Productividad vs. Mayordomía
p.20

Transmitir visión y formar un equipo
p.47

Esperanza para la gente Complaciente
p.45

Liderazgo de un equipo multigeneracional
p.56

NETWORK OF WOMEN MINISTERS

LLAMADA

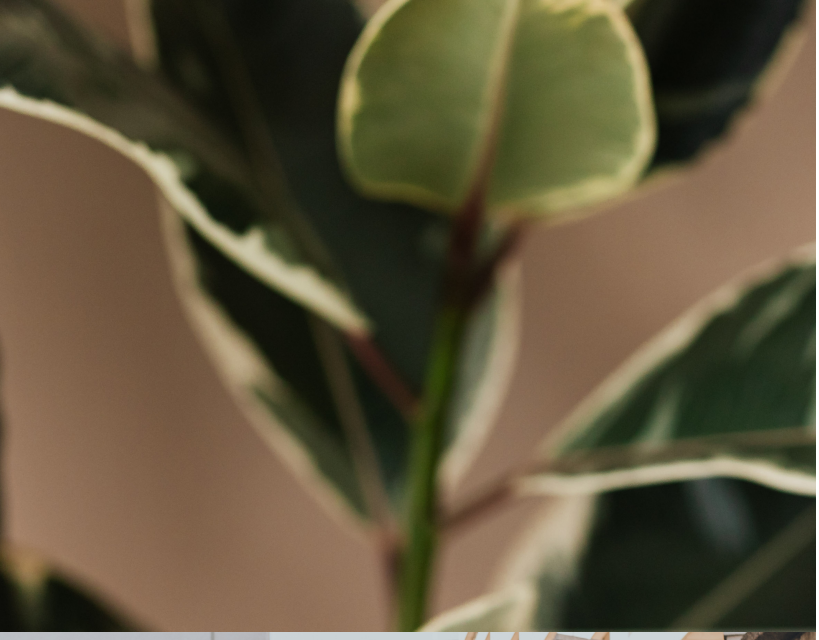
Un recurso de liderazgo para mujeres en el ministerio

abogado | colaborar | tren

womenministers.ag.org

Más 20 cosas que desearía saber
Antes de comenzar el ministerio

y mucho más por dentro ...



RED DE MUJER MINISTROS

TABLA DE CONTENIDO

04 Una carta abierta de Crystal Martin

05 Las 4 competencias de liderazgo

06 Nuestra esperanza por este recurso: una carta abierta de Saehee Duran

08 Una breve historia del AG NWM

09 NWM Ethos

10 Encuéntrenos en línea

11 Estadísticas sobre la mujer en el ministerio (2021)

12 Presentando a nuestras amigas

14 CONOCE A RUBY, 23, SOLTERO

18 Veinte cosas que desearía saber antes de comenzar el ministerio

20 Productividad frente a mayordomía | Cynthia Gandhi Dobbs

25 libros que todo ministro debe leer

27 CONOCE A MONICA, 30, SOLTERO

31 habilidades que todo ministro debe dominar

33 Reflexionando sobre nuestro viaje a través del S.W.O.T. Análisis | Saehee Duran

RED DE MUJER MINISTROS

TABLA DE CONTENIDO

41 CONOCE A SHANNON, 36, CASADO

45 Esperanza para las personas que quieren complacer a los demás | Crystal Martin

47 Proyecta una visión y forma un equipo | Nichole Schreiber

50 Cosas que desearíamos que supieran nuestros colegas masculinos

52 CONOCE A SANDY, EMPTY-NESTER

56 Liderazgo de un equipo multigeneracional | Melissa Alfaro

60 Preguntas y respuestas con Di Beals: su viaje de plantadora de iglesias a líder de nivel superior | Jen Ervig

63 Reproducción de líderes formadores de discípulos | Cynthia Gandhi Dobbs

66 Palabras de clausura de Donna Barrett

67 Información del equipo y contacto de National NWM

UNA CARTA ABIERTA DE
Director Nacional de NWM
Crystal Martin

Querida Líder,

Hace veintiún años, mi esposo y yo compramos un terreno, elegimos planos de la casa en una revista Better Homes and Gardens y construimos nuestra casa perfecta donde criaríamos a nuestros dos hijos. Recuerdo haber elegido las pinturas de colores cálidos de oro y rojo para cubrir las paredes, lámparas de latón brillante y una hermosa baldosa de cerámica verde. Mi casa era hermosa. Avanzamos veinte años y todo parece igual. Parecía que de la noche a la mañana mi pintura estaba obsoleta, mi alfombra deshilachada y mi decoración cansada y desaliñada. Decidí emprender una especie de remodelación forzada. Mi plan de modernización no se basaba en la necesidad de cambiar, ni porque me había cansado de mi elección de color. Más bien, fue porque sentí que estaba en camino de convertirme en una anciana pasada de moda. Esta noción me asustó.

Comparto esta historia para mostrar cómo no tengo ninguna compulsión por el cambio. Me gustan las cosas estables. Sin embargo, para las mujeres en el ministerio, estamos en una época épica de cambios. Durante generaciones, las mujeres han tenido pocas opciones o rampas de acceso a un llamamiento ministerial. Las opciones que existían a menudo incluían casarse con un ministro y convertirse en la esposa de un pastor, servir como misionero o asumir una función administrativa o de personal. Siempre ha habido algunos pastores principales, líderes misioneros o presbíteros de la Red, pero estos fueron las excepciones. Aquellos de nosotros que vivimos dentro, e incluso prosperamos con, el color de la pintura de las opciones y oportunidades de nuestro pasado no debemos sentirnos cómodos y negarnos a redecorar.

Las opciones de color de esta temporada apuntan a mujeres que predican en campamentos juveniles, conferencias de la Red y púlpitos de iglesias en todo el país. Será común ver a mujeres liderando organizaciones de la iglesia, encabezando los esfuerzos misioneros y sirviendo en los presbiterios de la Red.

La idea de que las mujeres tengan pocas opciones será la paleta de colores del pasado. La paleta del futuro verá a mujeres entrando en todas las facetas del ministerio, caminando al lado de nuestros colegas masculinos del ministerio. Lucas 10: 38-42 muestra la narrativa bíblica de Jesús en la casa de María, Marta y Lázaro. Martha lucha por querer vivir dentro de la paleta de colores de su experiencia y tradición. Jesús pinta usando un nuevo color del reino. María sería celebrada por aprender a los pies de Jesús. Se abrieron opciones para las mujeres que rara vez se habían visto en el pasado.

Jesús lo llamaría una mejor manera.

Como líderes de la Red de Mujeres Ministras, es hora de que redecoremos. Las mujeres llamadas de hoy están listas para dar un paso hacia la plenitud del destino de Dios en sus vidas utilizando la diversidad de sus dones ministeriales. Debemos defender, colaborar y capacitar a nuestras ministras actuales y futuras. Creemos que la imagen de Dios y la Iglesia de Jesucristo caminarán en plena salud mientras tanto hombres como mujeres sirven en todos los niveles de liderazgo ministerial.

Se avecinan tiempos emocionantes y llenos de esperanza. Gracias por participar en este movimiento de formación de la Iglesia.

4 competencias de liderazgo

1

CONOCIMIENTO

(lo que sabes)

- alfabetización bíblica
- análisis cultural
- necesidades de la comunidad

2

EXPERIENCIA / HABILIDADES

(lo que hiciste / haces)

- experiencias de campo
- Vida y ministerio empoderados por el Espíritu

3

CARÁCTER / ATRIBUTOS

(quien eres)

- formación espiritual

4

COMPORTAMIENTO / ACTITUDES

(como lo haces)

- fruto del espiritu

NWM

NETWORK OF WOMEN MINISTERS

QUERIDAS COMPAÑERAS LÍDERES DE MINISTERIO,

Saehee Duran, Coordinadora de Entrenamiento NWM

Si están leyendo esta carta, significa que ustedes y yo ya tenemos muchas cosas en común:

1. Fuimos llamadas y escogidas por Dios para esta hora.
2. Respondimos sí a Su llamado al liderazgo ministerial, no sólo al servicio.
3. Somos pioneras tenaces, hacedoras y hábiles en muchas tareas diferentes.
4. Somos aprendices a largo plazo con una interminable lista de quehaceres. ¿Alguien más se siente cansada?
5. Hemos dudado de nuestro llamado y nos hemos sentido solas algunas veces.
6. Estamos apasionadas por abrir el camino a futuras ministras.
7. Estamos aquí para permanecer a largo plazo.

La Red de Mujeres Ministras (Network of Women Ministers) no estaría aquí si no fuera por su obediencia al llamado de Dios. ¿Qué es el llamado exactamente? ¡Es morir a nuestros propios deseos, sueños y pasiones y vivir para cumplir la misión de Dios en cada etapa de nuestras vidas!

Sé que no han llegado a este punto de su jornada sin luchas, pero también sé que son mejores defensoras de sus compañeras ministras el día de hoy gracias al haber pasado por el fuego. Cada reto, cada temor, cada rechazo, cada lágrima y cada momento en el cual han enfrentado un obstáculo será usado para fortalecer nuestra tribu de NWM.

QUERIDAS COMPAÑERAS LÍDERES DE MINISTERIO,

(cont.)

Cada una de sus voces únicas y auténticas son necesarias para compartir con esta generación lo que significa el ser líderes firmes y dirigidas por el Espíritu Santo en este mundo que cada vez es más diverso y divido. ¡Necesitamos su voz de unidad, sanidad, esperanza y futuro!

Por esta razón hemos creado el recurso de liderazgo NWM Leadership Resource **POR NOSOTRAS, PARA NOSOTRAS Y DE NOSOTRAS.**

Hemos utilizado cuatro competencias de liderazgo ministerial al desarrollar este recurso. Quizás esto no sea totalmente explícito, lo cual fue intencional, ya que en práctica tienden a entrelazarse.

