

Manual

DE MENTOREO
Y TRANSICIÓN



Saludable

PRESENTACIÓN

Apreciado pastor (a):

Dentro del área de Cuidado y Desarrollo ministerial, tenemos establecido que una de las metas para la década en el Eje de Mentoreo y Transición Ministerial Saludable es que, el 90% de los ministros serán sensibilizados para un proceso de transición ministerial saludable. El 75% será entrenado en estrategias para la formación de generaciones de relevo y estarán rindiendo informes anuales sobre las personas que están formando en este proceso.

Es por ello que, presentamos a usted este manual, el cual tiene como objetivo proveer a la pastoral un recurso para sensibilizar y capacitar a pastores y líderes en relación a la práctica de la transición ministerial saludable y la formación de la generación de relevo.

Es nuestra responsabilidad perpetuar la predicación del evangelio, formando a la siguiente generación de ministros y modelando procesos de transición saludables. Así instruyó el Apóstol Pablo a Timoteo:

“Me has oído enseñar verdades, que han sido confirmadas por muchos testigos confiables. Ahora enseña estas verdades a otras personas dignas de confianza que estén capacitadas para transmitir las a otros.” 1 Timoteo 2:2 (NTV)

Es mi oración que este recurso sea de gran ayuda para la extensión del Reino.

¡Adelante Iglesia de Dios!

Josué Ballesteró Gómez
Director Ejecutivo
Cuidado y Desarrollo Ministerial

INDICE

Contenido

Carta de presentación e índice.....	Pág. 1-2
Formación de equipos ministeriales en la iglesia local..... <i>Obispo Carlos Ulin</i>	Pág. 3-7
Preparándonos para el retiro..... <i>Obispo Pedro Guardado</i>	Pág. 8-13
Estrategias para la formación de generaciones de relevo..... <i>Obispo Gabriel Gil</i>	Pág. 14-18
El mentoreo y el crecimiento sostenido..... <i>Obispo Juan Manuel Castañeda</i>	Pág. 19-21
Salud financiera: algunas verdades prácticas..... <i>Obispo Gabriel Gil</i>	Pág. 22-24
Ten cuidado de ti mismo..... <i>Obispo Josué Ballester</i>	Pág. 25-28

FORMACIÓN DE EQUIPOS MINISTERIALES EN LA IGLESIA LOCAL

PASTOR: CARLOS ULIN

LA NECESIDAD DE FORMAR EQUIPOS:

La mayoría de las iglesias poseen algún tipo de organización y con algún grado de menor mayor eficiencia, el trabajo se ha estado realizando. Sin embargo, el involucramiento de la membresía en la expansión y extensión del reino de Dios es mínima. No debemos quedarnos rezagados en el tiempo queriendo dirigir la iglesia como se hacía en el siglo pasado. Actualmente estamos siendo desafiados por los

“Y el mismo constituyó a unos, apóstoles; a otros, profetas; a otros, evangelistas; a otros, pastores y maestros, a fin de perfeccionar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo, hasta que todos lleguemos a la unidad de la fe y del conocimiento del Hijo de Dios, a un varón perfecto, a la medida de la estatura de la plenitud de Cristo; para que ya no seamos niños fluctuantes, llevados por doquiera de todo viento de doctrina, por estratagema de hombres que para engañar emplean con astucia las artimañas del error, sino siguiendo la verdad en amor, crezcamos en todo en aquel que es la cabeza, esto es, Cristo, de quien todo el cuerpo, bien concertado y unido entre sí por todas las coyunturas que se ayudan mutuamente, según la actividad propia de cada miembro, recibe su crecimiento para edificarse en amor.

Efesios 4:11-16

cambios que se experimentan en los diferentes ámbitos de la existencia humana. Los ministros debemos servir con intencionalidad, desarrollando capacidades de adaptabilidad, resiliencia y creatividad para hacerle frente a esos constantes cambios.

Pensar en los esquemas antiguos o tradicionales pueden limitar el desarrollo de la Iglesia. Debemos superar la idea que todo depende de una sola cabeza que piensa en la estrategia y reparte el trabajo, esto es ya un concepto obsoleto. La verticalidad en el liderazgo ha sido superada por un liderazgo más horizontal dirigido a dar mayor participación en la toma de decisiones y para viabilizar una relación más amplia entre las personas. Actualmente el liderazgo está más orientado a la construcción de comunidad y en la búsqueda de la eficiencia en donde prevalezca una cultura de alta confianza entre sus miembros.

En la loable misión de trabajar en los relevos generacionales, los pastores debemos ser facilitadores en la selección, orientación y acompañamiento de nuestros equipos en la obtención de mejores resultados y en conjunto buscar la mayor sostenibilidad en nuestro que hacer ministerial. En la gestión ministerial contemporánea, debemos estar conscientes que la responsabilidad del desarrollo y

crecimiento de la Iglesia ya no solo es del pastor sino de todos aquellos que integran la membresía y particularmente de los que conforman los diferentes equipos de servicio.

El Plan Estratégico, Conexión 20-30 es un recurso que todos debemos aprovechar para ser más eficientes. Por lo tanto, debemos estar agradecidos con Dios por brindarnos a través de nuestras autoridades eclesiológicas y de otras fuentes, diversas herramientas que coadyuven en nuestra praxis ministerial.

I. VENTAJAS DE FORMAR EQUIPOS MINISTERIALES:

Múltiples son los beneficios de formar equipos ministeriales en la iglesia local, entre ellos podemos mencionar los siguientes:

1. Dignificamos al ser humano
2. Se genera un sentido de pertenencia
3. Se abren los espacios para desarrollar los dones naturales y espirituales de cada persona
4. Toda la Iglesia tiene la oportunidad de servir
5. A través de los diferentes equipos se realiza una pastoral más eficaz
6. Los equipos son una especie de taller en donde se forman los que han de dirigir la iglesia.
7. Las finanzas aumentan para ser invertidas en la extensión del Reino de Dios.
8. Se propicia el crecimiento exponencial de la Iglesia.
9. El pastor puede enfocarse en sus funciones propias del ministerio.
10. Una visión compartida facilita la comprensión de los propósitos y metas de la congregación y los servidores adquieren el respectivo compromiso que requiere el trabajar en equipo.

II. ¿CÓMO FORMAR EQUIPOS MINISTERIALES?

Para superar la tendencia de la Iglesia cúllica, hay que involucrarla en procesos. La mayoría de nuestros miembros solo quiere asistir a la iglesia sin adquirir un compromiso de desarrollo continuo. Es necesario crear escuelas que coadyuven al crecimiento y desarrollo de toda la congregación. Desde nuestra experiencia, podemos sugerir las siguientes escuelas ministeriales:



Luego de graduar de las escuelas locales de ministerios, hay que motivar a los miembros de la iglesia a inscribirse en algún programa de Educación Formal que ofrezca la escuela nacional de la Iglesia de Dios en el país y en el SEBIPCA. De igual manera debemos promover el desarrollo personal de toda la membresía a través de la participación activa en el Área del Desarrollo Integral de la Familia, compuesta por los ministerios de la Iglesia, estos son:



Además, debemos involucrar a la congregación en el ministerio mediante las demás áreas de la visión Conexión 2030:



La formación de equipos ministeriales debe responder a lo plasmado en el Plan Estratégico de cada congregación y en relación con el número de la membresía. Cada equipo ministerial como mínimo debe responder al perfil indicado en 1^º. Timoteo 3:2-7; Tito 1:6

A. PROCESO DE LA FORMACIÓN DE EQUIPOS:

(2017) Elizabeth González. Trabajo en Equipo. Professional Christian University.

