y afecta también la vida de aquellos que los sirven.

Aprendió rápidamente que uno de sus trabajos más importantes como pastora de niños sería pastorear los corazones de sus voluntarios que trabajaban con sus niños. Que fomentar la formación de la fe en sus voluntarios sería vital para un próspero ministerio infantil.

Corazón de pastor

Si está llamado a dirigir el ministerio de niños, creo que está llamado a tener el corazón de un pastor.

Independientemente de que su título oficial sea otro. Está llamado a pastorear a las personas que Dios pone en su lugar de influencia.

Para la mayoría de nosotros, eso significa pastorear los corazones de nuestros voluntarios. Significa buscar y alentar el crecimiento espiritual de los voluntarios de la iglesia.

Mire el ministerio de Jesús. Fue puesto en la tierra para salvar al mundo. Aunque se preocupaba profundamente por el mundo entero, él invirtió específicamente en sus doce discípulos. Sabía que él los usaría para ayudar a lograr su misión.

En Mateo 28,19-20, Jesús envía a sus discípulos:

“Por tanto, vayan y hagan discípulos de todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre y del Hijo y del Espíritu Santo, enseñándoles a obedecer todo lo que les he mandado a ustedes. Y les aseguro que estaré con ustedes siempre, hasta el fin del mundo”.

Él los libera para el trabajo al que los ha llamado. Jesús entendió la importancia de invertir en los líderes que estaban a su alrededor.

Nuestra realidad es esta: Si queremos ver a los niños de nuestros ministerios espiritualmente maduros, que amen a Jesús en lo más profundo de su ser, tenemos que invertir en los líderes que los están sirviendo.

*“Si mi caminar con Dios es superficial,
solo podré enseñar un camino superficial con Dios”.*

Tenemos que preocuparnos profundamente por la formación en la fe de nuestros voluntarios. Se escurra a través de toda la iglesia y afecta directamente a las familias.

Los voluntarios espiritualmente maduros están más capacitados para acompañar y equipar a los padres.

Formar en la fe

Creo que, como líderes, solo podemos llevar a las personas tan lejos como nosotros hemos llegado. Si mi caminar con Dios es superficial, solo podré enseñar un caminar superficial con Dios.

Con esto en mente, parte del primer trabajo que deberíamos hacer es invertir en la formación de la fe de nuestros voluntarios.

Este tipo de trabajo debería suceder en persona, usando Zoom u otro medio virtual. Este tipo de trabajo lleva más tiempo, pero produce frutos más duraderos. Empiece pensando en a quién necesita reclutar.

Reclute este tipo de voluntarios:

- **Reclute voluntarios que estén creciendo en su fe.** Esto no significa que lo tengan todo resuelto, pero significa que tienen hambre y que están creciendo activamente en su fe.
- **Reclute voluntarios que sean enseñables.** Esto significa que anhelan recibir comentarios y quieren aprender.
- **Reclute voluntarios que amen la iglesia.** Esto significa que aman el Cuerpo de Cristo y aman cómo Dios usa la iglesia para realizar su obra.
- **Reclute voluntarios que estén entusiasmados con lo que Jesús ha hecho por ellos.** Recuerde que, si no están emocionados por lo que Jesús ha hecho por ellos, ¿cómo emocionarán a alguien más?

Exija esto a sus voluntarios:

- **Participación en un grupo pequeño.** Esta puede ser una opción que su iglesia ya esté desarrollando o puede crear un pequeño grupo con sus voluntarios. Ya sea que se realice en video o en un grupo de Facebook durante esta temporada, esta es una hermosa manera de crear experiencias compartidas y un foro abierto para crecer juntos. Si recluta voluntarios que están creciendo, asegúrese de crear un espacio para que sigan creciendo.