- Lo que sabemos (conocimiento)
- Lo que hacemos (habilidades/experiencias)
- Quiénes somos (cualidades, carácter)
- Cómo lo hacemos (actitud/comportamiento)

Nuestro equipo nacional de entrenamiento ha trabajado arduamente para crear algo que añadirá valor a su liderazgo ministerial y su inversión en otros. Ustedes obtendrán buenas ideas y sabiduría de parte de varias voces influenciales dentro de nuestra organización Asambleas de Dios, al igual que recursos relevantes y también datos que reforzarán su liderazgo.

Mantengan en mente que este recurso de liderazgo es un proyecto abierto. Por favor, siéntanse en libertad de contextualizar a medida de las necesidades de sus constituyentes. Mi oración es que ustedes encuentren este recurso útil y oportuno.

Mi equipo de entrenamiento y yo estamos orando por ustedes mientras entrenan, empoderan, interceden y dan mentoría a líderes jóvenes. ¡Que Dios las unja con sabiduría, fortaleza, compasión y valor! Por favor déjenos saber cómo podemos servirles y equiparlas aún más. ¡Estamos escuchando!

Finalmente, las dejo con esta palabra del apóstol Pablo: “Doy gracias a mi Dios cada vez que me acuerdo de ustedes. En todas mis oraciones por todos ustedes, siempre oro con alegría, porque han participado en el evangelio desde el primer día hasta ahora. Estoy convencido de esto: el que comenzó tan buena obra en ustedes la irá perfeccionando hasta el día de Cristo Jesús.” (Filipenses 1:3-6)

BREVE HISTORIA DE LA RED AG DE MUJERES MINISTRAS

En los últimos días, dice Dios, derramaré mi Espíritu sobre todas las personas.
Tus hijos e hijas profetizarán, tus jóvenes verán visiones, tus ancianos soñarán sueños.
Hechos 2:17 NVI

Las mujeres han jugado un papel integral en las Asambleas de Dios desde sus inicios en 1914. La Red de Mujeres Ministras, originalmente denominada Grupo de Trabajo para Mujeres en el Ministerio, fue creada a instancias de la Superintendente General y bajo la dirección de la Dra. Beth Grant en 1999 para brindar apoyo y capacitación a mujeres con credenciales y aquellas que buscan cumplir con su llamado ministerial. Como resultado de esta iniciativa, la proporción de mujeres ministras a hombres ministros dentro de las Asambleas de Dios está en su punto más alto.
Crystal Martin asumió el cargo de Directora de la Red de Mujeres Ministras en 2017.

La misión de esta red es que las mujeres pasen del reconocimiento de su llamado a ocupar puestos en el liderazgo ministerial. Esto se logrará cultivando una cultura que identifique los dones y abra las puertas para posicionar a las mujeres en el ministerio.
El crecimiento dentro de esta cultura se logra creando oportunidades para conectar, asesorar, asesorar y equipar a las mujeres en competencias ministeriales y de liderazgo. Con esto en mente, aspiramos a integrar plenamente a las mujeres de esta generación y las generaciones venideras, en todos los niveles organizativos de liderazgo ministerial.

NETWORK OF WOMEN MINISTERS

ethos

El espíritu característico de una cultura, época o comunidad que se manifiesta en sus creencias y aspiraciones.

MISIÓN

Somos una organización profesional que moviliza a las mujeres para que cumplan con su llamado ministerial.

DECLARACIÓN DE CREENCIA

La imagen de Dios se refleja mejor y la iglesia de Jesucristo es más saludable cuando tanto hombres como mujeres están capacitados para cumplir con su llamado en todos los niveles de liderazgo ministerial.

VALORES

Honor *Al dedicarnos unos a otros, respetaremos y serviremos a los colegas del ministerio con humildad, valorándolos por encima de nosotros mismos.*

Autenticidad *Compartiendo las historias de nuestro ministerio, hablaremos palabras de verdad y modelo de gracia.*

Perdón *Al liberarnos de las ofensas ministeriales reales y percibidas, confiaremos en el amor redentor de Dios..*

Que el amor sea genuino.
Aborreced lo malo;
aférrate a lo bueno.
Ámense los unos a los otros con
afecto fraternal.
Superarse unos a otros en cuanto a
honra.
No seas perezoso en el celo, sé
ferviente en espíritu, servid al Señor.
Regocíjense en la esperanza, sean
pacientes en las tribulaciones, sean
constantes en la oración.

ROMANOS 12: 9-12 (ESV)

Esperanza *Comprometiéndonos en la misión y viviendo según nuestros valores, entraremos en nuestros mejores días como ministras..*

PUNTOS DE COMPROMISO

Defensor *Cultivar una cultura diversa que identifica los dones y abre puertas para posicionar a las mujeres en el ministerio.*

Colaborar *Creando oportunidades para las mujeres a través de la conexión, el coaching y la tutoría.*

Educar *Equipar a las mujeres en competencias ministeriales y de liderazgo*

CONECTAR

@agwomenministers

facebook.com/agwomenministers

youtube.com/networkofwomenministers

womenministers.ag.org

ESTADÍSTICAS

sobre las mujeres en el ministerio en las Asambleas de Dios

- El 27% de los 37.500 ministros del AG son mujeres
- 5.8% (más de 600) de nuestros pastores principales son mujeres
- De aproximadamente 350 Presbíteros Generales, 15 mujeres han sido elegidas. (Hay otros puestos designados).
- Actualmente contamos con 5 mujeres sirviendo como oficiales de distrito en nuestros distritos geográficos e hispanos
- El 61% de todos los hombres con credenciales son ordenados en comparación con el 34% de todas las mujeres con credenciales que son ordenadas.
- Más allá de la AG, hay una brecha salarial del 29% y las mujeres clérigos reciben un salario menor que los hombres en el ministerio, a pesar de que las mujeres obtienen más títulos[1] universitarios de licenciatura y posgrado que los hombres.
- El Presbiterio Ejecutivo del Concilio General está compuesto por un 14% de mujeres

1. *https://churchexecutive.com/archives/church-financial-wellness-22*

Conocer a nuestras amigas:

Ruby, Monica, Shannon & Sandy

El recurso que tienes en tus manos es un trabajo de amor cosido por tus hermanas, para equiparla e inspirarla no solo a cumplir el llamado de Dios en tu vida, sino también a invertir en las vidas de quienes te rodean para que estén capacitadas para cumplir su llamado.

Con ese fin, este recurso contiene cuatro historias ficticias de mujeres que son mosaicas personificadas de muchas ministras que encontramos hoy en nuestra confraternidad. Aunque sus historias son ficción, las luchas sobre las que hemos escrito son demasiado reales. Esperamos que estas historias ayuden a que los problemas invisibles pero comunes que enfrentan muchas mujeres en el ministerio sean visibles para quienes las rodean.

Si podemos verlas en su lucha, quizás podamos ofrecer las soluciones adecuadas.
Como líderes de líderes, tienes la capacidad de orientar, ministrar y abrir un camino para aquellas que vienen detrás de ti. Queríamos poner un nombre y un rostro a estas mujeres, para que puedas considerar en oración cómo podrías invertir en sus llamados ministeriales.

Como todas las historias de ficción, estos avatares tienen sus limitaciones. Puede que conozcas o no a una mujer que se ajuste a estas descripciones, pero el ciclo de vida y las sugerencias dadas para ayudar en el desarrollo de cada avatar pueden ayudarte a procesar las necesidades de las mujeres reales en tu vida. Puede que no haya una congruencia completa entre la historia del avatar y las que conoces de la vida real, pero tal vez haya aspectos en común.

Mientras lees las historias de Ruby, Monica, Shannon y Tiffany, que el Señor te ayude a reconocer a sus contrapartes en tu vida que necesitan tu valiosa voz.

¡Te estoy animando mientras corres la carrera que el Padre ha puesto delante de ti!

Para Su Gloria,

Cynthia Gandhi Dobbs

NWM le preguntó a un grupo seleccionado de ministros AG de alto nivel las siguientes cuatro preguntas relacionadas con las competencias de liderazgo ministerial:

- Q1. ¿Cuáles son los mejores libros que toda ministra debe leer?
- Q2. ¿Cuáles son algunas de las habilidades ministeriales vitales que todo ministro debe dominar?
- Q3. ¿Qué le gustaría que supieran nuestros colegas masculinos sobre nuestros viajes?
- Q4. 20 cosas que desearía saber antes de comenzar el ministerio.

¡Coge un bolígrafo y prepárate para resaltar, subrayar o encerrar en un círculo todo lo que te llame la atención!
Estos son recursos probados y comprobados de nuestra propia tribu.
¡Disfruta de estos tesoros escondidos esparcidos a lo largo de esta guía!

CONOCE A *Ruby*

Ruby

es una joven multiétnica de veintitrés años que acaba de graduarse de la universidad. Ruby está lidiando con una deuda de 40 a 50 mil dolares y está tratando activamente de encontrar su primera posición en el ministerio. Se ha presentado a decenas de iglesias, pero nadie ha respondido todavía. Ruby defiende la justicia social, como una extensión de su profunda devoción a un Dios "justo". Ella está tratando activamente de cerrar la brecha entre amigos cristianos y no cristianos. Ve la toxicidad de ciertos líderes cristianos y la institucionalización de la Iglesia la desmotiva. Está algo cansada por la duplicidad de algunos ministros. Los pensamientos sobre dejar la iglesia no han estado ausentes, agravados por el escepticismo, las heridas, los sentimientos de rechazo y la realidad de haber sido pasada por alto demasiadas veces. Ruby busca autenticidad y relaciones reales y está luchando por encontrarlas. Necesita escuchar que Dios es el Dios de la justicia y que le enseñen cómo unir su deseo de justicia social a la justicia del Reino. Ella necesita la puerta abierta adecuada y oportunidades para responder al llamado de Dios en su vida a través de su primera posición ministerial.

Ruby abrió la puerta del pequeño apartamento que compartía con su perro llamado Zorro y otros 3 compañeros de cuarto. Ella arrojó las llaves sobre el mostrador mientras sus ojos se posaban en un sobre de correo. Agarró la carta junto con el resto del correo que estaba escondiendo sospechosamente. Abrió el primero y era una carta solicitando el pago de su enorme y morosa deuda de préstamos estudiantiles. "Huh" suspiró mientras su perro caminaba a su lado. "Ni siquiera puedo...", dijo en voz alta a nadie en particular.