1. Todos los miembros del equipo son voluntarios.
2. Un grupo es: "Conjunto de personas que unen libremente sus esfuerzos para alcanzar una meta, cada uno ejecuta lo que puede, lo que se le ocurre o lo que quiere hacer".
3. Un equipo es: "*Conjunto de personas relacionadas entre sí, que se comunican y coordinan para llevar a cabo funciones y tareas específicas e interdependientes hacia el logro de una meta común no negociable*".
4. Todos se consideran grupos hasta que demuestren que son equipos.

B. CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO

1. Conjunto de personas multidisciplinares y auto dirigidas que se complementan entre sí.
2. Comparten una misma visión y compromiso de lo que son y de lo que deben lograr como equipo.
3. Definen y aplican los mismos valores.
4. Se tienen confianza y lealtad unos a otros, están conectados emocionalmente.
5. Se comunican constantemente y se ponen de acuerdo.
6. Han aprendido a tolerar la presión y a canalizarla en su provecho.
7. Se sienten orgullosos de pertenecer al equipo y están motivados para lograr los resultados.

C. FACTORES IMPORTANTES EN LA INTEGRACIÓN DE LOS EQUIPOS

1. Cuidar la selección o verificación de los integrantes
2. Deben ser personas proactivas, orientadas a la acción.
3. Que posean formación técnica, experiencia y calidad humana requeridas
4. Que encajen relacionalmente, que se sientan valorados y aceptados.
5. Que confíen unos en otros para trabajar juntos.
6. Que sean capaces de conseguir la sinergia
7. Actuar unidos para lograr las metas que separados no podrían alcanzar.

D. PILARES DE LA SINERGIA.

confianza
comunicación
cooperación



coordinación
complementariedad
compañerismo
compromiso

E. EL TALANTE DEL LÍDER ESENCIAL

1. El líder debe ser reconocido por su visión, integridad, capacidad técnica, y calidad humana.
2. Debe ser proactivo y empático para enseñar y exigir al grupo.

F. LOS EQUIPOS NECESITAN LIDERES “INTEGRALES”

1. Capaces para producir “valor en otros” sin querer el protagonismo.
2. Preparados y con talento para hacer su trabajo.
3. Hábiles para comunicarse y lograr entendimientos y acuerdos.
4. Creativos para solventar obstáculos.
5. Estrategas para resolver conflictos.
6. Juntos para recompensar el desempeño.
7. Coherentes en sus actuaciones.
8. Amables y respetuosos para tratar a los demás.
9. Humildes para reconocer y enmendar sus errores.
10. Inspiradores por su pasión y servicio.
11. Ganadores de confianza y voluntad.

G. LOS ROLES DEL LÍDER EN LA FORMACIÓN DEL EQUIPO



Yo modelo
Yo comunico
Yo felicito
Yo exijo
Yo corrijo

H. MONITOREO CONSTANTE

1. Cuide la unidad (cohesión) y armonía del equipo
2. Ponga especial interés en la comunicación.
3. Sea transparente en su gestión.
4. Concéntrese en la contribución, el aprendizaje y el desarrollo de los integrantes del equipo.
5. Fortalezca el clima de confianza para que se sientan más libres y seguros.

6. Las percepciones siempre cuentan, cuide sus intenciones, gestos y conductas.
7. Convencer genera más credibilidad que imponer.
8. El autoconocimiento del líder es esencial para ejercer el autoliderazgo.
9. Es vital manejar la inteligencia emocional para controlar su estado de ánimo y manejar el estrés, la ansiedad o inseguridad, los colaboradores esperan ver a alguien muy seguro y estable frente del equipo.

“Los años arrugan la piel, pero darse por vencido arruga el alma” (anónimo)

PREPARÁNDONOS PARA EL RETIRO

OB.: PEDRO GUARDADO

INTRODUCCIÓN:

Todos debemos entender, como cosa primordial, que nuestros cargos no son indefinidos, sino que tienen un término. La duración de los cargos administrativos en la Iglesia de Dios ya viene explícita desde el día del nombramiento. Los que tienen carácter internacional son para un periodo de dos años, pudiendo ser renovados por periodos iguales, si el caso lo amerita, hasta un máximo de ocho años. Esto significa que un funcionario de la iglesia puede durar hasta ocho años en el puesto, o ser removido en cualquier término intermedio, si la autoridad superior lo cree conveniente; sin que esto último obedezca a cuestiones personales.

¿PERO QUÉ PASA CON LOS DEMÁS LÍDERES?

Lo conveniente es que todos los mandos medios, supervisores regionales, zonales y distritales tengan una duración igual a la mencionada, a fin de que la iglesia se renueve y dinamice con frecuencia y fomente su desarrollo. La vigencia de los cargos ministeriales dependerá más bien del criterio de quienes los nombraron.

Y en cuanto a los pastores locales; ¿deberían ellos también ser limitados en su tiempo de servicio ministerial? Eso no sería conveniente, porque involucraría la estabilidad de las iglesias, la continuidad de procesos a largo plazo y otras cosas. Sin embargo, cada pastor local debe establecer, si no se ha establecido oficialmente en el país, un tiempo o una edad máxima para permanecer en el cargo.

EN CUALQUIERA DE ESTOS CASOS, EL LÍDER DEBE ATENDER DOS COSAS URGENTEMENTE:

1. Trabajar intencionalmente para formar un cuadro de relevo, donde los posibles sucesores adquieran las actitudes, competencias y destrezas necesarias para tomar su lugar cuando fuere el tiempo.
2. Prepararse apropiadamente para el tiempo del retiro; lo cual debe incluir lo siguiente: aspectos mentales y emocionales, familiares, financieros, espirituales, sociales y la salud física; a fin de trabajar en el presente con ahínco y disfrutar de bienestar en el tiempo de su retiro ministerial.

I. RECORDANDO EL PASADO, TIEMPOS QUE NO VOLVERÁN

Antiguamente, cuando todavía no se había establecido topes, los supervisores y educadores eran nombrados de manera indefinida, lo que a la postre

producía malestares personales, trastornos administrativos y hasta familiares. Porque al no tener un plazo definido, ese líder no se preparaba adecuadamente para su salida y en muchas ocasiones, cuando eso ocurría, quedaba desprotegido y con grandes limitaciones para el sostenimiento familiar. Esto sucedió muchas veces con ministros que tenían un nombramiento internacional.