- **Tiempo en “la iglesia principal”.** A veces, hay voluntarios que utilizan su voluntariado en un ministerio para esconderse de la convicción y la comunidad de la gran iglesia y la gente más madura. Exija y arme una estructura para que sus voluntarios pasen tiempo en la iglesia principal. Recuerde, esto ayudará a fomentar la formación de fe en los voluntarios de su iglesia.

Apoye a sus voluntarios al:

- **Compartir personalmente sobre su propio crecimiento espiritual.** Comparta con regularidad lo que Dios ha estado enseñando y formando en usted. Fomentar la formación de la fe en nuestros voluntarios significa ser honestos acerca de nuestra propia fe y formación. Especialmente, en estos tiempos desafiantes, nuestros voluntarios necesitan ver que luchamos y nos preguntamos, y continuamos recurriendo a Jesús. Esto también ayuda a promover el crecimiento en ellos.
- **Crear un lugar seguro para que ellos sirvan y crezcan.** Ningún voluntario es perfecto. En algún momento va a perder el rumbo o necesitará ayuda. La forma en que usted responda a esas situaciones puede ser una maravillosa oportunidad para su crecimiento. Dígale lo que es ser llamado y luego anímelo mientras lo intenta de nuevo.
- **Hacerles saber que su persona es mucho más valiosa que la posición que ocupan.** Preocúpese por ellos. Mírelos. Fíjese en ellos. Pastorear la formación en la fe de sus voluntarios significa que los ve a ellos antes de ver los lugares que necesita llenar en su ministerio.
- **Fomentar una mentalidad de equipo.** Todos estamos juntos en esto y cada uno es una parte vital de nuestro equipo. Todos quieren ser parte de algo que importa. Permita a sus voluntarios ser parte del equipo.

Volver a pastorear

Ese esposo y esa esposa dijeron que sí, con muchas inquietudes, para servir en el ministerio de niños. Pero esta líder los integró. Luego, vio los dones que había en ellos y los nutrió. Se asoció con ellos y los lideró.

Estaban abiertos, crecían y estaban muy entusiasmados con Jesús.

Poco a poco, a medida que crecían en su fe, los puso en roles de mayor liderazgo. Al principio eran parte de un grupo pequeño y luego estaban ayudando a liderar el ministerio de niños.

Eso fue hace 15 años. Hoy todavía sirven en el ministerio. Son fuertes creyentes y atribuyen gran parte de su crecimiento a esos primeros años de servicio en el ministerio de niños.

Ellos tenían un lugar para crecer, probar y pertenecer; y su fe se formó y cambió sus vidas y la vida de sus hijos para siempre.

VI. MANTENER

“La vida es una maratón, no una carrera corta”.

En las más recientes maratones olímpicas de Estados Unidos, cientos de hombres y mujeres decididos habían cumplido con el tiempo estándar. Hicieron todo el entrenamiento para competir a lo largo de 42 km y se alinearon en la línea de salida. Sin embargo, muchos de ellos no terminaron la carrera, ya sea voluntaria o involuntariamente. Entrenar y comenzar es una cosa, terminar cuando las cosas se ponen difíciles es otra.

Otro hombre llamado Elihud Kipchoge había hecho lo que antes se pensaba que era imposible. Kipchoge corrió la distancia de la maratón en poco menos de 2 horas.

La diferencia entre el éxito de Kipchoge y los corredores anteriores de las pruebas olímpicas no fue necesariamente el entrenamiento o la distancia de la carrera, fue el apoyo y el entorno controlado que Kipchoge puso en marcha para lograr lo que se había propuesto hacer.

Relacionado con los voluntarios

¿No es esto similar a nuestros esfuerzos con los voluntarios?

Los que se quedan con nosotros a largo plazo, en la maratón, tienen apoyo y una visión de lo que han sido llamados a hacer.

Los voluntarios que parecen alejarse rápidamente de nuestros ministerios después de unos meses de servicio son aquellos que no tienen el apoyo y el aliento que necesitan para seguir adelante.

