Capacitando Mentores
(Usando el Modelo PROA)

Encuentro Online Continental

12-13 de noviembre, 2021

Equipo de Liderazgo

Pedro Torres pastorpptorres@gmail.com
Daniel Schachtschneider prdanielsch@gmail.com
Otto Rodriguez ottorod@hotmail.com
David Kornfield (WEA) davidkornfield@gmail.com

Para más información

Luz Marina Mahecha, informaciondpp@gmail.com,
WhatsApp: +57 310 5742940
www.pastoreodepastores.com

WEA
World Evangelical Alliance

ALIANZA EVANGÉLICA LATINA

Capacitando Mentores en el Modelo PROA

Para participación on-line. Haga una copia de este manual con su nombre o siglas al inicio para diferenciarlo del original y para colocar tus anotaciones. La paginación cambiará en la medida que escribes en esa copia, pero podrás consultar el original siempre que hablamos de estar en cierta página.

Propósito: crecer en nuestra habilidad de mentorear a través del modelo PROA, un modelo simple y profundo.

Tarea Previa (*para traer listo para el encuentro*). Estudiar capítulo 23 "El Mentoreo Mutuo" de *El Líder que Brilla*, respondiendo a las preguntas al final del capítulo (Apéndice 1, págs. 20-22).

Programa

Viernes 12/11, 8:50-13:00 horario Bolivia; 7:50-12:00 horario Colombia; 9:50-14:00 Argentina

8:50 Llegada y saludos
9:00 Introducción
9:10 Devocional. Mentores de Saúl, David y Salomón
9:30 Orientación al Modelo de Mentoreo PROA
9:45 **Demostración** del modelo de mentoreo PROA
10:45 Evaluación de la Demostración y Orientación- Formación de tríos (30m)
11:15 Receso
11:45 **Primer trío de mentoreo**:
12:45 Evaluación de la práctica en el grupo grande (20m)
13:05 Repaso para el día siguiente

Sábado 13/11, 8:50-13:00 horario Bolivia; 7:50-12:00 horario Colombia; 9:50-14:00 Argentina

8:50 Saludos y bienvenida
9:00 Puntos altos y toques del Espíritu de día anterior
9:10 Devocional. Jetro y Moisés (Éx 18)
9:30 **Segundo trio** de mentoreo:
10:30 Evaluación de la práctica (30m)
11:00 Receso
11:20 **Tercer trio** de mentoreo (50 m)
12:20 Evaluación en el grupo grande
12:40 Oyendo a Dios

13:00 Salida

Índice

La tecla F5 en Word + # de página + "Enter" te lleva directamente a esa página.

Cuando estás en cualquier otra página y quieres volver a esta, tecla F5 + 2 + "Enter".

1. Devocional. Mentores de Saúl, David y Salomón 3
2. Orientación al Modelo de Mentoreo PROA 4
3. Observaciones de la Demostración de PROA 7
4. Evaluación de la Demostración de PROA 8
5. Principios o Claves de Cada Una de las Cuatro Áreas de PROA 9
6. Observaciones del 1er Trío de Mentoreo 12
7. Evaluación del Primer Trio de Mentoreo 13
8. Devocional. Jetro y Moisés (Éx 18) 14
9. Observaciones del 2º Trío de Mentoreo 15
10. Evaluación del Segundo Trio de Mentoreo 16
11. Observaciones del 3er Trío de Mentoreo 17
12. Evaluación del Tercer Trio de Mentoreo 18
13. Puntos Altos del Día (Toques del Espíritu) Cierre 19



Apéndices

1. Capítulo 23 "El Mentoreo Mutuo" de *El Líder que Brilla* 20
2. Buenas Preguntas 23
3. Carlos Paredes – Opciones sobre sucesor DPP Perú (Modelo de lluvia de ideas) . 25

Expectativas

Anote tus expectativas para esta capacitación.

1.

2.

3.

1. Mentores de Saúl, David y Salomón

1. Reflexionemos sobre los primeros tres reyes de Israel y sus mentores.
   A. Saúl – ¿tenía mentor?
   B. David - ¿tenía mentor?
   C. Salomón - ¿tenía mentor?

2. Miremos un poco más de cerca, entendiendo que el profeta llenaba la función de mentor en esa época.



   1. Saúl: Tuvo un mentor, Samuel, pero no le prestaba atención. Samuel lo escogió (1 Sam 9), lo ungió (1 Sam 10), lo reafirmó públicamente (1 Sam 11), lo reprendió (1 Sam 13, 15), se entristeció por él (1 Sam 15:35; 16:1), pero no consiguió cambiar el desvío de su corazón, la independencia y rebeldía, el egocentrismo. Lo más trágico es que llegó el día que Dios dejó de hablar con Saúl, aunque Saúl lo buscó desesperadamente (1 Sam 28:6 en adelante).
   2. **David**: tuvo cinco mentores en diversas etapas de su vida, con once momentos específicos de mentoria o consejos registrados, sin mencionar otras veces en que él fue mentoreado y no está registrado.
      a. Samuel lo ungió (1 Sam 16), lo recibió cuando huía de Saúl (1 Sam 19), lo ayudó a colocar las personas correctas en puestos de confianza (1 Cr 9:22) y su palabra tuvo peso profético (1 Cr 11:3)
      b. Natán lo asesoró referente en la construcción del templo (2 Sam 7); lo confrontó con su pecado de homicidio y adulterio (2 Sam 12); en la transición del reino a Salomón (1 Rey 1 menciona a Natán por nombre 11 veces).
      c. Husai durante la crisis con Absalón (2 Sam 15,16)
      d. Ahitofel “En aquella época, tanto David como Absalón consideraban los consejos de Ahitofel como si fuese la palabra del propio Dios”. (2 Sam 16:23).
      e. Gad el vidente, advirtió a David antes de ser rey, que saliese de la fortaleza y que huyera de Saúl (1 Sam 22:5); y al final de su reinado, lo confrontó con su pecado del censo (2 Sam 24:11-13; 18-19).