En algunos casos, cuando las autoridades correspondientes decidían sustituirlo, se generaban incomodidades, pues parecía que se trataba de algo personal. Muchas veces esos líderes salían molestos, sin importar cuanto tiempo habían ostentado el cargo. Hoy todo es diferente, el personal con nombramiento internacional, y también otros líderes en los países, saben hasta donde pueden llegar, si hacen un buen trabajo. Así se pueden preparar con suficiente anticipación y salir agradecidos con Dios y la iglesia por el gran privilegio que recibieron en su tiempo.

Hoy todo es diferente, el personal con nombramiento internacional, y también otros líderes en los países, saben hasta donde pueden llegar, si hacen un buen trabajo.

II. ¿CÓMO FORMAR NUESTROS CUADROS DE RELEVOS?

- Conformar un equipo de trabajo sólido y de alto rendimiento.
- Mantenerlos en entrenamiento y mentoreo constantes.
- Exponerlos a otros entrenamientos externos que refuercen su liderazgo.
- Facilitar procesos educativos formales que estén disponibles para ellos.
- Equiparlos y empoderarlos a través de la delegación de responsabilidades que corresponden al cargo.



- Hacerlos partícipes en la toma de decisiones y ejecución de las diferentes tareas.
- Invertir en ellos recursos materiales, tiempo y ministración espiritual.
- Todos los miembros de su equipo deben verse como posibles sucesores, sin olvidar que los cargos en la iglesia no vienen por sucesión natural, sino mediante un proceso dirigido por la autoridad superior.

III. ¿CÓMO PREPARARNOS PARA EL RETIRO?

Dejar el cargo puede ser incómodo y hasta traumático cuando no nos hemos preparado para ese momento. Esta suele ser la parte más difícil, especialmente para el pastor, y más, si ha sido el fundador de esa congregación.

Si un ministro no se ha preparado para el retiro con suficiente anticipación, podría resistirse a dejar su cargo, aunque ya no esté en las mejores condiciones para seguir al frente. Ha sucedido que pastores en esas condiciones, han convencido

Si un ministro no se ha preparado para el retiro con suficiente anticipación, podría resistirse a dejar su cargo, aunque ya no esté en las mejores condiciones para seguir al frente.

a su congregación para que los *"defienda a toda costa y no dejen que los saquen"*. También ha habido casos extremos en que hasta los no creyentes de la comunidad se levantan en "pie de guerra" para evitar el cambio pastoral.

Algunas razones para no prepararse para el retiro pueden ser: Temer ese momento de ya no sentirse útiles o que ya

no se les tome en cuenta para las decisiones importantes de la iglesia. Otros no sabrían cómo vivir en un ambiente no eclesiástico y se sentirían perdidos, aunque rodeados del amor de sus familiares. Pero el mayor temor puede ser en lo económico, pues tristemente muchos ministros no hicieron provisión para el futuro y dependen del día a día que les provee la iglesia. Muchos consiervos viven todavía en "la casa pastoral" sin una vivienda propia.

Ante todas esas posibles dificultades, muchos amados ministros adoptan una actitud aparentemente *"heroica"*, diciendo: *"Yo me voy a morir con las botas puestas"* o, *"a mí me van a llevar del púlpito al cementerio"*. Pero, aunque eso podría parecer muy espiritual, no resulta justo para nadie. No lo es para sí mismo, ya que el ministro no podrá gozar de un merecido descanso en la recta final de su vida. No es justo para la iglesia, pues, aunque lo amen mucho - como siempre debería ser - ésta necesita renovarse de cuando en cuando, con un liderazgo fresco y más actualizado. Y no es justo para la propia familia pastoral, pues seguramente quiere brindar cuidados especiales a su padre, esposo o abuelo, para que tenga una vida de calidad en sus últimos años. Recordemos la promesa del Señor para los que le obedecen: *"Hijo mío, no olvides mi enseñanza y guarda en tu memoria mis mandatos, pues te prolongarán los días y tendrás años de vida y bienestar"* Pr.3: 1-2. (por otra parte, las iglesias saludables siempre velarán por el bienestar de sus ministros, aun los que ya se han retirado, y especialmente los que salieron en buena lid)

A. EN LO MENTAL/EMOCIONAL.

Cada uno de nosotros debe adquirir conciencia de que todo tiene un término y prepararse adecuadamente para ese día. Un ministro sabio empezará sus previsiones para el retiro con al menos 25 años de anticipación.

- Debe planear las cosas que hará después de dejar su función principal actual (administrativa o pastoral) Recordar que "hay vida después del retiro".

- Debe establecer, si no existe oficialmente, un plazo para retirarse del cargo, procurando, en el caso de los pastores, que no sea a una edad muy avanzada, de tal manera que todavía puedan tener actividades con significado y disfrutar la vida junto los suyos.
- Debe planear a largo plazo las actividades que puede realizar ya no estando al frente de una iglesia, como: Escribir un libro, enseñar sus experiencias a otras generaciones, apoyar emprendimientos familiares, asesorar, aconsejar y mentorear. Si un pastor se retira a los 70 años, todavía podría servir a Dios, a su familia y al prójimo por dos a tres décadas. "Hay vida después del retiro"

B. EN LO FAMILIAR/PATRIMONIAL.

El líder debe procurar el bienestar futuro de su familia mientras está activo de su cargo (el tiempo de las vacas gordas)

- Forjar relaciones familiares sólidas mientras ejerce el ministerio. No es aceptable que se diga que se descuidó a la familia por atender la iglesia. O como dice el adagio popular: ningún éxito ministerial se justifica si daña a la familia.
- Fortalecer en todo tiempo la relación conyugal, pues eventualmente los hijos se irán (aunque siempre nos cuiden de lejos) y estaremos solos en la edad adulta, únicamente fortalecidos por Dios y nuestra buena relación matrimonial.
- Hacer que nuestra familia sea parte de nuestros planes de retiro, para que aporte lo necesario, tenga paz y satisfacción cuando llegue ese día.
- Esforzarnos por un patrimonio que nos permita tener estabilidad en el retiro. No es aceptable decir que no podemos hacer nada si la iglesia es pequeña, porque cuando eso sucede, el pastor siempre encuentra la manera de sacar adelante a su familia. Si es aceptable hoy en día lo que llamamos ministerio biocupacional, donde el ministro, junto con su familia, puede desarrollar un emprendimiento que le dé tiempo para servir debidamente en la obra del Señor.
- Apoyar a los hijos, en la medida que sus entradas financieras lo permitan, a formarse su propio patrimonio; de esa manera no serán una carga en el futuro, sino más bien un respaldo para nuestra vejez.

Si un pastor dijera que no gana lo suficiente para eso, talvez este pensando en una gran empresa, pero se asombraría al darse cuenta de que muchas de esas grandes empresas iniciaron con menos 100.00 dólares. Si El Señor nos provee lo necesario para nuestras necesidades básicas (y lo ha hecho hasta aquí), seguramente podremos ahorrar algo de eso que él nos provee diariamente.