Ruby tiene 23 años y se graduó de la universidad el año pasado. Fue llamada al ministerio en una convención de jóvenes cuando tenía solo 12 años. Obtener su Licenciatura en Teología en una Universidad Cristiana fue su primer paso para seguir su llamado, o por lo menos eso había pensado.

Después de enviar su hoja de vida a más de una docena de iglesias durante el último año, todavía tiene dificultades para encontrar un puesto que le ayude a poner en práctica sus habilidades en el entorno de la iglesia. Sus padres están nerviosos por la deuda de su préstamo estudiantil y la falta de un trabajo estable. Ya era bastante difícil convencerlos de que una carrera en el ministerio era viable, pero ahora, hacerles creer que ella fue llamada al ministerio es una tarea casi imposible de lograr. Esto ha obligado a Ruby a aceptar un trabajo secular mientras espera que alguna iglesia la llame.

Mientras espera, Ruby ha puesto en práctica su interés por la fotografía literalmente. Ella es la fotógrafa favorita de su grupo de jóvenes amigos. Esta misma semana ha reservado dos bodas y un baby shower.

Ahora Ruby pasa más tiempo en la iglesia que nunca, no siguiendo su llamado, pero grabando momentos especiales para sus amigos y familiares. Ruby también trabaja en la cafetería local y ha encontrado muchos amigos entre sus compañeros y clientes habituales de la tienda.

Su corazón todavía palpita para contarle a la gente acerca de su amor por Jesús. Por tal razón, comparte lo que ha aprendido sobre la justicia y la fe con sus seguidores en las redes sociales.

La discriminación que enfrentó al crecer como mujer de color la llevó al amor liberador de Jesús y le dió un sentido de pertenencia y unidad con creyentes de todos los trasfondos. Pero ahora como adulta, su rechazo por las consultas laborales sin respuesta, y la cantidad de veces que fue ignorada o rechazada, han disminuido su capacidad para confiar en la iglesia. La hipocresía que ha visto en el liderazgo de la iglesia la ha dejado un poco hastiada y ha aumentado aún más su desconfianza.

Hacer amigos dentro de la iglesia le es difícil debido a esto, pero hacer amigos fuera de la iglesia también ha sido difícil debido a las diferencias en el estilo de vida y las creencias.

Después de enviar sus hojas de vida a más de una docena de iglesias durante el último año, todavía tiene dificultades para encontrar un puesto que ponga en práctica sus habilidades en el mundo de la iglesia.

CONOCE A RUBY (cont.)

Ruby se arrojó en el sofá abatida por la pesadez de sus pensamientos. Ella se sintió sola.

Ella elevó sus pensamientos hacia el cielo, "¿Qué estoy haciendo mal aquí Dios?" Ella susurró.

“¿De verdad me llamaste? “Si tan solo lo supiera ".

Querido lector, ¿Conoces a una Ruby?

¿Qué necesita Ruby?

- Un mentor y motivador.
- Aprender sobre el cuidado del alma y las disciplinas espirituales.
- Escuchar que Dios es el Dios de la justicia / atribuir su justicia social a la justicia del Reino.
- La puerta abierta correcta.
- Saber a quién seguir o "Seguirá a un líder afirmador a la tumba equivocada".

20 COSAS QUE DESEO SABER

ANTES DE COMENZAR EL MINISTERIO

*Le pedimos a las ministras * que nos dijeran si podían retroceder en el tiempo para hablar con sus yoes más jóvenes, ¿qué lección querrían transmitir para hacer su camino ministerial un poco más fácil?*
¡Te invitamos a que aprendas de su sabiduría mientras comienzas tu propio viaje!

01 **Ojalá supiera** más sobre la tensión espiritual o la guerra que traería el pastoreo.

02 **Ojalá supiera** que se requiere resistencia emocional para ingresar a una iglesia ya establecida con 75 años de historia.

03 **Ojalá supiera** Estaba bien dar un paso al frente y hacer lo que Dios me llamó a hacer al principio de mi vida: ¡tantos años perdidos sintiéndome inseguro!

04 **Ojalá supiera** que tener amistades en el ministerio era importante para la salud de mi corazón, no solo para establecer contactos.

05 **Ojalá supiera** cómo lidiar con personas tóxicas y resolver conflictos bíblicamente.

06 **Ojalá supiera** asuntos legales concernientes a la iglesia.

07 **Ojalá supiera** cómo llevar adecuadamente la vida y el ministerio.

08 **Ojalá supiera** cómo construir un edificio junto con conceptos básicos de inversión.

09 **Ojalá supiera** cómo contratar buen personal.

10 **Ojalá supiera** no poner a los hombres en el ministerio en un pedestal, ellos lo están descubriendo a medida que avanzan, tal como nosotros.

11 **Ojalá supiera** Jesús ya me ha dado permiso para dirigir. No se quede sentado y espere a que los hombres le den luz verde o le inviten a liderar.

12 **Ojalá supiera** la obediencia es el éxito. Nada mas. Nada menos.

13 **Ojalá supiera** cómo abrazar la confianza en las habilidades de Dios, no en las mías.

14 **Ojalá supiera** cómo leer más y comprometerse a ser un aprendiz de por vida.

15 **Ojalá supiera** cómo construir una comunidad saludable. Vas más lejos más rápido con la ayuda de otros.

16 **Ojalá supiera** cómo establecer límites. Tendrás que decir no para dar tu mejor sí a lo que Dios te está llamando.

17 **Ojalá supiera** cómo disfrutar el viaje. Toma un día de reposo y guárdalo con fiereza.

18 **Ojalá supiera** cómo obtener asesoramiento para sus problemas porque si no se ocupa de su dolor personal, éste se ocupará de usted.

19 **Ojalá supiera** lo importante que es tomar siestas y comer chocolate a diario. ¡Esta es la clave del éxito!

20 **Ojalá supiera** que nunca me arrepentiría de pasar tiempo con mi familia haciendo otros ministerios "importantes". El mundo, e incluso la iglesia, continuará sin ti. Por lo tanto, deje de hacer lo que está haciendo ahora mismo y pase tiempo con su encantadora familia.

** Citas de ministras anónimas mayores de 40 años*

PRODUCTIVIDAD VS. MAYORDOMÍA

Una meditación sobre cómo abordar su trabajo con devoción, ardiendo en fuego por el bien del Evangelio sin agotarse.

CYNTHIA GANDHI DOBBS

Pero alguien dirá: "Tú tienes fe y yo tengo obras". Muéstrame tu fe sin tus obras, y yo te mostraré mi fe por mis obras.

- Santiago 2:18

¿Alguna vez has tenido uno de esos días en los que las ruedas se mueven pero no vas a ningun lado? ¿Dónde, no importa lo duro que hayas trabajado, te encontraste incapaz de hacer avanzar nada?

Bueno, yo estaba teniendo uno de esos días. Mi larga lista de "cosas que debo hacer" terminó por no completarse sin importar cuánto lo intenté. Estaba midiendo el éxito de mi día y me di cuenta de que no había habido mucho trabajo productivo en ese día.

Como persona de tipo A orientada a las metas, me sentía bastante mal conmigo misma. Pensé que quizás Dios también sentía lo mismo acerca de mí. Ese día no había mostrado mi fe por mis obras, y esto estaba devorando mi autoestima.

Fue entonces cuando Dios me habló. Comenzó a hablarme con esa voz familiar, marcando sus pensamientos en mi corazón como lo había hecho cientos de veces antes. Me recordó que me había llamado a la mayordomía, no a la productividad. Me invitó a evaluar el éxito de mi día a través del lente de mi mayordomía.

PRODUCTIVIDAD VS. MAYORDOMÍA

(cont.)

Reflexioné sobre mi día una vez más, usando el nuevo lente de la mayordomía; ¿Había pasado este día ocupándome de las cosas de Dios en mi vida?

La razón de mi día no productivo habían sido las interrupciones. Algunas de ellas fueron interrupciones necesarias que me dieron la oportunidad de cuidar el bienestar de las personas en mi vida. Como una llamada telefónica de un amigo que realmente necesitaba un oído atento, o un recado imprevisto para ayudar a un estudiante que amaba mucho o una pausa para visitar a un vecino al que rara vez veía. Estas interrupciones contribuyeron al cuidado de las personas, que son lo más importante que Dios ha puesto en mis manos, para ejercer la mayordomia.

Otras interrupciones fueron absolutamente innecesarias, como el caer en la trampa de las redes sociales, o dejar que mi curiosidad acerca de las cosas captara mi atención mucho más tiempo de lo que debería, o incluso decir "sí" a un café solo para alejarme de mi escritorio.

Caer en estas cosas fue un mal uso de la mayordomía. Estas no contribuían al cuidado de lo que Dios me había confiado. Peor aún, me alejaron del trabajo de mayordomía del ministerio al cual Dios me había llamado, como lo indicaban las tareas de mi lista de pendientes.

Esto me llevó a meditar sobre la naturaleza y los beneficios de la mayordomía en contraposición a la productividad. Hoy en día, muchos ministros se enfrentan al agotamiento al perseguir estándares y medir su éxito por lo que producen. Mientras tanto, Dios anhela darnos descanso y cambiar nuestro yugo pesado por el ligero. Él desea que veamos la obra del ministerio como un acto de colaboración con Él, y que lo abordemos como una extensión del desbordamiento de nuestra relación con Él a medida que obedecemos Su mandato de ser mayordomos de la Tierra.

Pero para saber cómo administrar bien, necesitamos saber en qué se diferencia la mayordomía de la productividad.

PRODUCTIVIDAD VS. MAYORDOMÍA

(cont.)

A continuación se muestran algunas formas en las que podemos notar la diferencia.

Producir es inventar "algo" por uno mismo. La productividad comienza conmigo y termina conmigo.

Ser mayordomo es hacer algo “de” lo que Dios me ha dado. La mayordomía comienza con Dios y termina con Dios, con nosotros estando en el medio, cerrando la brecha entre lo natural y lo sobrenatural.