David, el hombre conforme al corazón de Dios, vivía un estilo de vida de ser mentoreado, de siempre tener alguien que le ayude a alinearse con Dios.

   3. **Salomón**: tuvo once asesores para diferentes funciones (1 Rey 4:1-6), ninguno era profeta (mentor). Ninguno lo confrontó cuando él se desvió gradualmente, cayendo en la ira de Dios. Terminó perdiendo su reino y todo lo que él conquistó por falta de un profeta (mentor).
   Después de Natán ser mencionado por nombre once veces en 1 Rey 1, desde el momento que Salomón es coronado, no existe más referencia a un profeta durante su vida. Después de su muerte, los profetas de nuevo aparecen casi inmediatamente (1 Rey 12.22-24).

3. Siendo honesto, ¿A cuál de los tres reyes, su vida se parece hoy más?

Tome algunos minutos para escribir una oración basada en esta reflexión.

2. Orientación al Modelo de Mentoreo PROA



Una estructura simple y flexible para mentorear o cuidar pastores y líderes, es un trío donde regularmente, cada uno ejerce uno de estos tres papeles:

a) El mentoreado **b)** El mentor **c)** El asesor/observador.

El papel del mentor. En este modelo, él se esfuerza principalmente para *hacer buenas preguntas*. Se basa en la convicción de que el mentoreado necesita llegar a sus propias conclusiones para que haya cambios reales en su vida. EL mentor ***NO*** es la persona de las respuestas. Ni necesita tener una respuesta en la mente. Debe hacer buenas preguntas para ayudar al mentoreado, con la ayuda del Espíritu Santo que está dentro de él, a encontrar la dirección que le está faltando. El mentor usa un paradigma de cuatro pasos (**PROA),** haciendo preguntas en cada una de estas áreas:

ropósito: Lo que el mentoreado desea que cambie en su vida. Las personas normalmente vienen con un problema en la cabeza. Los problemas se enfocan en el pasado y lo negativo; los propósitos se enfocan en el futuro y lo positivo.

ealidad: ¿Cuál es su realidad, lo que impide y lo que contribuye para que el cambio se realice?

pciones: Generalmente la persona observa pocas o ninguna opción. Tome tres minutos *en silencio* para que cada uno anote posibilidades y después en conjunto hagan una lista. Trabaje con una lluvia de ideas, donde, inicialmente, todo vale. Eso libera la creatividad.

cción: Identifique pasos iniciales de manera escrita y quién serviría como apoyo y rendir cuentas.



El papel del asesor/observador es anotar sus observaciones y ayudar en la evaluación del mentoreo. Normalmente no participará activamente. El asesor puede hacer hasta algunas intervenciones, sin perder su papel. Las intervenciones, cuando sean necesarias, deben ser rápidas, para que él vuelva a su función. Él debe:

1. *Anotar observaciones* sobre: a) Propósito b) Realidad c) Opciones d) Acciones.
2. *Controlar el tiempo*. Indicar cuando faltan 10 minutos y, de nuevo faltando dos minutos, para ayudar al mentor a percibir cuando el tiempo de 45-50 minutos está terminando.
3. *Facilitar la evaluación* de la mentoria durante 10 minutos pidiendo un retorno primero al mentor y después al mentoreado:



A. Pedir al mentor que se autoevalúe, dándose una nota de 0 a 10 y hacer un breve comentario explicando su nota.
B. Pedir al mentoreado darse una nota en cuanto a la medida en que consiguió lo que él necesitaba, con una breve explicación de esas notas. (*NO* es dar una nota al mentor.)
C. Dar una nota al mentor, comentando 3 o 4 de los puntos más positivos (sin repetir lo que fue hablado por los otros) y apenas uno o dos que deben ser mejorados.

Ejercicio: Uno de los instructores hará una demostración de este modelo con la ayuda de otras dos personas. Las personas que estuvieren participando deben hacer anotaciones y observaciones sobre cada fase de PROA, resaltando lo que fue especialmente bueno, como también donde observan problemas o tienen preguntas. Después, tendremos un período para que el grupo haga sus observaciones, resaltando especialmente principios en cuanto al primer paso, la definición de un propósito.

Formación de Tríos (después de la Demostración).

1. Hoy y mañana estaremos trabajando en el mismo trío. Cada miembro del trío tendrá su oportunidad de ser mentor, mentoreado o asesor. Amigos o personas con afinidad deben permanecer juntos con la excepción de parejas.
2. Tomaremos unos minutos para definir nuestros tríos. Si por alguna razón no podrás participar el resto del día o mañana debes ser parte de un grupo de cuatro para no perjudicar su trío.
   A. La persona con menor seguridad debe ser el primer mentoreado.
   B. La persona con más confianza en sí misma y el modelo debe ser el primer mentor.
   C. En su trío coloque sus tres sillas listas para comenzar. El mentor en cada trío debe tener sus espaldas a la pared que el instructor indica. El mentoreado debe estar sentado directamente al frente del mentor y el asesor/observador un poco a un lado de los dos.
   D. Los instructores acompañarán los tríos, ayudando si necesitan. Normalmente se ubicarán al lado del asesor/observador para ponerse al tanto viendo sus anotaciones. La hoja del observador debe comenzar indicando quien es el mentor, quien el mentoreado, quien el asesor/observador y la fecha.
3. Preparación.
   A. El mentor debe leer las preguntas básicas abajo y familiarizarse con el tiempo para cada parte de PROA. Durante el mentoreo, puede pedir un tiempo a fin de mirar esta lista de preguntas básicas para no perderse.
   B. El mentoreado debe leer con cuidado la última parte de la página 2 que indica sus responsabilidades. Al final de 50 minutos, él o ella lidera los últimos 10 minutos de evaluación siguiendo las orientaciones en el manual.
   C. Volveremos a las 10:55 directo para los tríos. Comenzar cuando los tres lleguen.