- Según nuestros acuerdos oficiales, a un pastor que es nombrado como Supervisor no se le pedirá que deje la iglesia, si tiene un buen equipo de respaldo. Seguramente sus ingresos subirán considerablemente en el periodo (aun si solo recibe una pequeña parte del ingreso habitual de la iglesia local, como correspondería) Entonces podrá hacer algunos ahorros o inversiones adicionales para el tiempo de su retiro. Nuestros cargos son en realidad premios inmerecidos de parte del Señor que tiene de nosotros misericordia.

C. EN CUANTO A NUESTRA SALUD FÍSICA.

En alguna ocasión escuché que los pastores son grandes candidatos para morir por accidentes cerebrales o cardiovasculares. Sí, posiblemente todos podemos morir por esas causas, u otras como: Hipertensión Arterial, Diabetes, Cáncer, etc. Pero no por ser pastores, sino que, al igual que cualquier persona, por múltiples causas como: Infecciones graves, factores hereditarios, el proceso normal de envejecimiento y sobre todo, por el descuido de nuestro propio cuerpo, que es el templo del Espíritu Santo y estamos obligados a cuidarlo y honrarlo.

- Hay mucho que decir, y ya se ha dicho, sobre el cuidado de la salud a través de una buena alimentación (no necesariamente costosa sino balanceada) y el evitar sustancias nocivas al organismo como alcohol, drogas y nicotina. Pero también debemos poner especial cuidado a todo lo que ingerimos y que cae en el consejo paulino que dice: “Todas las cosas me son lícitas, pero no todas convienen” 1Co.6:12. Podríamos comer o beber muchas cosas que estén a nuestro alcance, pero debemos hacerlo con balance. Nuestro organismo necesita o tolera muchas cosas que ingerimos, pero casi todo se vuelve perjudicial cuando se usa en exceso, por ejemplo: las carnes rojas, grasas no saludables, sal, azúcares, cafeína, frutas y especialmente los carbohidratos.
- Otro factor importante es el descanso, que debe ser proporcional al tiempo trabajado. Esto tiene que ver con los necesarios periodos de vacaciones, dormir el tiempo necesario y, sobre todo, con saber procesar la ansiedad y el estrés. El Señor nos ofrece descanso, especialmente para el alma, al tiempo que llevamos la carga y el yugo del ministerio con una actitud de humildad y mansedumbre. Mt. 11:28-30
- Por supuesto, está nuestro imperdible, el ejercicio físico, que se considera la base para una buena salud. Muchas dolencias físicas que padece el mundo actual se solucionarían con el ejercicio apropiado que se debe practicar en cada etapa de la vida, y lo bueno es que no necesariamente hay que invertir dinero, pues se puede practicar de diversas maneras, lugares y momentos.
- Y, por último, pero no menos importante, está el cuidado médico en el momento oportuno. Estamos todos de acuerdo en que Dios es nuestro

sanador, pero en nuestra amada iglesia creemos que él puede sanar de diferentes maneras y una de ellas es usando la medicina y la ciencia médica. Muchos decesos se pudieron haber evitado con diagnóstico médico temprano.

D. EN LO ESPIRITUAL/SOCIAL.

La preparación para el retiro incluye el cultivo de una vida espiritual saludable, donde ofrezcamos a Dios lo mejor de nuestros años y lleguemos al final de la jornada ministerial con la profunda satisfacción del deber cumplido. *“Yo ya estoy próximo a ser sacrificado. El tiempo de mi partida está cercano. He peleado la buena batalla, he acabado la carrera, he guardado la fe. Por lo demás, me está reservada la corona de justicia, la cual me dará el Señor, juez justo, en aquel día”* 2 Co. 4:6-8.

Como la mayor parte de nuestra vida hemos socializado con los hermanos de la iglesia y de otras congregaciones, debemos poner especial esmero en cultivar dichas relaciones, de tal manera que ellas trasciendan el tiempo de nuestro ministerio (obviamente sin interferir con los nuevos ministros). Que nuestros amigos permanezcan más allá del cargo, y que en el tiempo de nuestro retiro podamos cultivar nuevas amistades, que también podamos llevar al conocimiento de Jesucristo.

ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN DE GENERACIONES DE RELEVO

OB.: GABRIEL GIL

*“Antes de morir, Moisés había puesto sus manos sobre la cabeza de Josué y Dios lo llenó de sabiduría. Por eso los israelitas obedecieron a Josué, y cumplieron con las órdenes que Dios le había dado a Moisés”
(Deuteronomio 34:9 TLA).*

Para abordar el tema que los organizadores me han pedido comenzaré definiendo cuatro palabras claves que aparecen en el título. Sus definiciones nos permitirán entender mejor el planteamiento de lo que se intenta transmitir aquí.

CUATRO PREGUNTAS BÁSICAS

A. ¿QUÉ ES UNA ESTRATEGIA?

La estrategia es un procedimiento dispuesto para la toma de decisiones y/o para accionar frente a un determinado escenario. Esto, buscando alcanzar uno o varios objetivos previamente definidos. Es decir, la estrategia es un plan mediante el cual se busca lograr una meta. Esto puede ser aplicado en diversos ámbitos como el militar o el empresarial. Cabe señalar que la estrategia se diferencia de la táctica en que esta última es una medida más concreta. Así, la estrategia es el proceso planteado, mientras que la táctica es la manera en la que se va a ejecutar. Por ejemplo, una empresa textil se plantea el objetivo de incrementar sus ventas en el mercado. La estrategia propuesta es llegar a más segmentos, y la táctica podría ser establecer una alianza estratégica con una cadena de tiendas para ofrecer algunos de sus productos en sus establecimientos.

(Fuente: <https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html>).

B. ¿QUÉ ES FORMACIÓN?

El concepto de formación proviene de la palabra latina *formatio*. Se trata de un término asociado al verbo ‘formar’ (otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes). La formación también se refiere a la forma como aspecto o características externas. Actualmente, la noción de formación suele ser asociada a la capacitación, sobre todo a nivel profesional. La formación de una persona, por lo tanto, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal. La formación

entonces es un proceso por medio del cual el individuo -u organización- va tomando forma.

(Fuente: <https://definicion.de/formacion/>).

C. ¿QUÉ ES UNA GENERACIÓN?

Generación es un término con origen en el latín generatio que tiene diversos significados y usos. Puede utilizarse para nombrar a la acción y efecto de engendrar (entendido como procrear) o de generar (como sinónimo de producir o causar algo).

El concepto también se utiliza para nombrar al conjunto de los seres vivientes coetáneos (que tienen la misma edad). En un sentido similar, la noción de generación permite hacer referencia al conjunto de personas que, por haber nacido en el mismo período histórico, recibieron estímulos culturales y sociales similares y, por lo tanto, comparten gustos, comportamientos e intereses

Relevo es el acto de cambiar (es decir, de relevar) la guardia. Al concretarse el relevo, el reemplazado abandona el lugar o rol que ocupaba

(Fuente: <https://www.significados.com/generacion/>).