- La producción mide los números, la mayordomía mide la obediencia.
- La producción promueve el orgullo (soy tan bueno que hice las cosas), la mayordomía promueve la humildad (los mayordomos son siervos).
- La producción pregunta: "¿Cuánto puedo hacer?".
- La mayordomía dice: "¿Qué debo hacer para que Su voluntad sea hecha?".
- La productividad exige que quemes la vela en ambos extremos para tener éxito.
- La mayordomía sabe que todo fue Suyo antes que fuera mío, y Él es muy capaz de cuidar las cosas mientras yo descanso en Él. Por lo tanto, la mayordomia honra el dia de descanso (el sabbat).
- La productividad sugiere que debes aprender una habilidad que otros no tienen y, por lo tanto, hacerse indispensable.
- La mayordomía sabe que no existe lo indispensable en el Reino de Dios. Los mayordomos siempre estar buscando quien los va a reemplazar (discipulando). Se quedan sin trabajo, con frecuencia. Están listos al final de su carrera para entregar la batuta a alguien que han preparado de la próxima generación.
- Los productores se sienten tentados a decir "sí" a todo, para que puedan producir al máximo y ser conocidos por estar ocupados. (Luego, cuando la gente no se da cuenta de su ocupación los productores se ponen ansiosos y preocupados).
- Los mayordomos dicen “sí” solo a Dios y, por lo tanto, solo se enfocan en las cosas que Él les asigna para dedicar sus vidas en ellas.
- Los productores tienen dos maestros, la ambición propia y la "visión" humana.
- Los mayordomos tienen un solo Maestro y estan impulsados por el mandato de ejercer su dominio.
- La productividad esta preocupada con el control, disfrazándolo inteligentemente de "eficiencia".
- Los mayordomos no se aferran a las cosas que tiene en sus manos, sino que cuidan de ellas con amor mientras Dios les permita llevarlas. Están listos para liberarlas en el momento en que Dios decida reasignar el trabajo a otra persona.

PRODUCTIVIDAD VS. MAYORDOMÍA

(cont.)

Al final de una vida muy productiva, el escritor de Eclesiastés descubrió que el trabajo y la fatiga de su trabajo carecían de sentido.. Estaba cansado de la vida porque su enfoque había sido lograr, experimentar, complacer y tener algo que mostrar para todo.

> "Miré yo luego todas las obras que habían hecho mis manos, y el trabajo que tomé para hacerlas; y he aquí, todo era vanidad y aflicción de espíritu, y sin provecho debajo del sol."
> Eclesiastés 2:11

Sea Rey o plebeyo, la productividad finalmente mata. La productividad roba la alegría, frustra la paz, invita a la ansiedad e induce al agotamiento.

Cuando todo está dicho y hecho, nuestra fidelidad para administrar las cosas de Dios satisface nuestras almas más que cualquier cantidad de ocupación.

Los invito hoy a mirar a través del lente de la mayordomía para evitar que su alma sienta la carga innecesaria de producir.

Fuimos llamados al viaje de caminar junto al Padre para cuidar la Tierra. Su amor alimenta nuestra visión de mayordomos. Hay descanso cuando caminamos con nuestra confianza puesta en Él.

¿PUEDE PENSAR EN MÁS FORMAS EN LAS QUE LA PRODUCTIVIDAD SE DIFERENCIA DE LA MAYORDOMÍA? LLENE LOS ESPACIOS EN BLANCO A CONTINUACIÓN CON SUS PENSAMIENTOS.

Productividad

Mayordomia

Debe leer libros

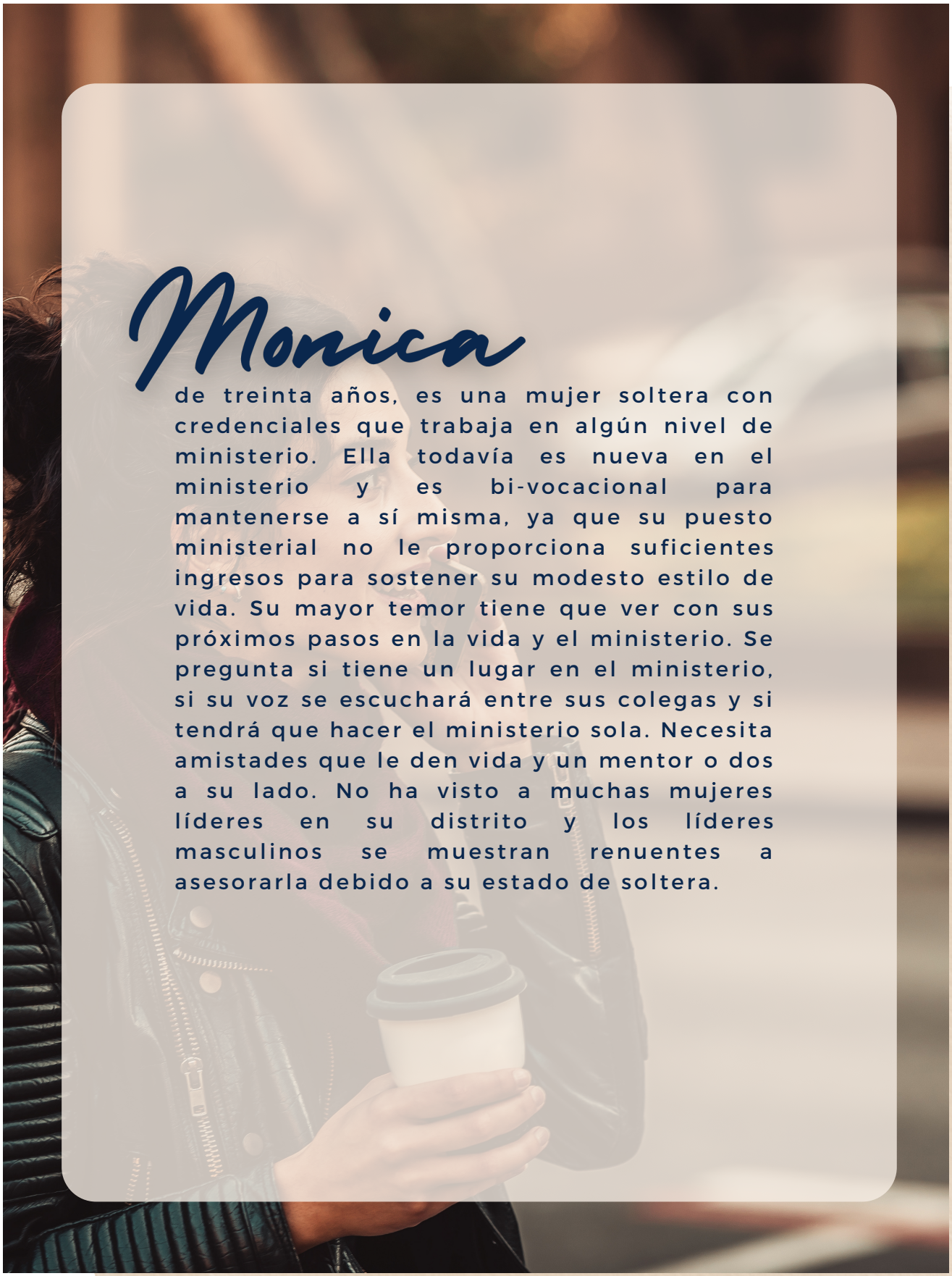
PARA CADA MINISTRA

- **Piragüismo en las montañas: liderazgo cristiano en un territorio inexplorado** | Tod Bolsinger
- **Comunicación para el cambio: siete claves para una comunicación irresistible** | Andy Stanley
- **Atrévete a cosas poderosas: mapeo de los desafíos del liderazgo para las mujeres cristianas** | Halee Gray Scott
- **Atrévete a liderar: trabajo valiente. Conversaciones difíciles. Corazones enteros** | Brene Brown
- **Desarrollar mujeres líderes** | Kadi Cole
- **No lo veía venir: Superar los siete desafíos más grandes que nadie espera y que todos experimentan** | Carey Nieuwhof
- **Envalentonado** | Tara Beth Leach
- **Espiritualidad emocionalmente sana** | Peter Scazzero
- **Presencia ejecutiva: el eslabón perdido entre el mérito y el éxito** | Sylvia Ann Hewlett
- **¡Ayuda! Estoy a cargo** | Rod Loy
- **Creador de héroes: cinco prácticas esenciales para que los líderes multipliquen a los líderes** | Dave Furgeson
- **Cómo suben las mujeres** | Sally Helgesen & Marshall Goldsmith
- **¡Solo lidera! Una guía práctica sin quejas, sin quejas y sin tonterías para mujeres líderes en la Iglesia** | Jenni Catron and Sherry Surratt

- **Lidere para que otros puedan seguir** | Jim Bradford
- **Liderazgo y autoengaño** | Arbinger Institute
- **Dolor de liderazgo: el salón de clases para el crecimiento** | Samuel R. Chand
- **Liderar en vacío: rellenar su tanque y renovar su pasión** | Wayne Cordeiro
- **Hecho para liderar: Empoderando a las mujeres para el ministerio** | Nicole Martin
- **Margen: restaurar las reservas emocionales, físicas, financieras y de tiempo a vidas sobrecargadas** | Richard Swenson
- **Superar el lado oscuro del liderazgo: la paradoja de la disfunción personal** | Gary L. McIntosh, Samuel D. Rima
- **Liderazgo de pivote** | Angela Craig
- **Liderazgo en viajes por carretera** | George O. Wood
- **Las 4 disciplinas de la ejecución: lograr sus metas tremendamente importantes** | Chris McChesney, Sean Covey, Jim Huling
- **El código de la confianza: la ciencia y el arte de la seguridad en sí mismas: lo que las mujeres deben saber** | Katty Kay and Claire Shipman
- **La formación de un líder: reconocimiento de las lecciones y etapas del desarrollo del liderazgo** | J. Robert Clinton
- **El camino de regreso a ti: un viaje del eneagrama hacia el autodescubrimiento** | Ian Morgan Cron
- **La despiadada eliminación de la prisa** | John Mark Comer
- **Inofensivo** | Brant Hanson
- **Cuándo alejarse** | Gary Thomas
- **Trabaja conmigo: cómo la inteligencia de género puede ayudarte a tener éxito en el trabajo y en la vida** | Barbara Annis and John Gray

Debe leer libros
PARA CADA MINISTRA

CONOCE A
Monica



Monica

de treinta años, es una mujer soltera con credenciales que trabaja en algún nivel de ministerio. Ella todavía es nueva en el ministerio y es bi-vocacional para mantenerse a sí misma, ya que su puesto ministerial no le proporciona suficientes ingresos para sostener su modesto estilo de vida. Su mayor temor tiene que ver con sus próximos pasos en la vida y el ministerio. Se pregunta si tiene un lugar en el ministerio, si su voz se escuchará entre sus colegas y si tendrá que hacer el ministerio sola. Necesita amistades que le den vida y un mentor o dos a su lado. No ha visto a muchas mujeres líderes en su distrito y los líderes masculinos se muestran renuentes a asesorarla debido a su estado de soltera.