Preguntas Básicas para cada Paso



Propósito: ¿Cuál es el área o relación que a usted le gustaría que cambie? (más o menos 10 minutos, incluyendo oración inicial por el mentor)

Realidad*:* **¿**Cuál es la situación actual? ¿De dónde surgió este problema y hasta ahora qué impidió el resolverlo? (más o menos 10 minutos)

Opciones*:* Tres minutos de lluvia de ideas en silencio, cada uno anotando opciones para después compartir, haciendo una lista escrita en conjunto. (15 minutos)

Acción*:* (10 minutos, más 5 minutos para oraciones finales de ambos en la parte final)
1) Escoja cuatro opciones o pasos como punto de partida.
2) Indique a quién pretende rendir cuentas. Debe ser una persona, no un grupo.

Vea sugerencias de preguntas opcionales para cada paso de PROA en la próxima página.



Preguntas Opcionales para el Modelo de Mentoria PROA

Propósito

1. ¿Qué es lo que le gustaría que pasara hasta el final de esta sesión?
2. ¿Cuál es el área que le preocupa? ¿Qué aspecto de esa área desea enfocar?
3. ¿Cómo lo expresaría como una meta? (“dentro de X meses, yo quiero…)
4. ¿Qué pasos intermedios usted podría identificar? (Puede ser que acabe tomando uno de esos pasos como el enfoque de la sesión, si la meta inicial fuera grande o variada).
5. Yo estoy oyendo dos o tres metas. ¿Puedo repetir lo que estoy oyendo para ver si estoy entendiendo bien? y, si es el caso, escoja una de esas metas como prioridad para hoy.
6. ¿Su meta tiene que ver con lo que usted puede hacer o cambiar o depende de que otra persona cambie?

Realidad



1. ¿Quién sabe de su deseo de cambiar en esta área?
2. ¿Usted tiene algún control sobre este asunto?
3. ¿Qué pasos usted ya tomó?
4. ¿Qué obstáculos necesitan ser superados en el camino?
5. ¿Cuál es realmente el asunto? ¿Llegamos de hecho a la raíz?

Opciones



1. Hagamos una lluvia de ideas donde todo es válido, no importa cuán loco o gracioso sea.
2. ¿Qué más podría hacer usted?
3. ¿Qué haría usted si tuviera más tiempo, un salario mayor o si fuera el jefe?
4. ¿Qué haría usted si pudiese comenzar de nuevo con una hoja en blanco?
5. ¿A usted le gustaría aumentar una sugerencia mía?
6. ¿Cuál de estas opciones parece ser la mejor?

Acción



1. ¿Quién necesita saber sus planes?
2. ¿Qué nivel de compromiso, en una escala de 0 a 10, usted tiene con estos pasos?
3. ¿Qué impide para que sea una nota 10?
4. ¿Qué podría hacer para aumentar su compromiso para tener una nota 10?
5. ¿Existe alguna cosa que usted podría aumentar o terminamos?

3. Observaciones de la Demostración de PROA

_____ mentoreando a _____. Observador/asesor: _____

Introducción:

1. Propósito

2. Realidad

3. Opciones

4. Acción

4. Evaluación de la Demostración de PROA

_____ mentoreando a _____. Observador/asesor: _____

Anota aquí la lección más importante que aprendiste sobre mentoreo en esta última hora.

Introducción:

1. Propósito

2. Realidad

3. Opciones

4. Acción

Vuelva a la sección sobre formación de tríos en la página 5.

5. Principios o claves de cada una de las cuatro áreas

Conexión (Antes de entrar en el modelo PROA)

1. **Lenguaje del cuerpo**. Siéntese directamente frente a la otra persona sin barreras entre ustedes, ni Biblia o manual en sus manos. El asesor/observador debe sentarse a un lado fuera de la visual del mentor con el mentoreado.
2. **Contacto**. Los primeros cuatro minutos establecen un ambiente emocional de todo el encuentro. Una opción es preguntar si la persona tiene libertad de orar con usted, tomados de las manos. Si la respuesta es positiva, es una buena manera de comenzar.
3. **Oración**. Dos partes fundamentales: afirmación de las cualidades de la otra persona y la visión de ser compañeros con Dios para cumplir sus propósitos aquí en la tierra.