D. ¿QUÉ ES RELEVO?

Se conoce como relevo al acto y consecuencia de reemplazar a un individuo con otro sin importar de qué actividad, empleo o puesto se trate. Al concretarse el relevo, el reemplazado abandona el lugar o rol que ocupaba o lo que estaba haciendo y, para sustituirlo, ingresa otro sujeto que cumple funciones similares o de iguales características (no por este cambio de individuo se resentirá la actividad en la Organización ni mucho menos). Relevo, por otra parte, es el acto de cambiar (es decir, de relevar) la guardia. El término también se utiliza para nombrar al soldado que releva al saliente.

(Fuente: <https://www.definicionabc.com/general/relevo.php>).

ESTRATEGIAS:

A. ESTRATEGIA 1

“Antes de morir, Moisés...”

Reconocer que mi tiempo de dejar el puesto se acerca. Debes tomar consciencia de que todos, en algún momento, dejaremos el escenario de este mundo para reunirnos con nuestro Creador. Nadie es eterno, mientras viva entre los mortales; por tanto, vivir la vida con sabiduría incluye el saber que tarde o temprano nos tocará morir (o dejar el puesto en la Organización).

B. ESTRATEGIA 2

“Moisés había puesto sus manos sobre la cabeza de Josué...”

Antes de que mi fin llegue, discernir y convocar a mi relevo. Un acto de sabia mayordomía es, antes de partir (ya sea morir o renunciar al puesto),

distinguir entre la multitud de tus seguidores, quien podría ser tu relevo. Esta acción es a menudo ignorada por los ‘moiseses de nuestros tiempos’. Estamos tan ocupados en ‘construir nuestro reino, que olvidamos que somos simples pasajeros en esta vida’.

C. ESTRATEGIA 3

“Y Dios lo llenó de sabiduría...”

Asegurarse de que el relevo sea el indicado. No dejes en tu lugar a cualquiera. Debes ser responsable con quien elevas a tu posición; pues aún en eso darás cuenta ante el Señor cuando te toque estar en su presencia. Muchas veces por amiguismo, compromisos familiares o políticos, y también por ingenuidad, recomendamos a alguien que no era el indicado(a), y después la Organización sufre las consecuencias.

D. ESTRATEGIA 4

“Por eso los israelitas obedecieron a Josué...”

Empoderar, respaldar y patrocinar al relevo. No dejes solo a tu sucesor. Tienes que equiparlo, introducirlo a la Organización, hablar bien de él o ella ‘a sus espaldas’. Tienes que acompañarlo hasta que esté listo para hacerlo solo. La iglesia tiene que ver que tu relevo cuenta con tu respaldo. Hazlo de corazón, y no por obligación.

E. ESTRATEGIA 5

“Y cumplieron con las órdenes que Dios le había dado a Moisés...”

No sueltes tan rápido a tu relevo. Si bien al momento de dejar tu puesto ya no tienes responsabilidad, asegúrate de que tu reemplazo ‘cumpla’ con los deberes asignados y con las expectativas demandadas. No te desentiendas de tu iglesia, ministerio, departamento o supervisión; sé un mentor amoroso que motive al relevo a cumplir su rol, siendo tú su maestro y guía.

F. ESTRATEGIA 6

“Un novato no puede ser un mentor; tampoco alguien que solo posea academia, y nada de campo.”

Conviértete en un mentor de las nuevas generaciones:

El concepto mentor se refiere a un consejero o guía que a través de la *experiencia* y el *conocimiento* ayuda a otra persona a llevar a cabo sus objetivos. La *experiencia* acumulada y el *conocimiento* aprendido lo convierten en un ‘experto’, de allí la palabra *experticia*. Por tanto, un novato no puede ser un mentor; tampoco alguien que solo posea academia, y

nada de campo. El mentor es la sumatoria de ambas dimensiones (teoría y práctica).

El mentor es alguien experimentado que ofrece la posibilidad de ayudar a alguien a través de esas experiencias que ha ido acumulando a lo largo de su vida. Es una práctica que se lleva a cabo desde hace miles de años. Antiguamente se tenía la imagen de un hombre anciano, sabio, caracterizado con barba larga y túnica exponiendo sus conocimientos a los más jóvenes de una tribu o sociedad.

ESTO HACE UN MENTOR POR TI:



Ejemplo bíblico: Jetro

Fue hasta donde Moisés (viajó una larga distancia para verlo). Pasó un tiempo de comunión con él (comió y adoró con Moisés). Luego observó su trabajo. Le dijo lo que no estaba haciendo bien, pero le ofreció una solución. Hizo que el trabajo del patriarca se volviera eficiente (Éxodo 18).

CONCLUSIÓN:

La siguiente frase, aunque fuerte, es muy pertinente: *“Conviértete en el líder-mentor que nunca tuviste”*. O bien, *“Sé una mejor versión del líder que tuviste”*.

Las nuevas generaciones, los que nos van a relevar —o ya lo están haciendo—necesitan con urgencia expertos, guías y asesores que les den luz para que sus tropiezos (aunque necesarios), no sean tan catastróficos para sí mismos y para la Iglesia. De ahí que convertirnos en ‘maestros que enseñan justicia a la multitud’ (Daniel 12:3) es más que un lindo eslogan, es una misión que debemos asumir con seriedad si queremos que nuestro legado se mantenga después de nuestra partida.

“Conviértete en el líder-mentor que nunca tuviste”. O bien, “Sé una mejor versión del líder que tuviste”.

EL MENTOREO Y EL CRECIMIENTO SOSTENIDO

OB.: JUAN MANUEL CASTAÑEDA

MENTOR:

Es una persona madura y generosa que tiene la vocación y la pasión de ayudar a otros a alcanzar todo el potencial que han recibido de Dios.

Un mentor es una persona que ha acumulado conocimiento, experiencia y sabiduría, y pone dicho conocimiento, experiencia y sabiduría al servicio de sus pupilos para ayudarlos a triunfar en la vida (alcanzar todo el potencial que han recibido de Dios).

¿Desea usted influir en forma significativa en la generación siguiente? ¿Desea ayudar a que otros triunfen en la vida? ¿Anhela que las personas jóvenes se desarrollen y alcancen todo el potencial que han recibido de Dios? ¿Experimenta sumo gozo cuando ve crecer, madurar y triunfar a sus pupilos? De ser así, usted tiene el corazón de un mentor.

MENTOREADO (PUPILO):

Es una persona más joven que el mentor, inteligente, humilde, con aspiraciones y potencial de liderazgo, que recibe la ayuda del mentor para desarrollar su máximo potencial en la vida.

MENTOREO:

Es una relación intencional y duradera mediante la cual el mentor ayuda a su pupilo a desarrollarse integralmente para cumplir su misión en la vida; para cumplir el propósito para el cual Dios le creó. La relación mentor-pupilo está basada en el aprecio mutuo, la simpatía, la confianza, el respeto y la dedicación. Estos son elementos fundamentales en una relación de mentoreo.