“Los que se quedan con nosotros a largo plazo, en la maratón, cuentan con apoyo y una visión de lo que han sido llamados a hacer”.

Comience con una visión

Elihud Kipchoge comenzó su búsqueda no para correr la maratón de menos de 2 horas, sino para demostrar que “ningún ser humano está limitado”. Esa es una visión mucho más convincente que correr 42 kilómetros a una velocidad a la que nadie había logrado antes.

¿Cuál es la visión que usted proyecta cuando recluta e incorpora voluntarios? ¿Les dice simplemente que están mirando a los niños, que están ayudando en la iglesia o en algún evento? ¿O lanza la visión de que están cambiando vidas por la eternidad y siendo de bendición para otros?

Indique su intención

Una vez que Kipchoge declaró su visión, declaró su intención de demostrar que ningún ser humano está limitado corriendo 42 km en menos de 2 horas. Dijo cómo planeaba hacer realidad su visión.

¿Cuál es la acción que harán los voluntarios que reclute?

Para inspirar a sus voluntarios, podría decir: “Queremos cambiar vidas por la eternidad mostrándoles a los niños quién es Dios, amándolos y enseñándoles la Palabra de Dios”. También, podría decirles que serán de bendición para otros que serán impactados por su servicio.

¿Ve los verbos en esa declaración? Mostrar, amar, enseñar, impactar.

Una vez que declare la intención, puede usarla para guiar la forma en que capacitará a sus líderes. Ayude a sus voluntarios a hacer los que esos verbos declaran.

Cuando entrene para cumplir esas intenciones, sus voluntarios estarán listos para el largo plazo. Vaya más allá de las reglas básicas y lleve su entrenamiento más allá de lo que podría ser un momento frustrante o estresante (como sucede cuando un voluntario se ve atrapado en una lucha disciplinaria con un niño o debe simplemente resolver una situación de emergencia); proyecte una visión para el futuro del niño y de las personas.

En lugar de simplemente “tener” voluntarios, usted está edificando sus voluntarios, y esto es mucho más eficaz.

*“Cuando entrena para cumplir sus intenciones,
sus voluntarios estarán listos para el largo plazo”.*

Entrene a sus voluntarios para que vean la vida del niño y de las personas como una maratón, no como una carrera corta.

Rodéelos con los medios adecuados

Cuando tenemos una visión y una intención, tenemos que equipar a nuestros voluntarios con los medios para completar la maratón, no solo la carrera corta.

Kipchoge usó todos los medios disponibles para lograr su visión. Sus medios pueden darnos un vistazo de cómo podemos animar y equipar a nuestros voluntarios para que continúen en el ministerio a largo plazo.

Ambiente

Kipchoge esperó hasta que llegó el día perfecto, en el lugar perfecto, para ver su visión.

¿Cuál es el entorno que hemos creado para nuestro equipo?

No podemos crear el ambiente perfecto, pero para crear una cultura en la que usted prepara a sus voluntarios para que disfruten sirviendo, vale la pena el tiempo y el esfuerzo.

¿Cómo comunica la visión y le permite moldear los valores de su cultura en su ministerio?

Piense en lo que es exclusivo de su ministerio en sus mejores días; esas cosas son probablemente las partes más importantes de su cultura y son cosas que necesita capitalizar para mantener su ministerio saludable.

Equipo

Algunos podrían decir que la mayor diferencia entre los esfuerzos anteriores de Kipchoge y este esfuerzo exitoso fueron los zapatos que usó. Los zapatos fueron especialmente diseñados para hacerlo al menos un seis por ciento más rápido, simplemente debido a su construcción.

¿Qué les está dando a sus equipos para que sean más efectivos? ¿Ha reunido los suministros? ¿Tienen todo lo que necesitan para tener éxito con el grupo de niños y las personas frente a ellos?

Mientras que tenemos expectativas sólidas y queremos que los voluntarios tengan ese sentido de pertenencia como para invertir en eso, equiparlos con suministros, plan de estudios y cualquier otro ítem que ellos puedan necesitar para ser efectivos en su visión les muestra que usted está en la maratón con ellos.