Propósito



1. **Recapitulación**. Repita lo que usted entiende de lo que la otra persona está diciendo hasta que ella diga que usted realmente la comprendió.
2. **Sea objetivo.** Ayude al mentoreado a ser más específico y concreto posible, llevándolo a identificar su preferencia si él resalta más de una meta.
3. **Responsabilidad.** El mentoreado necesita asumir responsabilidad por su propia vida, teniendo un propósito personal, no un propósito para que otras personas maduren.
4. **El propósito puede ser modificado** una vez que entiende mejor la realidad de la persona. Normalmente comenzará con una frase corta de 5-6 palabras. Después de entender la realidad, el propósito muchas veces se hará más específico.
5. **Propósito escrito**: tanto el mentor, como el mentoreado y el asesor, deben escribir el mismo propósito para que quede claro e igual para todos. Normalmente no haga otras anotaciones mientras el mentoreado habla, ya que necesita concentrarse en él, no en sus anotaciones.
6. **Si el propósito es grande**, pregunte cuales son algunos componentes de el y ayude a la persona a escoger uno de ellos como su propósito.
7. **Tareas preparatorias pueden ayudar**. Vea la autoevaluación en la página 13.
8. **El énfasis de la mentoria es el presente**; ministerios de restauración serían los más indicados para tratar el pasado.
9. **El Dolor** o descontento santo, muchas veces antecede una buena declaración de propósito. Una buena pregunta puede ser "¿Tú sientes dolor o descontento santo en esa área?"

Realidad

1. **Mantenga el enfoque**. No pregunte sobre la realidad de la persona hasta tener alguna idea de una posible meta. No se sumerja en el pasado. En este modelo, la meta tiene que ser el presente. Existen otras formas de trabajar el pasado.
2. **Identificación (empatía)**. Comentando, e ilustrando, de forma breve, dónde usted se identifica.
3. **Mapa y conductor**. Proa es el mapa; el Espíritu Santo es el conductor. Siga el mapa mientras el Espíritu Santo no indique nada diferente.

Opciones 

1. Abra una **lluvia de ideas** donde toda idea es válida. No evalué las ideas en el primer momento.
2. **Opciones escritas**: tome 3 minutos en silencio, cada uno anotando opciones.
3. **Opciones enumeradas***:* ayuda mucho si el mentoreado comparte primero y todos anotan esas mismas opciones de forma enumerada. Después el mentor aumenta sus opciones, continuando con la numeración de las opciones. De esa forma, ambos pueden acompañar en su lista cuando haya algún cambio o comentario relacionado a cualquier opción.
4. **Genere esperanza**: si la persona llega a nosotros deprimida o con sentimiento de víctima, necesita ganar un sentimiento de poder, de confianza de que ella puede cambiar su vida. Si las opciones no generan esperanza, existe la posibilidad de ir a una mini-ministración, empezando por la apertura del corazón del mentoreado a Cristo Jesús.
5. **Macro-opciones que pueden servir en cualquier caso:**
   - La persona puede buscar un *mentor* en esa área
   - Lectura de *un buen* libro
   - *Estudio bíblico* sobre el asunto o estudio profundo de un pasaje clave
   - Identificar si existe *batalla espiritual* – confusión, parálisis, carga, desánimo
   - *Evaluación 360º* - de arriba, de los lados (familia y colegas) y debajo (seguidores)
   - *Oír a Dios* – retiro con Dios
   - Sondear *raíces* en el pasado con la posibilidad de tratar seriamente con ellas en otra oportunidad.



Acción:

1. **Plan escrito:** el mentoreado debe seleccionar tres o cuatro pasos iníciales, señalando a quién va a rendir cuentas, dando una copia a él y otra al mentor.
2. **Rendición de Cuentas:** normalmente no será con el mentor para no sobrecargarlo. Generalmente no debe ser con un grupo, ni con un trío ni grupo pequeño y comprometido. Debe ser con un individuo que asume una responsabilidad real, no siendo un pariente cercano o miembro de su familia, especialmente su cónyuge.
3. **Si falta tiempo**, el mentor puede pedir que el mentoreado trabaje sobre las opciones dentro de las 24 horas para entonces entregarle un plan de acción y a la persona a quien rendirá cuentas.
4. **Oración final**. El mentoreado debe orar primero, en cuanto que el mentoreado discierne su corazón. El mentor debe sellar la oración, procurando ver se existe un toque del Espíritu.

Resumen del papel del mentor

1) Crear una buena conexión (empatía, aceptación y amor)
2) ¡Hacer buenas preguntas!  (El mentoreado debe hablar mucho más que el mentor.)
3) Desarrollar PROA.



Asegurarse que el mentor y el mentoreado escriban tres cosas:

A. El *propósito* expresado por el mentoreado
B. Las mismas *opciones* (de preferencia en el mismo orden). Transmitir al mentoreado sus opciones, después de un período de silencio y después de oírle a él.
C. El plan de *acción* y a quién rendir cuentas. Dar cobertura al mentoreado hasta que comparta a quién él rendirá cuentas y esa acción sea confirmada.



<u>Este modelo también es útil para capacitar consejeros laicos.</u>

Resumiendo la esencia, el mentor y mentoreado deben escribir el propósito, las opciones y el plan de acción mientras conversan. Deben buscar discernimiento divino, pudiendo incluir al observador cuando fuera necesario.

Necesita practicar el PROA 12 veces seguidas para volverse competente. Con un trío, eso implica tener cada uno cuatro oportunidades para cada papel: mentor, mentoreado y observador.

6. Observaciones del 1er Trío de Mentoreo

_____ mentoreando a _____. Observador/asesor: _____

Introducción:

1. Propósito

2. Realidad

3. Opciones

4. Acción

7. Evaluación del 1er Trío de Mentoreo

_____ mentoreando a _____. Observador/asesor: _____

Anota aquí la lección más importante que aprendiste sobre mentoreo en esta última hora.

Introducción:

1. Propósito

2. Realidad

3. Opciones

4. Acción

8. Devocional. Jetro y Moisés (Éx 18)

Jetro con Moisés – perfil de un excelente mentor encontrando la raíz del problema de Moisés.