Monica se secó una gota de sudor de su frente nerviosa mientras entraba al gran salón de reuniones de la iglesia. Todos los líderes influyentes, la gente importante en su distrito platicaba en una cacofonía de ruidos sin darse cuenta de la entrada de Mónica a la habitación.

Se sentaron alrededor de las mesas redondas en relativa relajación comparado al estado nervioso actual de Mónica. Como mujer soltera de treinta años que recientemente había obtenido sus credenciales ministeriales, no conocía a muchos de sus colegas en la sala. Ella revisó el salón en busca de caras conocidas. Había algunos que reconoció en una mesa, pero ellos no la podían ver desde donde ella estaba. Además, la mayoría de ellos ya estaban inmersos en profundas discusiones. Sin embargo, había una silla disponible en una mesa.

"¿Me acerco a la mesa e interrumpo a los que conozco?", Se preguntó," ¿O me presento yo misma con algunas de las personas nuevas en otra mesa?".

Ella vislumbró un cabello plateado y se dió cuenta de quién era. Era la mujer más respetada en la sala, una misionera retirada y ahora una pastora respetada en una congregación local. Esta mujer valiente para servir a Jesús en junglas salvajes había inspirado a Mónica cuando era niña. Mónica anhelaba mentoría, especialmente de alguien como esta mujer que se había ido para servir a Jesús a costas desconocidas como una mujer en sus treintas y soltera.

Pero, incluso cuando surgió el pensamiento, ella se lo guardó.

"¿Cómo puedo pedirle que me asesore? ¿Y si no quiere hablar conmigo? " ella se murmuró asimisma desalentadoramente.

Cuando se recuperó de esa distracción momentánea, alguien había tomado el único asiento que quedaba en la mesa con sus amigos.

Una pareja entróal salon. Ella miró al hombre detenidamente, mientras este gritaba un "hola" a través del salon a sus amigos. Le hicieron señas para que se acercara, y su esposa lo siguió de cerca a un asiento en la mesa.

Mónica deseaba secretamente un campeón que la llevara a un asiento entre amigos también. Pero un esposo era quizás la más lejana de todas sus preocupaciones. Ella estaba actualmente ocupada identificando su llamado. ¿Qué era lo siguiente para ella? ¿A dónde la enviaría Dios? ¿Qué calificaciones serían necesarias para ser eficaz en su nuevo rol? ¿Tendría ella un nuevo papel? Y finalmente, podría ella conocer a alguien lo suficientemente seguro en sí mismo como para no sentirse inseguro acerca de su llamado?

Aunque había crecido en la iglesia, el mundo del liderazgo de la iglesia le era desconocido. Ella se sintió como un pez fuera del agua. Sus padres habían apoyado su decisión de convertirse en una ministro, pero habían expresado serias preocupaciones sobre su viabilidad financiera. A las mujeres ministros se les paga menos, razonaron con ella, y Mónica tenía toda su deuda de la universidad bíblica que requería un trabajo estable que debía abordarse adecuadamente.

Mónica volvió de nuevo a la realidad cuando se dió cuenta de que había estado mirando inadvertidamente a la mujer sentada recientemente junto a su marido, el que había entrado en el salon unos pocos minutos atrás. Su rostro se sonrojó mientras trataba de apartar la mirada. Demasiado tarde.

La mujer gritó su nombre, "¿Mónica?"

—Hola —balbuceó Mónica en respuesta. Esforzándose por recordar de dónde conocía ese rostro amistoso. "Hola", respondió la mujer, "Shannon", dijo, señalándose a sí misma en respuesta a la mirada inquisitiva de Mónica.

"¿Cómo puedo pedirle que me asesore? ¿Qué pasa si ella no quiere hablar conmigo? " murmuró para sí misma desalentadoramente.

CONOCE A MONICA (cont.)

"Estábamos en la misma clase para credenciales". “Ah, sí”, respondió Mónica, “sí, Shannon. Oye. ¿Cómo estás?" "Estoy muy bien. ¿Cómo estás? ¿Tienes asiento todavía? Shannon preguntó señalando una silla vacía a su lado. Mónica se sintió visiblemente aliviada. "No, no tengo silla todavía. Gracias por invitarme a sentarme con ustedes ". Después de todo, tenía un campeón, reflexionó Mónica.

Se sentó mientras los miembros de la mesa platicaban alegremente. Ella reconoció a muchos de ellos, presbíteros, misioneros, pastores respetados, cualquiera de los cuales a ella le encantaría aprender y ser mentoreada por ellos. Sin embargo, había barreras invisibles que impedían que una ministro soltera fuera guiada por hombres que la habían precedido. Ella susurró una oración silenciosa pidiéndole a Dios que pusiera el Espíritu de adopción en el corazón de algunos de ellos, sus hermanos y padres espirituales sentados a la mesa. Que estuvieran dispuestos a correr el riesgo de guiarla en su llamado.

Ella descansó sabiendo que el Dios que la llamó también es un Dios que responde a las oraciones. Si no ¿Ya no había respondido su oración, al proporcionar la invitación para el asiento actual en el que estaba ella sentada?

Querido lector, ¿Eres Mónica? ¿Conoces a una Mónica?

¿Qué necesita Mónica?

- Campeones masculinos y femeninos que afirmen su llamado y le proporcionen mentoría a través el proceso.
- Oportunidades que estén alineadas con su llamado y sus necesidades financieras.
- Confianza y capacidad de trabajo en red para articular su conjunto de habilidades con los demás.
- Amistades con otras personas como ella que pueden orientarla y animarla en el viaje.

¿CUÁLES SON ALGUNAS HABILIDADES MINISTERIALES VITALES QUE TODO MINISTRO DEBE DOMINAR?

Todos sabemos que el ministerio eficaz comienza con una fe inquebrantable en Jesucristo y un conocimiento bíblico sólido. Aquí hay algunas habilidades ministeriales adicionales que obtuvimos de ministros experimentados de nuestra tribu para ayudarnos a convertirnos en los mejores siervos del Señor en cada época. Puede capacitar a sus propios ministros de NWM eligiendo varios temas que se enumeran a continuación.

Exploremos estas habilidades ministeriales a través de la lente de 4 competencias de liderazgo:

- Lo que sabemos (conocimiento)
- Qué hacemos (habilidades y experiencias)
- Quiénes somos (Personaje: Formación espiritual)
- Cómo lo hacemos (Comportamiento: Fruto del Espíritu)

NWM
NETWORK OF WOMEN MINISTERS

HABILIDADES QUE TODO MINISTRO DEBE DOMINAR
(cont.)

LO QUE SABEMOS
(CONOCIMIENTO)

1. Comprensión jurídica básica de la gestión de organizaciones sin fines de lucro y los problemas de recursos humanos.
2. Construyendo, desarrollando y liderando equipos
3. Llevar a cabo una reunión de la junta o de negocios (p. Ej., Regla de orden de Roberts)
4. Inteligencia cultural (estudio de la diversidad en comunidad y generación)
5. Diferenciar entre mentores, defensores y campeones
6. Establecer presencia ejecutiva
7. Inteligencia financiera (desarrollo de fondos, elaboración de presupuestos, etc.)
8. Inteligencia de género (eliminando los prejuicios de género para la colaboración)
9. Deberes totales (por ejemplo, comunión, boda, funeral, dedicación del bebé, etc.)
10. Hermenéutica bíblica sólida

QUE HACEMOS
(HABILIDADES / EXPERIENCIAS)

1. Convertirse en un actor de la comunidad
2. La resolución de conflictos
3. Creando una cultura colaborativa e inclusiva
4. Comunicación verbal y no verbal efectiva
5. Mentoría intergeneracional, intercultural y de género cruzado
6. Negociación
7. Trabajar en red con colegas masculinos en el ministerio
8. Decir mejor sí y no
9. Gestión del tiempo
10. Liderazgo visionario

QUIENES SOMOS
(CARÁCTER: FORMACIÓN ESPIRITUAL)

1. Disciplinas espirituales consistentes
2. Coraje
3. Humildad (o humilde confianza)
4. Integridad / Transparencia
5. Perseverancia / Resiliencia
6. Practicar la soledad y descansar sin sentirse culpable
7. Sensibilidad a la dirección del Espíritu

CÓMO LO HACEMOS
(COMPORTAMIENTO: FRUTO DEL ESPÍRITU)

1. Escucha activa
2. Abordar temas controvertidos de manera pacífica
3. Defendiendo a los compañeros ministros
4. Transición elegante en el ministerio
5. Creación de redes y sistema de apoyo.
6. Superando los celos
7. Responder, no reaccionar, a comentarios o situaciones hirientes.

REFLEXIONANDO SOBRE NUESTRA TRAYECTORIA A TRAVÉS DEL ANÁLISIS S.W.O.T.

Saehee Duran, NWM Training Coordinator

Dios escogió a las mujeres para ser parte de Su historia redentora. Una y otra vez, lo encontramos haciendo lo imposible a través de las mujeres en una cultura bíblica altamente patriarcal y jerárquica. Muchas mujeres no cupieron en el molde aceptable de liderazgo de su época, sin embargo, Dios las escogió intencionalmente para cumplir Su voluntad divina.