CÓMO NACE UNA RELACIÓN DE MENTOREO:

Regularmente la relación de mentoreo nace cuando un mentor encuentra un joven con potencial de liderazgo y nace en su corazón el ferviente deseo de ayudarlo a triunfar en la vida.

En nuestro caso, como ministros de Jesucristo, podemos discernir que en la iglesia hay jóvenes que tienen un llamado de Dios y un gran potencial. Podemos acercarnos a dichos jóvenes y decirles: "Veo que usted tiene un tremendo potencial, me gustaría ser uno de sus mentores para ayudarlo a desarrollar ese potencial que el Señor le ha dado". Esa acción de mentoreo puede hacer una gran diferencia en la vida de una persona.

En una relación de mentoreo, el mentor ayuda a su pupilo para que:

1. Clarifique su llamado o vocación.
2. Establezca sus prioridades.
3. Aclare sus dudas.
4. Enfrente sus temores.
5. Encuentre los recursos que necesita.

El mentor no impone sus prioridades a su pupilo, antes bien, se interesa en conocer cuáles son sus prioridades. Hay dos preguntas básicas que el mentor debe formular a su mentoreado:

Los pastores-mentores que se dedican intencionalmente a desarrollar líderes emergentes experimentan un desarrollo exponencial en su ministerio



*¿Cuáles son sus prioridades?
¿En qué forma puedo ayudarlo?*



LA NECESIDAD DEL MENTOREO

Todos necesitamos mentores que nos ayuden a desarrollar el potencial que Dios nos ha dado. Nadie triunfa solo en la vida. De hecho, cada uno de nosotros podemos recordar con gratitud a una, dos o tres personas maravillosas y generosas que nos ayudaron a alcanzar alguna de nuestras metas.

Un denominador común de los ministros más exitosos es que han tenido excelentes mentores que les han ayudado a desarrollar al máximo el ministerio que Dios les ha dado. En algunos contextos, el mentoreo es parte de la cultura, al punto que cuando una persona es exitosa se le pregunta ¿Quiénes son sus mentores?

En nuestro contexto eclesial el mentoreo no ha sido parte de nuestra cultura. Todavía impera el orgullo, el celo, el egoísmo y el individualismo. Los ministros jóvenes carecen de verdaderos mentores, por lo tanto, tienen que ir aprendiendo de sus propios errores y tropiezos; y es por esta falta de mentoreo que el camino se nos torna cuesta arriba, el avance se hace más lento y en casos extremos perdemos elementos valiosos. Se nos hace difícil pedir ayuda, aceptar ayuda y ofrecer ayuda.

Los especialistas Jim Osterhouse y Gary Teja, en su libro *Mentoreo Magistral*, hacen un llamado a los pastores para guardar un equilibrio entre ministrar a las multitudes y mentorear líderes. Señalan que algunos pastores dedican casi todo el tiempo a ministrar a las masas, pero poco tiempo a desarrollar líderes emergentes a través del mentoreo.

Los pastores-mentores que se dedican intencionalmente a desarrollar líderes emergentes experimentan un desarrollo exponencial en su ministerio.

Por el contrario, los pastores que no se dedican al mentoreo de los líderes emergentes siempre se quejan de la falta de líderes, sus ministerios son raquíticos y pierden gente valiosa.

Jesús es nuestro modelo. Él ministró a las multitudes, pero también dedicó mucho de su tiempo a mentorear a un pequeño grupo de sus discípulos a quienes comisionó para continuar su ministerio después de su ascensión.

Si Jesús no hubiera desarrollado a estos líderes- apóstoles a través del mentoreo ¿Qué hubiera ocurrido con la iglesia cristiana después de su ascensión? Si nosotros descuidamos el mentoreo de los ministros jóvenes que Dios está llamando ¿Cuáles serán los resultados? ¿Qué ocurrirá con nuestro ministerio cuando partamos con el Señor?

Amados pastores, dejemos el pecado del egoísmo y del celo ministerial. Sin dejar de ministrar a las masas, dediquemos tiempo suficiente para formar y desarrollar a una nueva generación de líderes-siervos, para que nuestro ministerio sea trascendente y el Reino de Dios se siga extendiendo.

Que el Señor nos dé un corazón de verdaderos pastores-mentores para que esta amada Iglesia de Dios no carezca de líderes y mantenga un crecimiento sostenido.

Si Jesús no hubiera desarrollado a estos líderes-apóstoles a través del mentoreo ¿Qué hubiera ocurrido con la iglesia cristiana después de su ascensión?

SALUD FINANCIERA, ALGUNAS VERDADES PRÁCTICAS

OB.: GABRIEL GIL

Que importante es que los pastores y pastoras seamos sanos y santos en nuestras finanzas; sobre todo cuando sabemos que nuestro paso por el mundo es efímero. Así entonces, si nuestras finanzas están enfermas (escasez, poquedad, carencias, deudas, mala administración), el futuro de nuestros hijos y cónyuges corre peligro. Mantener nuestras finanzas de forma saludable no es una sugerencia, es un principio bíblico. Hoy, mediante un relato del ANTIGUO TESTAMENTO, quiero darles algunas lecciones de salud financiera.

«1 Una mujer, de las mujeres de los hijos de los profetas, clamó a Eliseo, diciendo: Tu siervo mimarido ha muerto; y tú sabes que tu siervo era temeroso de Jehová; y ha venido el acreedor para tomarse dos hijos míos por siervos. 2 Y Eliseo le dijo: ¿Qué te haré yo? Declárame qué tienes en casa. Y ella dijo: Tu sierva ninguna cosa tiene en casa, sino una vasija de aceite. 3 Él le dijo: Ve y pide para ti vasijas prestadas de todos tus vecinos, vasijas vacías, no pocas. 4 Entra luego, y enciértrate tú y tus hijos; y echa en todas las vasijas, y cuando una esté llena, ponla aparte. 5 Y se fue la mujer, y cerró la puerta encerrándose ella y sus hijos; y ellos le traían las vasijas, y ella echaba del aceite. 6 Cuando las vasijas estuvieron llenas, dijo a un hijo suyo: Tráeme aún otras vasijas. Y él dijo: No hay más vasijas. Entonces cesó el aceite. 7 Vino ella luego, y lo contó al varón de Dios, el cual dijo: Ve y vende el aceite, y paga a tus acreedores; y tú y tus hijos vivid de lo que quede». **2 Reyes 4:1-7**

ALGUNAS ENSEÑANZAS:

1. Es responsabilidad del ministro, mientras viva, asegurar un presente y futuro financiero estable para su familia y sí mismo. De no hacerlo, su viuda terminará pidiendo limosna a la iglesia, a la corporación o al obispo (verso 1).
2. El ministro debe conocer cuáles son los recursos internos y externos con los que cuenta. Esto le ayudará a saber cómo enfrentar los altos y Bajos de la vida. Por eso eliseo le preguntó a la viuda de qué elementos disponía en casa, para desde allí armar un plan de acción. Nótese que la respuesta de ella no fue muy alentadora (verso 2).
3. El ministro debe entender que la salud financiera se construye a diario, requiere, por tanto, esfuerzo, constancia, dejar la comodidad (zona de confort) para salir en búsqueda de un sustento financiero mejor. Disciplina y persistencia son claves. La viuda debió salir de su casa e ir donde los vecinos a pedir vasijas, cántaros. Esto quizá no fue agradable para ella, pero lo hizo porque sabía que el porvenir de su familia dependía de esto (verso 3).