1. Cualidades de un buen mentor
   A. Oye! Al mentoreado. Y a Dios! (vv. 1, 8)
      v. 1. *"Oyó Jetro… todas las cosas que Dios había hecho con Moisés y con su pueblo…"*
      v. 8. *"Moisés contó a su suegro todas las cosas que Jehová había hecho…"*

   B. Se interesa por la vida personal del mentoreado (vv. 2-6)
      Sin duda oyó mucho a su nuera y a sus nietos en el largo viaje.

   C. Afirma! Reconoce las victorias del mentoreado y se alegra con él (v. 9).

   D. Observa en silencio (vv. 13-14)

   E. Hace buenas preguntas (v. 14)

   F. Confronta en amor (v. 17) yendo a la raíz del problema – liderazgo solitario y egocéntrico (vv. 14, 18)

   G. Aclara el papel y la responsabilidad del mentoreado y la posición de los otros (vv. 19-21)

   H. Incluye a Dios en la conversación y en las decisiones (v. 23)

2. ¿Que llama más tu atención en relación a las cualidades de un buen mentor?

3. Escriba abajo lo que está oyendo de Dios y qué pasos darías con base a lo que estás oyendo:

9. Observaciones del 2º Trío de Mentoreo

_____ mentoreando a _____. Observador/asesor: _____

Introducción:

1. Propósito

2. Realidad

3. Opciones

4. Acción

10. Evaluación del 2º Trío de Mentoreo

_____ mentoreando a _____. Observador/asesor: _____

Anote aquí tu lección más importante que aprendiste sobre mentoreo en esta última hora.

Introducción:

1. Propósito

2. Realidad

3. Opciones

4. Acción

1.

11. Observaciones del 3er Trío de Mentoreo

_____ mentoreando a _____. Observador/asesor: _____

Introducción:

1. Propósito

2. Realidad

3. Opciones

4. Acción

12. Evaluación del 3er Trío de Mentoreo

_____ mentoreando a _____. Observador/asesor: _____

Anota aquí la lección más importante que aprendiste sobre mentoreo en esta última hora.

Introducción:

1. Propósito

2. Realidad

3. Opciones

4. Acción

13. Puntos Altos del Día (Toques del Espíritu) Oyendo a Dios

Algunos toques.

1. **Resumiendo la esencia,** el mentor y mentoreado deben escribir el propósito, las opciones y el plan de acción mientras conversan. Deben buscar discernimiento divino, pudiendo incluir al observador cuando fuera necesario.
2. **Necesita practicar el PROA 12 veces seguidas para volverse competente.** Con un trío, eso implica tener cada uno cuatro oportunidades para cada papel: mentor, mentoreado y observador.

3. **Equipo de consejeros en la iglesia local**. Él pastor comúnmente está sobrecargado con consejería. Debe equipar los santos para hacer la obra del ministerio (Ef 4.12), no ser el que hace el ministerio. El modelo PROA es útil para capacitar un equipo de consejeros laicos.
4. **Andar acompañado**. En futuras capacitaciones debemos llegar con nuestro equipo y/o discipuladores. Quien hace eso aprovechará muchísimo más que quien participa solito.

Apéndice 1 - Caítulo 23. El Mentoreo Mutuo

Un grupo pastoral saludable practica la rendición de cuentas (capítulo 22), el mentoreo mutuo y el ministrar uno al otro en oración (capítulo 24). Profundizaremos aquí el mentoreo mutuo. Esto sucede cuando alguien expone un problema o una dificultad que no sabe resolver y otros colegas le ayudan a encontrar una solución. Es un poco diferente de una reunión con un mentor que está delante de nosotros y puede impulsarnos de forma especial. Hablaremos de eso en la Sección Seis: *Relación con un Mentor* (vea la estrella con las Siete Relaciones del Líder).

En el mentoreo mutuo, el grupo se alterna para ser mentoreado. Por ejemplo, si fuera un trío que se reúne quincenalmente por dos horas, la primera hora podría ser para rendición de cuentas, y en la segunda hora, una persona podría ser mentoreada. De esa forma, cada uno tendría una nueva oportunidad para ser mentoreado cada seis semanas. No sé cómo anda su vida, pero yo enfrento con bastante frecuencia cosas que no sé cómo resolver. Recuerdo una vez que un líder estatal de MAPI me escribió enlistando tres cosas que no sabía resolver. Indicó que se estaba sintiendo ahogado con esas cosas. Solo para animarle decidí enviarle una lista de las cosas que yo no conseguía resolver: ¡once puntos!

Durante la mayor parte del tiempo, nosotros no nos detenemos para percibir las cosas que no estamos consiguiendo resolver. Los problemas serios se acumulan, pero la tiranía de lo urgente no nos deja parar para solucionarlos. Hasta que uno de esos días los problemas se complican más y la crisis nos invade como un *tsunami.* Se vuelven urgentes con todo el estrés que eso implica. Es mejor tener un trío o un grupo pastoral con el cual sea posible tratar esos asuntos de forma preventiva o anticipada, antes que se tornen terribles.