No es una sorpresa, entonces, que Dios haya elegido a las mujeres para ser una parte integral del movimiento de las Asambleas de Dios (AD) desde su inicio en el 1914, influyendo tanto al nivel local, nacional e incluso global desde su creación. Si bien no había muchas mujeres pastoras durante ese tiempo, las mujeres eran lideres fieles y servían como maestras, evangelistas y misioneras junto a sus colegas masculinos.

Hoy en día, la Red de Ministras está sirviendo a un número creciente de ministras que continúan siendo parte de la obra salvífica global de Dios. Hasta ahora, hemos estado haciendo grandes avances. Pero si bien hay progreso positivo, es esencial hacer una pausa y reflexionar sobre nuestra trayectoria hasta ahora para servir mejor a Dios y a la Iglesia en el futuro.

Utilicemos el análisis conocido de S.W.O.T. (Análisis de Puntos Fuertes, Puntos Débiles, Oportunidades y Obstáculos) como nuestro punto de referencia. A medida que lea, si lo considera útil, anote sus propias observaciones para que pueda incorporarlas con su respectivo equipo.

REFLEXIONANDO SOBRE NUESTRA TRAYECTORIA A TRAVÉS DEL ANÁLISIS S.W.O.T.

(cont.)

Puntos fuertes

1.Las Asambleas de Dios apoya bíblicamente a la ministra. Nuestro Consejo incluso tiene el documento de posición oficial sobre "El papel de la mujer en el ministerio" adoptado por el Presbiterio General en 2010. Ser parte de una Consejo que apoya a las mujeres en todos los niveles de liderazgo ministerial es una bendición. Vemos a muchas mujeres muy dotadas de Dios, como Beth Moore, que son sólidas académicas bíblicas pero están limitadas por la teología complementaria para poder ejercer plenamente su vocación e influencia. Afortunadamente, las mujeres de las AD tienen acceso a la educación teológica, capacitación, y credenciales para ejercer nuestro llamado ministerial.

2.El número de ministras está aumentando gradualmente. En 2019, alrededor del 26% del total de ministros acreditados eran mujeres. Se trata de un aumento de 224 con respecto al año anterior. Es probable que el número creciente de mujeres ministras seguirá aumentando a corto plazo. El Espíritu Santo se está moviendo poderosamente, invocando las voces proféticas de las mujeres dentro de nuestro Consejo. Las mujeres jóvenes llamadas al liderazgo ministerial están viendo más que nunca ejemplos de ministras en plataformas visibles. Esto ayuda a afirmar el llamado al liderazgo ministerial en todos los niveles.

3.Las ministras están presentes en todos los niveles de liderazgo ministerial. En 2018, Donna Barrett hizo la historia al ser la primera mujer elegida como parte del equipo nacional ejecutivo. Tres de los veintiún presbíteros ejecutivos son mujeres, y varias ministras sirven en el Presbiterio General. Las ministras están presentes en todas las categorías de ministerio, prosperando como pastoras, misioneras, evangelistas, capellanas, funcionarias de distrito y educadoras (aunque las representaciones en algunas de estas áreas son escasas). No hay límites en cuanto a dónde las mujeres pueden servir en nuestro Consejo.

REFLEXIONANDO SOBRE NUESTRA TRAYECTORIA A TRAVÉS DEL ANÁLISIS S.W.O.T.

(cont.)

Puntos débiles

1.Existe una clara desemejanza de género en el nivel de los dirigentes "superiores". Cuanto más alto subes el nivel de liderazgo, menos mujeres ves. Si bien el número de ministras está aumentando, su presencia en las oficinas de distrito, el presbiterio general, el presbiterio ejecutivo y el liderazgo nacional es desproporcionadamente baja. Tal realidad envía un mensaje contradictorio de que la validación de su vocación (a través del documento de posición y la credencial ministerial) no necesariamente refuerza la cultura inclusiva de género en las mesas de autoridad en la toma de decisiones.

2.La Regla de Billy Graham (BGR), basada en el miedo, dificulta las interacciones entre géneros. Si bien el BGR original destacó cuatro énfasis (finanzas, integridad sexual, relaciones con iglesias locales y publicidad), ahora se reduce a una bandera roja punitiva que advierte: "No estés solo con mujeres que no sean tu cónyuge". Si bien tener límites saludables entre hombres y mujeres es apropiado, tal evitación basada en el miedo impide que las ministras accedan a la capacitación, la tutoría, la creación de redes y las oportunidades de socialización iguales que sus contrapartes masculinas.

Oportunidades

1.Los aliados masculinos en posiciones de autoridad e influencia pueden defender a la causa de las ministras. Cuanto más trabajo junto a los compañeros masculinos, más aprendo que muchos de ellos quieren empoderar a las mujeres llamadas al liderazgo del ministerio. El desafío es que no saben cómo hacerlo, especialmente en la corriente cultura hipersensible de #MeToo y el movimiento de #ChurchToo. Necesitamos hombres y mujeres valientes y contraculturales que estén dispuestos a defenderse unos a otros a través del respeto mutuo, el honor, el perdón y la gracia. ¡Nos necesitamos los unos a los otros!

2.Las mujeres líderes pueden defender a sus compañeras ministras. Algunas mujeres líderes ejecutivas en nuestro Consejo pueden defender proactivamente a las ministras de alto potencial proveyendo mentaría en privado y abogando por ellas públicamente. Deben reproducirse a sí mismas aprovechando su influencia posicional y ser conscientes de pasar el legado del liderazgo a la próxima generación de ministras llamadas y competentes.

REFLEXIONANDO SOBRE NUESTRA TRAYECTORIA A TRAVÉS DEL ANÁLISIS S.W.O.T.

(cont.)

Amenazas

1.Amenazas externas: **Siempre habrá personas que no acepten a las mujeres como líderes espirituales.** Estas personas pueden ser parte de su iglesia o comunidad a la que sirve. A veces, las oposiciones son tan grandes que usted puede cuestionar su llamado. En esos tiempos, recuerda que fue Dios quien la llamó al liderazgo ministerial, no usted misma. Está exactamente donde necesita estar.

2.Amenazas internas: **Algunos ministros varones en nuestro Consejo no apoyan a las ministras a pesar del documento de posición que dice lo contrario.** La harán sentir irrespetada, excluida, invisible y sola a veces. Cuando se sienta traicionada por el propio pueblo, solo recuerda que Jesús sabe cómo usted se siente. La buena noticia es que nuestras voces están siendo escuchadas. Las cosas están cambiando lenta pero seguramente. Si usted renuncia hoy, las futuras ministras se enfrentarán a las mismas pruebas. ¡Sigue cumpliendo el propósito de Dios en su vida sin importar lo que pase! ¡Eres parte de la solución!

Mucho ha cambiado para las mujeres en nuestro Consejo desde el 1914. A medida que sigamos dando liderazgo a esta generación, recordemos por qué estamos haciendo lo que estamos haciendo. No estamos aquí para luchar contra la desigualdad el sexismo, promover el feminismo militante, o reclamar más territorio de liderazgo atacando a nuestros hermanos en Cristo. Pero si estamos aquí para ser parte de la obra redentora de nuestro Señor Jesucristo a esta generación rota, y a la vez a la Iglesia. *¡Nosotras, las mujeres, somos elegidas para ese privilegio! ¡Seamos buenas administradoras de esta gran oportunidad!*

MIENTRAS ESPERAS...

Preguntas de entrenamiento para ayudar a dirigir su postura de espera hacia el Señor

CYNTHIA GANDHI DOBBS

¿Ha tenido la experiencia de esperar, esperar durante meses, tal vez incluso años entre el día en que fue llamado y el momento en que comenzó a tener oportunidades de caminar en su llamado?
Quizás estés ahí ahora mismo, en una temporada de espera, atrapado en la pausa entre lo que Dios dijo y la realidad enormemente diferente de tu vida actual.

El tiempo entre el día en que somos "llamados" y el día en que nos establecemos en nuestro llamado a menudo puede ser doloroso. Si eres como yo, probablemente te hayas preguntado: "Dios, si me llamaste a esto, ¿por qué no tengo la oportunidad de hacer lo que me has llamado a hacer?"

El peso de la espera es aislante. Ninguna multitud espera a nuestro lado. La espera es individual y, por lo tanto, puede hacernos sentir como si fuéramos únicos en experimentar la espera. Los sentimientos de no estar calificados, rechazados, no deseados e incluso invisibles pueden superar la voz suave y apacible que nos llamó a trabajar por el Reino. Si la espera es larga, el fervor puede convertirse en ira. La alegría que acompaña a la elección de Dios puede ser usurpada por la amargura que proviene de no haber sido elegido una y otra vez.

Si bien la espera puede parecernos poco común, de hecho es un denominador común para casi todos los llamados. Esperar es necesario.

La espera ofrece momentos de intimidad con Jesús.
La espera alimenta las pequeñas brasas de la confianza hasta que pueden convertirse en un infierno de fe.

Esperar es necesario para que nuestras almas se conviertan en todo lo que Dios quiso que seamos.
Nos convertimos en esto solo si la espera se aborda con sabiduría, humildad y confianza en nuestro Dios infaliblemente fiel.

Aquí está la verdad: todos los que son llamados, son llamados primero a esperar que Dios los establezca.

No hay nadie tan familiarizado con la espera como el rey David. David estaba pastoreando ovejas cuando era adolescente en el fatídico día en que el profeta Samuel lo ungió como el próximo Rey de Israel. Uno pensaría que la siguiente escena de la historia de David lo llevaría al palacio en una procesión real de espectadores felices. En cambio, David enfrentó pruebas, negligencia, minimización, celos e incluso ira de aquellos a quienes sirvió. David incluso tuvo que huir durante muchos años de su vida solo para seguir con vida. En esos años de carrera, su vida estaba muy lejos de su vocación. Le tomó 15 años de lucha y espera antes de que finalmente se sentara en el trono. La vida de David nos ofrece un ejemplo ganador de esperar bien.

Esperar por sí solo no puede producir el fruto espiritual destinado a impulsarnos hacia nuestro destino. Esperar con Dios, en Dios y en Dios con un firme control de nuestro llamado y Su carácter es la mejor receta para el éxito mientras esperamos.

Si se pregunta qué hacer mientras espera, aquí hay cinco cosas extraídas del ejemplo de David:

MIENTRAS ESPERAS...