Reduzca la velocidad para los obstáculos

Por último, cuando nos disponemos a recorrer una distancia tan larga, tenemos que estar preparados para los obstáculos. No todos los días serán fáciles. A veces sus voluntarios necesitarán una temporada de descanso y recuperación para poder continuar en esta carrera.

“Cuando no damos tiempo para reflexionar ni para descansar, desgastaremos a los voluntarios que son tan valiosos para nosotros”.

Es posible que algunos días necesite escucharlos y descansar con ellos y discernir cuándo deben volver a servir. Esto es la mayordomía responsable del compromiso a largo plazo. Y cree un espacio para el agradecimiento.

Si no damos tiempo para la reflexión y un espacio para descansar, desgastaremos a estos voluntarios que son tan valiosos para nosotros.

La maratón no es una broma; mientras que una carrera puede lograrse por ser una distancia corta, el ritmo largo y constante de la maratón conducirá a un logro mucho más allá de un esfuerzo rápido. Para permanecer en el ministerio a largo plazo, comience con **una visión, establezca su intención, rodee a los líderes con los medios adecuados y reduzca la velocidad para los obstáculos.**

VII. CAPACITAR

La formación es importante cuando se trata de voluntarios.

Si bien hay muchas áreas que abarcar, escuche a sus voluntarios acerca de las debilidades de su equipo y ministerio y haga una lista de las capacitaciones que ellos necesitan. Y luego organice su programa anual.

Algunos de los temas que puede tratar en sus capacitaciones pueden ser:

- Planificación estratégica
- Comunicación efectiva
- Formación de equipos
- La salud física, emocional y espiritual de un líder y/o voluntario
- Desarrollo de fe, edades y niveles de los niños
- La comunicación con los niños y adolescentes

VIII. CIERRE

Oramos para que esta guía le brinde un lugar para comenzar este proceso de liderazgo de voluntarios.

¡Hemos estado en grandes lugares en el pasado, y nos encaminamos hacia un gran futuro con la ayuda de Dios!

*“La gloria postrera de esta casa será mayor que la primera,
ha dicho Jehová de los ejércitos; y daré paz en este lugar,
dice Jehová de los ejércitos”.*

HAGEO 2:9 RVR1960

El manual “[Guía integral para liderar a los voluntarios de su ministerio](#)” es un resumen de “A COMPREHENSIVE GUIDE TO LEADING YOUR VOLUNTEERS THROUGH MINISTRY NOW”. Es una recopilación de artículos de diferentes autores con una extensa experiencia ministerial y comprometidos con la misión de Dios.

RECLUTAR por Rachel Price
COMUNICAR por Jenny Funderburke Smith
DIRIGIR por The Ministry Spark Team
EMPODERAR por Gary Lindsay
PASTOREAR por Melissa MacDonald
MANTENER por Courtney Wilson
CAPACITAR por The Ministry Spark Team

Todos los productos digitales de David C Cook están protegidos por las leyes de derechos de autor y están destinados exclusivamente a usos no comerciales.

El logotipo del círculo gráfico C es una marca registrada de David C Cook.

Todos los derechos reservados. Excepto por breves extractos para fines de revisión, ninguna parte de este libro puede reproducirse ni utilizarse de ninguna forma sin permiso por escrito del editor.

© 2020 David C Cook

Su uso está sujeto al Acuerdo de Licencia de Usuario Final (EULA) y cualquier condición o restricción adicional que pueda acompañar al producto. Los productos digitales no pueden ser devueltos, vendidos o relicenciados.

Lea el texto completo del Acuerdo de Licencia de Usuario Final de David C Cook en: <https://davidccook.org/eula/>

Si usted tiene alguna pregunta, por favor contáctese a:

<http://davidccook.org/contact/>

¡Gracias!