A continuación comparto un modelo de mentoreo que usamos en MAPI desde hace años. En este modelo, el mentor se esfuerza para hacer buenas preguntas. Se basa en la convicción de que el mentoreado precisa llegar a sus propias conclusiones para que haya cambios reales en su vida. El mentor *no* es la persona que da las respuestas, tampoco necesita tener una respuesta en mente. Debe hacer buenas preguntas para ayudar al mentoreado, con la ayuda del Espíritu Santo que está dentro de él, a encontrar la dirección que le falta. El mentor usa un paradigma de cuatro pasos (PROA)[1], haciendo preguntas en cada uno de esos pasos. Este modelo es liviano y flexible. Al mismo tiempo, en este capítulo especificamos algunos detalles que inicialmente pueden ayudar a alguien a crecer en su habilidad de usar este modelo. Por ejemplo, el tiempo para cada paso abajo, indica cómo trabajar siguiendo el modelo si tuviera una hora para el mentoreo o para la consejería:

1. *Propósito:* Indica el área o relación que el mentoreado desea que cambie. La mentalidad del mentoreado cambia dramáticamente cuando pasa de desahogar sus problemas para entonces

[1] Más información en la página www.DPPasores.com La sigla PROA es una traducción del inglés GROW (Goals, Reality, Options, Workplan), que quiere decir “crecer”. Más informaciones sobre ese modelo de mentoreo en inglés pueden ser encontradas a través de una búsqueda de “GROW Mentoring Model” en el internet. El modelo es citado en diversos libros sobre coaching, incluyendo la obra Performance Coaching, de John Whitmore. El DPP/MAPI ofrece un día de capacitación sobre ese modelo. El mismo modelo puede ser usado en consejería.

identificar un objetivo, una perspectiva positiva (10 a 15 minutos, incluyendo una oración introductoria de parte del mentor).

2. *Realidad:* ¿Qué es lo que impide y lo que contribuye para que el cambio acontezca? ¿Qué fue lo que la persona ya buscó hacer para resolver el problema? En base a entender mejor la realidad, puede ser que se modifique el objetivo (10 minutos).
3. *Opciones:* Generalmente la persona observa pocas o ninguna opción. Tome tres minutos *en silencio* para que cada uno anote posibilidades y después haga una lista en conjunto de sus ideas. Trabaje con una lluvia de ideas, donde, inicialmente, todo vale. Eso libera la creatividad. (20 minutos).
4. *Acción*: El mentoreado prioriza la mejor opción u opciones, ganando así pasos concretos. Identifique a alguien para rendir cuentas sobre su plan de acción (15 minutos, incluyendo oraciones finales de parte de ambos).

Hay varias formas para que usted establezca empatía con el mentoreado y no quede solamente en una técnica fría. Las dos más significativas son la *recapitulación* y la *identificación*. En la primera, usted repite lo que entendió de lo que habló la otra persona hasta que ella le diga que usted realmente la comprendió. Por ejemplo: "Déjeme ver si entendí lo que usted está diciendo. Voy a repetir con mis propias palabras. Usted me corrige si percibe que no comprendí bien, ¿de acuerdo? Yo entendí que…"

En la identificación, cuando la persona habla de su problema, comparta de forma sucinta con ella un momento que usted ha pasado por algo semejante. Así ella percibe que usted entiende la situación y que está en el mismo barco con ella. (Pero, cuidado al decir: "¡Sé lo que está sintiendo!", cuando en realidad no lo sabe. No ayuda el fingir ya que la persona se puede sentir menos comprendida). Luego de compartir brevemente su experiencia, pregunte si es algo parecido desde la óptica del aconsejado. Eso dará un chance más de expresar lo que él está sintiendo o enfrentando.

Otras formas de expresar empatía incluyen:

1) *Oración* afirmando y valorando al mentoreado.

2) *Lenguaje del cuerpo*:
- Sentarse directamente frente al mentoreado
- Mirar a los ojos del mentoreado, pero sin intimidarlo
- Brazos y piernas abiertas, mostrando apertura e interés
- Cuerpo inclinado hacia el mentoreado
- Contacto físico de vez en cuando de modo natural, teniendo cuidado si fuera del sexo opuesto.

3) *La sonrisa y el buen humor* ayudan a la persona a sentirse a gusto.

4) *Enfoque preguntas abiertas,* no aquellas que prevean alguna solución.

5) *No dé soluciones.* Cuando llegue la hora de hablar de opciones, usted puede añadir ideas suyas. Hasta entonces, piense más en cómo profundizar una relación emocional y espiritual

con la persona. Evite hablar de soluciones.

- No simplemente espiritualice, diciendo a la persona que encuentre la solución en Dios, tampoco diga algo como "No mire el problema, mire a Jesús".
- No exhorte. (Si el aconsejado dijere: "Estoy triste porque…" el consejero no debe decir: "¡Alégrese!, hay muchas cosas buenas que le están sucediendo…")
- No recomiende libros a no ser que sea una de las opciones anotadas en la lluvia de ideas.

6) *Aclare las emociones.* Pregunte a la persona: "¿Cómo se siente usted en cuanto a eso?" luego de que ella relate un hecho.

7) *Valore el nombre de la persona,* repitiéndolo varias veces.

8) *Pasajes bíblicos* que ayudan a entender el valor de la empatía son Heb 4:15-16; 5:2.

En cuanto a la meta,[2] una vez que el mentoreado la identifica, ambos deben escribirla para que sea clara y objetiva. Si él resaltara más de una meta, llévelo a identificar su preferencia. Si el mentoreado identifica una meta muy grande pregúntele cuáles son algunos de los componentes de esa meta y ayúdele a escoger una de esas áreas para tener una meta más realista.

Recuerde que el énfasis del modelo de mentoreo es el presente y no el pasado. Un ministerio de restauración del alma y sanidad de emociones sería el más indicado para tratar el pasado. También recuerde que el mentoreado precisa asumir la responsabilidad por su propia vida, tener un propósito personal, no un propósito para que otras personas cambien. Esfuércese para ayudar al mentoreado a identificar su objetivo para iniciar, sabiendo que pueden modificarlo en el camino, a la luz de más información. Si no aciertan con el objetivo, pueden tener un tiempo bonito, pero sin caminar para donde el mentoreado necesitaba.