(cont.)

APRENDE MIENTRAS ESPERA

Salmo 25: 5
Guíame en tu verdad y enséñame, porque tú eres el Dios de mi salvación; por ti espero todo el día.

Preguntas de coaching:

A veces buscamos oportunidades antes de aprender a cumplir con las responsabilidades que esas oportunidades conllevan. Si uno aprende a blandir una espada antes del día de la batalla, puede ser útil a la hora de luchar. Es demasiado tarde para aprender a empuñar una espada el día de la batalla. Las temporadas de espera nos dan el tiempo que necesitamos para perfeccionar nuestras viejas habilidades y aprender otras nuevas.

¿Qué es algo que puede comenzar a aprender que algún día lo ayudará en su llamado mientras espera?

¿Qué primer paso puede dar para comenzar a aprender esto en la próxima semana?

CONSTRUYE CARÁCTER MIENTRAS ESPERA

Salmo 25: 2
Que la integridad y la rectitud me guarden, porque en ti espero.

Preguntas de coaching:

Nuestro mundo está plagado de fallas morales cristianas porque la llamada impulsó a alguien al centro de atención antes de que su carácter pudiera alcanzarlos. Fuera de la vista del público, podemos asociarnos con Dios para hacer el trabajo interno que sostendrá el trabajo externo del ministerio mientras esperamos.

Evalúate a ti mismo ante Dios. Pídale al Espíritu Santo que identifique los rasgos de carácter en usted que son contrarios al fruto del Espíritu. ¿Qué son?

¿Cuál es el primer paso que puede tomar para superar cualquier deficiencia que el Espíritu Santo identificó?

¿Qué puede hacer de forma activa en este momento para convertirse en una persona íntegra y de carácter fuerte?

MIENTRAS ESPERAS...
(cont.)

CONSTRUYE VALOR MIENTRAS ESPERA

Salmo 27:14
Espera al SEÑOR; *esfuérzate, y cobra ánimo tu corazón; espera al* SEÑOR!

Preguntas de coaching:

Esperar requiere coraje. El llamado de Dios puede llevarte a un territorio difícil e irreconocible. La guerra, la oposición y su propia naturaleza pueden amortiguar la audacia que requiere que dé un paso en obediencia a Dios. A veces nos alejamos no porque nos falten oportunidades, sino porque la puerta que Dios abrió parece inmanejable por nuestra cuenta.

¿A qué sueños has renunciado porque parece demasiado aterrador para intentarlo? Ore y pídale al Espíritu Santo que identifique áreas en su vida donde las puertas están abiertas para usted pero no ha entrado en ellas debido al miedo.

¿Cuál es el primer paso que puede dar para comenzar a cruzar estas puertas?

Pídale a Dios que le dé tanto el valor para completar la comisión para la que fue llamado como la fuerza para mantener un corazón sano incluso cuando la esperanza se difiera.

RECUERDA A QUIÉN ESTÁS ESPERANDO MIENTRAS ESPERAS

Salmo 38:15
Te espero, oh SEÑOR; *Tú responderás, Señor, Dios mío.*

Salmo 52: 9
Te lo agradeceré eternamente porque lo has hecho. Esperaré tu nombre, porque es bueno, en presencia de los piadosos.

Preguntas de coaching:

Recuerde, “Dios no es hombre para que mienta” (Números 23:19), Él honra cada palabra que habló sobre usted. No estamos esperando que los seres humanos nos den oportunidades. Esperamos en el Dios que nos llamó a abrir puertas. ¿En qué se diferencia esperar en Dios de esperar que las personas influyentes te den oportunidades?

¿Qué puedes hacer para replantear tu espera?
¿Hay un momento tangible en tu historia con Dios que pueda recordarte a quién estás esperando?

MIENTRAS ESPERAS...
(cont.)

TIENE ESPERANZA MIENTRAS ESPERA

Salmo 130: 5
En el SEÑOR espero, mi alma espera, y en su palabra espero;

Salmo 39: 7
Y ahora, Señor, ¿qué espero? Mi esperanza esta en ti

Salmo 130: 6-7
Mi alma espera al Señor más que los centinelas de la mañana, más que los centinelas de la Mañana. ¡Espera, oh Israel, en el SEÑOR! Porque con el SEÑOR hay misericordia, y abundante redención con él.

Isaías 40:31
Pero los que esperan en el SEÑOR renovarán sus fuerzas; se levantarán con alas como las de las águilas; correrán y no se cansarán; caminarán y no se fatigarán.

Preguntas de coaching:

La esperanza llena la decepción, la desilusión, la ira, la amargura y la preocupación de un corazón que espera. Sin esperanza, la espera fatiga. El Dios de la esperanza nos invita a esperar mientras esperamos.

¿Qué es lo que te trae esperanza mientras esperas?

Si no se le ocurre nada, ¿puede pedirle a Dios que le recuerde la primera vez que respondió al llamado y la esperanza que sintió en esa época? Escriba sus pensamientos esperanzadores de esa etapa de la vida y recuerde su llamado a menudo para restaurar la esperanza.

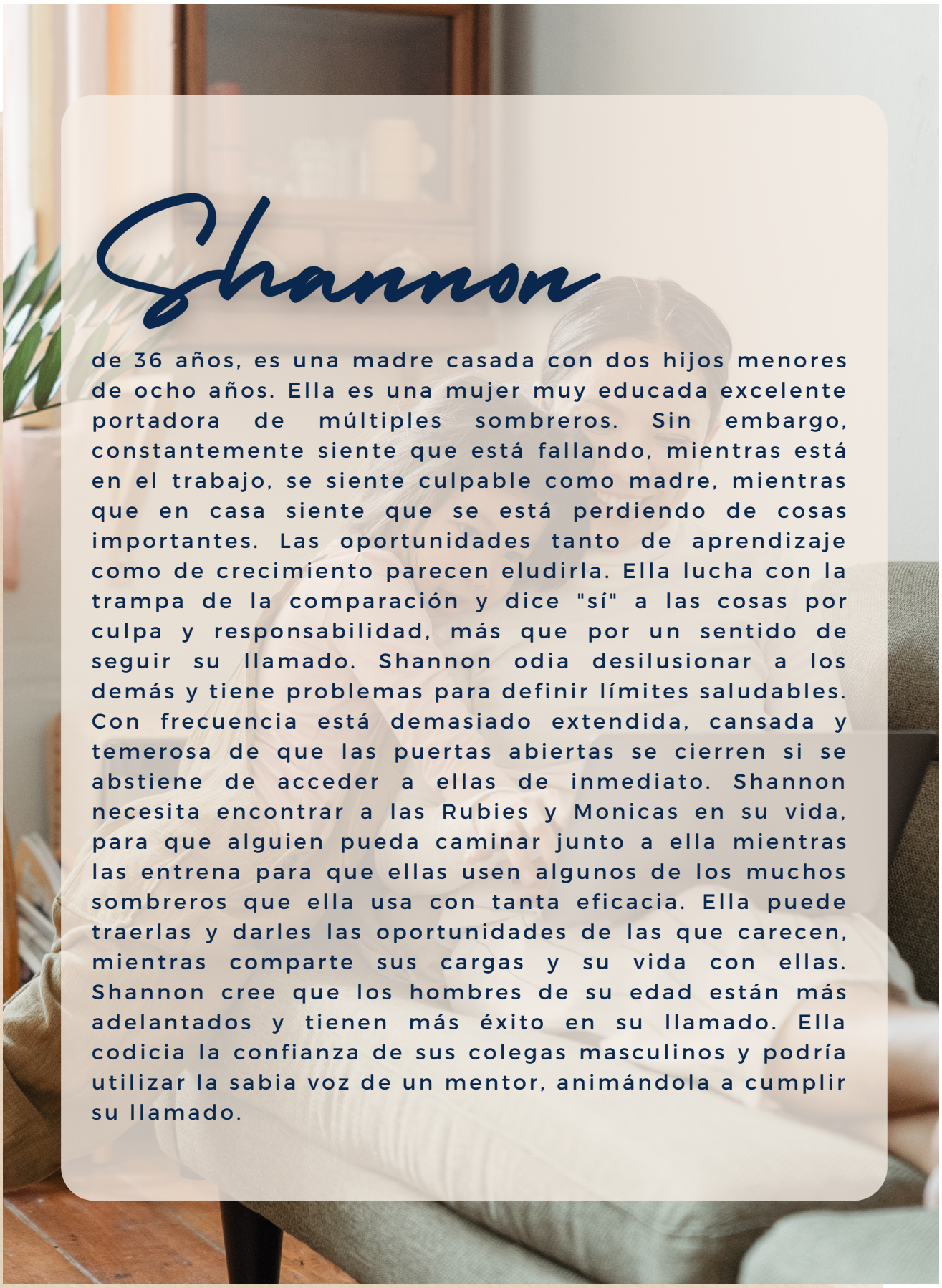
Un último estímulo ...

Dios nos espera
Isaías 3:18
Por tanto, el SEÑOR espera para tener piedad de vosotros, y por eso se exalta para mostraros misericordia. Porque el SEÑOR es un Dios de justicia; Bienaventurados todos los que le esperan.

¡Nuestro Padre amoroso, el que los llamó, también está esperando! Él espera bendecirlo, ser misericordioso con usted, edificar a Cristo en usted y caminar con usted mientras ministran juntos todos los días de su vida. Esperar en Él es una bendición.

Tu espera nunca es en vano. Puede que el mundo no te vea, pero Él sí. Así que espera con esperanza. A medida que desarrolle carácter y coraje, confíe en el mismo Rabino para que le enseñe cosas que solo Él puede, sabiendo que Aquel a quien espera es digno de ser atendido. No pierde el tiempo de nadie; su espera no es en vano en Él.