4. El ministro debe involucrar a toda su familia, mientras todavía vivan con él, para trabajar en pro del 'invierno' que los golpeará, tarde o temprano. En el caso de la viuda, ella incluyó a sus hijos en el proyecto financiero que estaba iniciando. Entre más manos ayuden, mejor (versos 4 y 5).
5. El ministro debe discernir hasta qué punto es bueno seguir trabajando Duro (pues muchas veces nos excedemos) y cuándo es tiempo de ir jubilando. En el caso de la viuda, el aceite dejó de fluir, y, por tanto, se acabó el trabajo. Ella no insistió, no fue a pedir más vasijas, no recurrió nuevamente al hombre de dios para pedirle que le extendiera el milagro. Ella recibió en su espíritu que había que parar... y lo hizo. Hacer esto es un acto de sabiduría y fe, que produce ganancias integrales... 'salirse a tiempo' (verso 6).
6. Por último, el ministro debe preparar su jubilación por adelantado, y cuando le toque jubilar, vivir de ella dignamente. En el caso de la viuda, ella trabajó ardua y previamente para producir un producto (aceite de oliva) que la ayudara a salir del difícil momento económico que estaba viniendo. Este producto, cuya venta no solo le ayudó a conseguir el pan diario para su familia, sirvió también para pagar las deudas que el marido le había dejado. Y con el activo de las ventas (pues la viuda comenzó un negocio de venta de aceite), logró vivir tranquilamente el resto de su vida (verso 7).

RESUMEN

Para una sana salud financiera, entienda que:

- a. Es responsabilidad del ministro asegurar, procurar, velar por la estabilidad económica de su familia. 'Dejar a tu viuda cubierta' es tu responsabilidad, no de la Organización.
- b. Es importante que todos nosotros conozcamos las capacidades que poseemos (académicas, espirituales, materiales, ministeriales, económicas). Esto nos ayudará a saber qué tan bien estamos preparados para los inviernos de la vida.
- c. Es muy relevante que salgamos de nuestras zonas de confort y aletargamientos financieros. Dios proveerá, pero a quienes se movilizan para que eso ocurra.
- d. Es crucial que la esposa del pastor y sus hijos ayuden a papá con las finanzas. Que sean aportadores activos, no pasivos.
- e. 'Morir con las botas puestas' no es la mejor opción. Mejor sácatelas y descansa a tiempo, para que tu jubilación no sea solo trabajar y trabajar, sino también disfrutar. Hazte a un lado cuando ya sea el tiempo de hacerlo.
- f. Pero antes de dejar el puesto, el ministerio, el obispado, 'asegúrate de tener tu propia fábrica de aceite que te permita tener un pasar económico holgado en tu vejez, y no un pasar paupérrimo'. Para eso debiste antes, en tu juventud, hacer las inversiones correctas, haber tomado las decisiones adecuadas, ahorrado lo suficiente, o incluso haber comenzado un negocio secular (una panadería, una empresa de construcción, libros escritos para vender, etc.). Algo que te haya dado suficiente dinero para dejarlo para tu jubilación.

CONCLUSIÓN:

Las finanzas en el ministerio deben ser ordenadas y disciplinadas. Este ordenamiento financiero debe hacerse desde el primer día en que el pastor comenzó a pastorear; de no ser así puede que en el futuro tengamos a un ministro eminente (buen predicador, gran enseñador, fundador de varias iglesias), pero con una salud financiera pésima.

¡Ayúdenos el SEÑOR!

TEN CUIDADO DE TI MISMO

OB.: JOSUÉ BALLESTERO

Ten cuidado de ti mismo y de la doctrina; persiste en ello, pues haciendo esto, te salvarás a ti mismo y a los que te oyeren. **1 Timoteo 4:16 Reina-Valera 1960**

Ten cuidado con tu forma de vivir y con lo que enseñas. Si eres constante, asegurarás tanto tu salvación como la de los que escuchen tus enseñanzas. En este contexto Pablo está hablando de los malos ministros y de cómo ser un buen ministro de Jesucristo. **1 Timoteo 4:16 Palabra de Dios para Todos**

En el último verso de su discurso, cierra diciéndole a Timoteo que tenga cuidado, es decir que sea intencional y atento a su forma de vivir y a lo que enseña. Parece ser entonces que en el pensamiento paulino, **lo que se enseña y lo que se vive van de la mano**. Hay una interrelación entre el discurso y las acciones. Es importante lo que se vive, porque así se demuestra, se comprueba, se afirma, lo que se enseña. Los falsos ministros, enseñan lo malo y viven de acuerdo a ello. Nosotros si queremos ser ministros fieles de Jesucristo debemos enseñar lo bueno y vivir de acuerdo a ello.

Siendo esto así, y aunque el sentido principal de la expresión “ten cuidado de tu forma de vivir” parece ser el testimonio personal ante las demás personas. Este testimonio personal está estrechamente ligado al autocuidado personal. Pues cuidándonos a nosotros mismos, comunicamos un buen mensaje a aquellos que aprenden de nuestra forma de vivir.

¿Cómo podemos tener cuidado de nuestra forma de vivir?

1. Preocúpate por ti mismo.

Porque nadie aborreció jamás a su propia carne, sino que la sustenta y la cuida, como también Cristo a la iglesia... **Efesios 5:29-33 RV60**

No seas demasiado justo, ni seas sabio con exceso; ¿por qué habrás de destruirte? **Eclesiastés 7:16 RV60**

Amate lo suficiente para desarrollar y mantener tu bienestar general.

Tomar la cruz cada día, significa renunciar a nuestros propósitos y a nuestros caminos para caminar en el propósito y

Dios no espera que sacrifiquemos nuestra salud, matrimonio y familia en el altar del ministerio.

caminos del Señor, NO significa descuidar nuestra propia vida, salud y familia.