En cuanto a la realidad, no procure más claridad hasta tener una idea de un posible objetivo. No escarbe el pasado, el foco debe ser el presente. El periodo de oír la realidad de la persona es una buena oportunidad para identificarse: comparta en un minuto algún momento de su vida parecido con la situación del mentoreado y diga cómo usted se sintió.

En cuanto a las opciones, elabore con el mentoreado una "lluvia de ideas"[3], donde inicialmente todas ellas son válidas. Cualquier idea puede provocar otras. No evaluamos las ideas en ese momento sino que dejamos que se dé la creatividad. También ayuda en ese proceso iniciar escribiendo en silencio algunas opciones. Luego, el mentoreado comparte primero mientras que el mentor anota sus ideas enumeradas en el mismo orden del mentoreado. Después de eso, el mentor comparte, cambiando su numeración para dar secuencia a las opciones del mentoreado. El mentoreado anota las opciones del mentor; cada uno manteniendo la misma numeración, para facilitar la conversación posterior sobre cualquier opción.

Finalmente, *el plan de acción* incluye los pasos específicos que serán tomados para alcanzar el objetivo, escogiendo entre las mejores opciones y especificando a quién se le rendirá cuentas.

---

[2] Consejos prácticos y sugerencias de buenas preguntas para cada paso se encuentra en la página www.DPPastores.com

[3] "Lluvia de ideas", o brainstorm, en inglés, es una técnica popular y común en los Estados Unidos, usada en círculos que trabajan en la resolución de problemas. Consiste en la contribución espontánea de cada participante a ofrecer una idea para la resolución de determinado problema o para concebir un trabajo creativo.

Resumiendo la esencia: el mentor y el mentoreado deben escribir el propósito, las opciones y el plan de acción a medida que conversan. Deben buscar discernimiento y perspectiva divinos, generalmente en oración.

Preguntas para la reflexión (individual y en grupo pequeño)

1. Haga una lista de las cosas que no está consiguiendo resolver.
2. Priorice los problemas que anotó para indicar aquel que le gustaría resolver primero.
3. Busque una o dos personas que podrían mentorearle o ayudarle en cuanto a eso.

Para profundizar: Haga una lista de 6 a 10 pasajes bíblicos en los que Jesús u otra persona en el papel de mentor, hacen preguntas para ayudar al mentoreado a encontrar el camino. ¿Qué ideas útiles o principios obtiene usted con estos pasajes?

Apéndice 2 - Buenas Preguntas

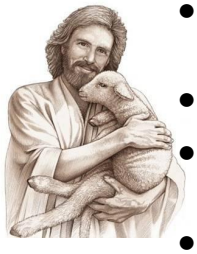
1. Cual es más importante: ¿buenas preguntas o buenas respuestas? ¿Por qué?

2. Algunas buenas preguntas del **Antiguo Testamento:**



- ¿"Señor, quién soy yo"? – Ex 3:11
- Moisés habló: "¡No sé hablar bien!". Dios le respondió con 4 preguntas - Ex 4:10-12
- ¿"Por qué clamas a mí"? (Dios preguntando a Moisés – Ex 14:15)
- ¿No fui Yo que te ordenó?
- ¿Por qué está triste tu rostro? Pues no estás enfermo. Neh 2:2
- ¿Quién sabe si para esta hora has llegado al reino? Esther 4:14
- *"Ahora cíñete la cintura como un hombre: yo te preguntaré y tú me contestarás" (Dios hablando con Job en 38:3 y 40:7, seguido de 72 preguntas).*
- *Después oí la voz del Señor, que decía: ¿A quién enviaré y quién irá por nosotros? Is 6:8*
- *¿No serás al fin limpia? ¿Cuánto tardarás en purificarte? Jer 13:27*
- *¿Vivirán esos huesos? Ez 37.3*
- *El libro de Malaquías se basa en 24 preguntas.*

Algunas buenas preguntas en los **Evangelios:**



- ¿Queréis acaso iros también vosotros? respondió Simón Pedro: ¿A quién iremos? Jn 6:67-68
- ¿Quién decís que soy yo? Mt 16:15
- Maestro, ¿haciendo qué cosa heredaré la vida eterna? Él le dijo: ¿qué está escrito en la Ley? ¿cómo lees? Lc 10:25-26
- "Dios mío, Dios mío, ¿por qué me has abandonado?" Mc 15:34
- *¿Quieres ser sano? Jn 5:6*
- *Simón hijo de Jonás, ¿me amas? Jn 21:15,16,17*
- *Jesús constantemente trabajaba con preguntas. Un estudio de cómo él responde a preguntas y las preguntas que él hace, es maravilloso.*



Algunas buenas preguntas en el resto del **Nuevo Testamento:**

- Note las buenas preguntas de Felipe y el eunuco de Etiopia. Hch 8:30-37
- "Saulo, Saulo, ¿por qué me persigues?" Él dijo: ¿Quién eres Señor? Hch 9:4b, 5
- Señores, ¿Qué debo hacer para ser salvo? El carcelero de Filipos – Hch 16:30
- Pero tú, hombre ¿quién eres para que alterques con Dios? ¿Dirá el vaso de barro al que lo formó: "¿por qué me has hecho así"? Ro 9:20-21
- *¿Miserable de mí! ¿Quién me librará de este cuerpo de muerte? Ro 7:24*
- *¿Qué pues diremos a esto? Si Dios es por nosotros, ¿quién contra nosotros? Rm 8:31*
- *¿Quién nos separará del amor de Cristo? Rm 8:35*

3. Pregunta para comenzar un **Retiro con Dios**: "¿Si supieses que hoy, Yo (Dios) te respondería cualquier pregunta, cuáles me harías"?[4]

4. **Siete grandes preguntas bíblicas en el libro de Génesis.** Tú podrías seleccionar las más relevantes para ti en este momento para tratar en un retiro con Dios o para una serie de momentos devocionales.
   A. Gn. 3:9 - ¿Dónde estás? (¿Dónde te escondes? ¿Detrás de qué?)
   B. Gn. 4:9 – ¿Dónde está tu hermano?
   C. Gn. 16:8 - ¿De dónde vienes? (¿Qué depositó Dios en su vida hasta aquí?)
   D. Gn. 16:8 - ¿A dónde vas? (¿Cuál el futuro que Dios tiene para ti?)
   E. Gn18:17 - ¿Encubriré yo a Abraham lo que voy a hacer?
   F. Gn. 27:18 - ¿Quién eres tú?
   G. Gn. 30:30 - ¿Cuándo trabajaré también para mi propia casa?
5. Anote una o dos preguntas que sientes que podrían ser importantes en este momento de tu vida.

[4] Más preguntas para un retiro con Dios se encuentran en el sitio de MAPI/herramientas en la letra "R" para Retiro con Dios.

Apéndice 3 - Carlos Paredes: Opciones sobre sucesor DPP Perú

A continuación tenemos dos grandes aportes:

1) Un modelo de como un buen observador puede hacer anotaciones que pueden servir al mentor y mentoreado.
2) Una lluvia de ideas sobre levantar un sucesor. Todo líder y todo pastor enfrenta ese desafío. La lluvia de ideas puede servir a muchos de nosotros en buscar la dirección de Dios cuanto a levantar un sucesor. También puede servirnos para mentorear o asesorar a otros que necesitan levantar sucesores.

13 de nov, 2021

Pascual mentoreando a Carlos

Propósito: levantar un sucesor para DPP Perú.

Lluvia de ideas

Carlos

1. Oración, oyendo a Dios.
2. Compartirlo y ponerlo en el centro con el actual micro grupo (Hch 13.1-2; Dn 2.14-23).
3. Ser más intencional en el inicio del nuevo micro grupo.
4. Compartir la necesidad de sucesor con el nuevo micro grupo.
5. Establecer las expectativas y parámetros claros sobre el papel de líder nacional de DPP.
6. Criterios importantes. Ser discipulo. Ser asesorado.
7. Compartir con David para tener su perspectiva.

Pascual

8. Discernir de forma clara la hora (el kairos) de Dios. Como los hijos de Isacar.
9. Identificar bien los pasos necesarios para la sucesión.
10. Cree en ellos que Dios levantará las personas que Él quiere.

David

11. Tomar el tiempo suficiente para hacer una buena selección (18 meses… como Jesús?).
12. Hacer el ejercicio de VIPs, abriendo su mente a amistades pasadas y líderes estratégicos con quienes todavía no tienes mucha relación (procurando llegar a 20 nombres).
13. Profundizar con los nueve criterios de selección.
14. Crear un grupo grande quincenal y/o mensual (posiblemente grupo abierto) que de un círculo mayor para descubrir un posible sucesor. (Resaltado posiblemente como una de las opciones más importantes).
15. Pensar en no abrir un micro grupo en enero y si en junio o enero de 2023, pudiendo trabajar un pré-discipulado o discipulado más abierto y suelto con un grupo grande primero.
16. Pedir asesoría de los líderes de las dos alianzas evangélicas en cuanto a recomendaciones para involucrarse en el DPP. Posiblemente pedir tres nombres a cada uno y pedir que ellos te presenten a esas tres personas de forma virtual para que puedas dan seguimiento con ellos.
17. Procurar movilizar a un grupo grande de líderes estratégicos a participar en los webinar mensuales a partir del primer martes de marzo.

18. Ir atrás de 5 pastores de iglesias referenciales (probablemente grandes) que desearías que participen del encuentro de Iglesias que Intencionalmente Hacen Discípulos (IIHD) el 17-19 de marzo. Pasión para que tu iglesia sea saludable y discipuladora.
19. Tres fases de transición una vez que sabes quién es tu sucesor.
    A. Tu liderar y él acompañarte (ser tu colíder).
    B. Los dos liderar juntos (lado a lado)
    C. Él liderar el DPP Perú y tu ser su colíder.
       Pasando a ser su mentor una vez que terminas la transición.
20. Pedir a Dios profundizar tu convicción de la necesidad del DPP Perú (y posiblemente de la DHD Perú).

Próximos pasos indicados por Carlos.

1. Apegarme a mi mentor (David)
2. Afirmar la visión DPP Perú (que incluye la declaración de visión, misión, valores y estrategias del DPP).
3. Evaluar todas las opciones (la lista arriba) para establecer una ruta hasta tener ese sucesor funcionando bien.

Tarea de seguimiento (para Carlos)

1. Escoger cuatro pasos entre las opciones arriba u otros que puedan surgir y un segundo grupo de cuatro pasos para tomar después de avanzar en los cuatro primeros.
2. Oír a Dios por un mínimo de 10 minutos, escribiendo lo que estás oyendo. Puede ser antes de dormir hoy en cuanto que todo está fresco o posiblemente en tu tiempo devocional mañana.

   Enviar esto para los dos otros miembros del trío: Pascual y David.

(*Estas dos tareas son típicas cuando el Espíritu Santo no nos indica otra cosa).*