2. Cuida tu vida espiritual.

Después subió al monte, y llamó a sí a los que él quiso; y vinieron a él. Y estableció a doce, para que estuviesen con él, y para enviarlos a predicar, y que tuviesen autoridad para sanar enfermedades y para echar fuera demonios... Marcos 3:13-15 RV60

Toda la fuerza del ministerio de un siervo del Señor debe nacer de una relación cercana con Dios. Aunque esto es así, puede que muchas veces

El servicio ministerial y la autoridad para ese servicio fluyen de una relación cercana con Cristo. ¡Escoge la mejor parte!

nos encontremos como Marta la amiga de Jesús, afanados y turbados con muchas ocupaciones ministeriales. Sirviendo, sí, pero dejando de lado la mejor parte, que es estar con el Señor. Lucas 10:42 RV60

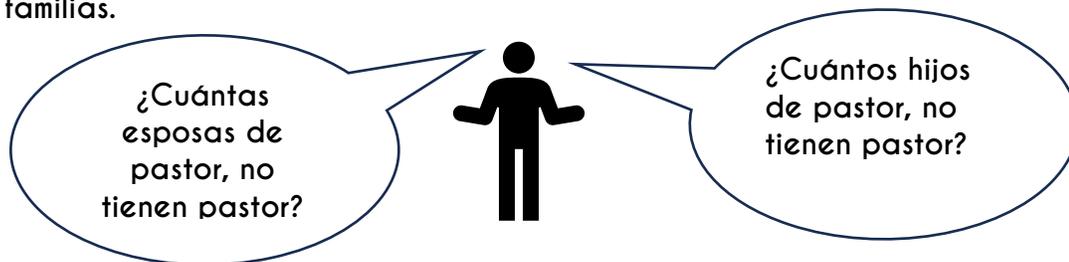
3. Cuida tu vida familiar.

Algunas afirmaciones sobre el cuidado de la familia:

A. Tu familia cuenta:

“porque si alguno no provee para los suyos, y mayormente para los de su casa, ha negado la fe, y es peor que un incrédulo.” 1 Timoteo 5:8 RVC

Tenemos que asegurarnos de ser luz en casa también. Debemos proveer liderazgo, acompañamiento pastoral, mentoreo y discipulado a nuestras familias.



B. El ministerio pastoral inicia en casa:

“Debe dirigir bien a su propia familia, es decir, que sus hijos les obedezca y siempre los respete. 5 Si un hombre no sabe dirigir a su propia familia, entonces tampoco podrá cuidar de la iglesia de Dios.” 1 Timoteo 3:4-5 PDT

Las habilidades ministeriales deben ser probadas y comprobadas en casa. En nuestra familia que debemos demostrar capacidad de liderazgo, mentoreo y habilidades pastorales. Habilidades que luego serán usadas para cuidar, administrar y gestionar la iglesia de Dios.

C. El pacto también es para nuestros hijos:

Y aconteció en el camino, que en una posada Jehová le salió al encuentro, y quiso matarlo. Entonces Séfora tomó un pedernal afilado y cortó el prepucio de su hijo, y lo echó a sus pies, diciendo: A la verdad tú me eres un esposo de sangre. 26 Así le dejó luego ir. Y ella dijo: Esposo de sangre, a causa de la circuncisión.” Éxodo 4:24-26 RV60

Esta es una historia muy triste, Moisés estaba a punto de morir, Dios estaba conteniendo con él. Y la salvación vino cuando Séfora circuncidó a su hijo. Es decir que Moisés había circuncidado al pueblo, pero no había llevado el pacto a su propia casa. ¡La salvación debe iniciar en casa!

4. Sigue una dieta balanceada y haz actividad física.

“Todas las cosas me son lícitas, mas no todas convienen; todas las cosas me son lícitas, más yo no me dejaré dominar de ninguna. Las viandas para el vientre, y el vientre para las viandas; pero tanto al uno como a las otras destruirá Dios.” 1 Corintios 6:12-14 RV60

Esto ha sido un tema tabú por mucho tiempo. Pero la realidad es que la Palabra nos enseña que el cuerpo es templo del Espíritu Santo (1 Corintios 6:19). Si no cuidamos nuestra salud, practicando deporte y comiendo de forma balanceada, nos exponemos a múltiples enfermedades que acortarán nuestros años de vida y de servicio a Dios, nuestra familia y la iglesia.

5. Descansa lo suficiente.

Estad quietos, y conoced que yo soy Dios; Seré exaltado entre las naciones; enaltecido seré en la tierra. Salmo 46:10 RV60

Debemos de forma intencional agendar espacios de descanso y recreación. Esto es una disciplina que ayudar a hacer un adecuado manejo del estrés y nos ayuda a ganar salud mental.

Descansando disciplinadamente demostramos nuestra fe en Dios y en sus promesas. Además estamos afirmando que confiamos en que no estamos haciendo la obra en nuestras fuerzas sino en el poder del Espíritu.

Los ministros debemos aprender a entrar en el
reposo de Dios

¡Cristo ya ganó la batalla!

6. Establece límites saludables en tus relaciones.

A. Cristo es la Piedra grande, y el mismo edifica la iglesia.

“Mas yo también te digo, que tú eres Pedro una piedra pequeña, y sobre la piedra grande edificaré mi Iglesia; y las puertas del Hades no prevalecerán contra ella.” Mateo 16:18 JBS

Cristo es el fundamento de la iglesia, Él edifica la iglesia y nosotros somos solamente colaboradores y hemos entrado en labores que Él.

**¡No usurpemos el lugar del Señor!
¡Renunciemos al síndrome del Mesías!**

B. Delega responsabilidades y administra bien tu tiempo y energías

“Entonces el suegro de Moisés le dijo: No está bien lo que haces. 18 Desfallecerás del todo, tú, y también este pueblo que está contigo; porque el trabajo es demasiado pesado para ti; no podrás hacerlo tú solo. 19 Oye ahora mi voz; yo te aconsejaré, y Dios estará contigo. Está tú por el pueblo delante de Dios, y somete tú los asuntos a Dios. 20 Y enseña a ellos las ordenanzas y las leyes, y muéstrales el camino por donde deben andar, y lo que han de hacer.” Éxodo 18: 17-20

Moisés había dejado de lado a su familia por ir a cumplir con su llamado. Y aunque las prioridades se pueden reorganizar temporalmente en momentos específicos, rápidamente debemos de volver a colocar a nuestra familia en segundo lugar. En esta historia, después de liberar al pueblo, el suegro de Moisés le lleva a sus esposa e hijos. Y a la mañana siguiente, el hombre de Dios vuelve a la normalidad del trabajo ignorando las necesidades emocionales y familiares de los suyos. El mensaje de su suegro es contundente: ¡No está bien lo que haces! (v.17)

**¡Renunciemos al síndrome del Mesías!
Necesitas tiempo para ti mismo y para tu familia**

Si cuidas de ti mismo, si cuidas como vives y lo que enseñas con tus palabras y con tus acciones. Traerás salvación sobre ti mismo y sobre los que te oyeren. Esto incluye no solo la congregación que pastoreas sino también tu primera iglesia que es tu familia.

16 ...pues haciendo esto, te salvarás a ti mismo y a los que te oyeren.
¡Incluyendo tu familia! 1 Timoteo 4:16b RV60



IDAMCE
IGLESIA DE DIOS AMÉRICA CENTRAL



WWW.IDAMCE.ORG