CONOCE A *Shannon*



Shannon

de 36 años, es una madre casada con dos hijos menores de ocho años. Ella es una mujer muy educada excelente portadora de múltiples sombreros. Sin embargo, constantemente siente que está fallando, mientras está en el trabajo, se siente culpable como madre, mientras que en casa siente que se está perdiendo de cosas importantes. Las oportunidades tanto de aprendizaje como de crecimiento parecen eludirla. Ella lucha con la trampa de la comparación y dice "sí" a las cosas por culpa y responsabilidad, más que por un sentido de seguir su llamado. Shannon odia desilusionar a los demás y tiene problemas para definir límites saludables. Con frecuencia está demasiado extendida, cansada y temerosa de que las puertas abiertas se cierren si se abstiene de acceder a ellas de inmediato. Shannon necesita encontrar a las Rubies y Monicas en su vida, para que alguien pueda caminar junto a ella mientras las entrena para que ellas usen algunos de los muchos sombreros que ella usa con tanta eficacia. Ella puede traerlas y darles las oportunidades de las que carecen, mientras comparte sus cargas y su vida con ellas. Shannon cree que los hombres de su edad están más adelantados y tienen más éxito en su llamado. Ella codicia la confianza de sus colegas masculinos y podría utilizar la sabia voz de un mentor, animándola a cumplir su llamado.

Shannon corrió atrás de Todd. Ella vislumbró su reflejo en el vidrio transparente de las puertas de entrada al gran salón de reuniones adonde se estaba llevando a cabo la reunión del Distrito.

Ella tiró del vestido en su cintura donde se había amontonado en el apresurado viaje en auto hasta aquí. La niñera había llegado tarde y Leah, su hija de tres años, estaba inconsolable cuando salió de la casa. Su mente vagó de regreso a casa, con la esperanza de que Leah se hubiera calmado. Miró su reloj y tomó nota mental de la hora, de modo que pudiera volver en una hora para asegurarse de que su hija se había calmado. Este fue su primer evento del Distrito en años.

La vida no había sido lo que había pensado o esperado.

Cuando ella conoció a Todd al comienzo de sus veinte años, ambos conocían y reconocían el llamado del otro. Pero el llamado de ella tuvo que pasar a un segundo plano por necesidad. Uno por uno, sus tres hijos nacieron y con Leah yendo a la escuela el próximo año, finalmente se sintió liberada para volver al camino de perseguir su llamado ministerial al máximo.

No era como si no hubiera estado ministrando todos estos años. Ella había trabajado en todos los roles de la iglesia, que Todd y ella habían plantado en su pequeña ciudad, desde la guardería hasta la enseñanza del estudio bíblico para adultos mayores, desde ocupar el púlpito cuando Todd estaba fuera de la ciudad hasta preparar las comidas para el alcance de los miércoles por la noche. Pero siempre fue un trabajo de malabarismo. Cuando estaba en la iglesia, se sentía como si estuviera robando a sus hijos de su presencia. Después de todo, ¿no eran ellos sus primeros discípulos? Cuando estaba en casa con sus hijos, lamentaba cada oportunidad de ministerio que no podía aprovechar. ¿No la había llamado Dios al ministerio de tiempo completo?

Dios en su bondad había extendido gracia en su vida para honrar su maternidad y su llamado ministerial. Aun así, la mayoría de los días se sentía estirada bajo el peso de sus "sí". Ella era una clásica complaciente de la gente y tenía miedo de decepcionarlas. Su salud comenzaba a deteriorarse por la falta de sueño. La culpabilidad de madre, la culpabilidad del ministerio y la falta de sueño se agravaban en su cuerpo de treinta y seis años. Recién estaba reiniciando su camino oficial al ministerio, pero algo ya estaba empezando a tener sabor a agotamiento.

"Hola chicos", gritó una voz, desde el interior del salón, cuando Todd entró, solo unos pasos por delante de ella.

Le hicieron señas a ella y a Todd para que se sentaran a su lado.

Mientras Shannon caminaba la corta distancia hasta la mesa, vislumbró un rostro familiar parado a unos metros de distancia, congelada en su lugar.

"¿Es Monica?" Ella se preguntó.

Había conocido a Mónica en una clase para credenciales ministeriales hace unos meses atras. Le había impresionado esta joven, que tenía tanta pasión por hablarles a otros acerca de Jesús. El solo hecho de estar cerca de ella había reavivado las brasas de su propio llamado.

Ella es exactamente con quien necesito sentarme hoy, decidió Shannon.

CONOCE A SHANNON (cont.)

Ella invitó a Mónica. Comenzaron a hablar de los sueños que el Señor había puesto en cada una de ellas.

Shannon sabía que muchos de los hombres de la mesa tenían la misma edad que ella y estaban más adelante en su viaje ministerial. Pero, por primera vez en mucho tiempo, la tristeza del pensamiento fue superada por un nuevo sentimiento de esperanza cuando Mónica compartió con entusiasmo una historia tras otra de lo que Dios estaba haciendo en su vida. Shannon observó con asombro cómo el nerviosismo de Monica se desvanecía en un entusiasmo animado en el momento en que comenzó a compartir acerca de su llamado. Fue algo refrescante.

Shannon encontró un espíritu afín y alguien a quien podría invitar en su viaje.

"Entonces, ¿dónde estás trabajando ahora?" Shannon le preguntó a Monica.

Ella puede decir que este sería el comienzo de una profunda amistad forjada en un lugar poco probable donde dos mujeres se sentían muy fuera de lugar.

Querido lector, ¿Eres Shannon? ¿Conoces a una Shannon?

¿Qué necesita Shannon?

- Rubies y Monicas como mentores
- Entrenamiento para decir el mejor "sí"
- Ayuda para establecer límites
- Conversaciones sobre formación espiritual y mantenimiento del alma
- Oportunidades para trabajar fuera de la sombra del llamado de su cónyuge.
- Voces de otras madres en el ministerio para hablar a sus inseguridades como madre y ministro.

Esperanza para las personas que quieren complacer a los demás

Crystal Martin, Director Nacional de NWM

Te alabo porque soy formidable y maravillosa;
tus obras son maravillosas,
Lo sé muy bien.
Salmo 139: 14 (NVI)

Recientemente, caminaba hacia una sala de juntas donde me estaba preparando para presidir un comité de la iglesia. Estaba repasando el cronograma en mi mente, pensando en mis comentarios de apertura y en cómo iba a mantener una agenda sólida con un límite de tiempo. Esta fue la primera vez que presidí este equipo recién formado. Mientras me concentraba en mis deberes, mi mente siguió un camino familiar:

- *Me pregunto qué piensan estas personas sobre mi liderazgo.*
- *¿He decepcionado a alguien en esta reunión?*
- *¿Me respetan estos líderes como mujer?*
- *¿Soy realmente la mejor persona para este trabajo?*

ESPERANZA PARA LAS PERSONAS QUE QUIEREN COMPLACER A LOS DEMÁS

(cont.)

Casi inconscientemente, estaba rumiando sobre mis dudas. En la tormenta del vagabundeo mental, el Espíritu Santo se abrió paso, sacándome de mi trance familiar pero encubierto:

Crystal, necesito una mujer en esa silla, no una niña.

Inmediatamente supe lo que esta palabra personal significaba para mí. El Espíritu Santo tenía que recordarme que necesitaba a alguien cuya identidad estuviera firmemente arraigada en Cristo. Él continuó

Mientras mires de un lado a otro en busca de aprobación, permanecerás inmaduro en tu trabajo.

Rápidamente me arrepentí por enfocar mi atención en lo que otros pensaban de mí y por permitir que las etiquetas me definieran. Impulsado por la convicción del Espíritu Santo en lugar de por la vergüenza o la condena, mi corazón sintió nuevos niveles de libertad del camino oscuro del agrado de la gente. Con eso trajo la libertad de la necesidad de crear una fachada para dar a las personas lo que pensaba que querían en lugar de lo que yo era realmente. El problema con una fachada es que evita que uno experimente el verdadero amor de los demás. Siempre surge la pregunta: "¿Qué versión de mí ama la gente? ¿Realmente me aman? Dar y recibir amor ya sea en el matrimonio, la familia, la sala de juntas o de Dios es, en última instancia, lo que nos hace humanos. Cuando hay un dique entre el libre fluir del amor, nos roba nuestra humanidad y crea el terreno para todo tipo de adicciones, abusos, malos pensamientos e ineficacia mientras intentamos llenar nuestro tanque de amor que nunca está lleno.

Como líderes ministeriales, uno de los mayores regalos que podemos dar a aquellos a quienes servimos es simplemente el regalo de nuestro yo auténtico. Siempre hay un líder mejor, alguien más preparado, o elocuente o educado, pero nunca habrá otro Yo. Quiero regalar generosamente el regalo de Mí. No quiero proteger una imagen falsa o gastar un tiempo precioso en dudar de mí mismo. Hay un llamado en nuestras vidas a liderar en las salas de juntas, en los púlpitos y en las carreteras y caminos de nuestro mundo perdido. Deje que el Espíritu Santo ilumine los lugares de su vida que se están convirtiendo en una actuación. Ama a Jesús y a los demás, y deja que Jesús y los demás te amen a ti. Necesitamos un ejército de líderes maduros en este equipo.

TRANSMITIR VISIÓN Y FORMA UN EQUIPO

Nichole Schreiber

Soy una gran aficionada de seguir instrucciones. Al ensamblar un mueble, por ejemplo, me encanta organizar todas las partes, leer las instrucciones y luego, comenzando con la primera página, seguir paso por paso, hasta completarlo.

Hay ocasiones en cual las instrucciones no son tan claras, o hay una pieza faltante o rota. Pero la mayoría del tiempo descubro que, si sigo las instrucciones con cuidado, el resultado final termina produciendo el producto deseado.

También me doy cuenta que el mueble resultante es completo; tiene integridad. Si se ensambla correctamente, servirá el propósito por lo cual fue diseñado por muchos años. La pieza de mobiliario en sí solo tendrá integridad si la persona que lo diseña y la ensambladora son integras. En otras palabras, sin atajos, sin piezas faltantes y sin cinta adhesiva.

La visión y los valores fundamentales determinan las prioridades. Estos apoyan y dan forma a la cultura de una organización. Los valores fundamentales son un grupo de principios, creencias o filosofías que guían las decisiones a lo largo de la vida de una organización. Actúan como barandillas de protección para mantener el enfoque y el avance.

¿Como puedes desarrollar una visión, una declaración de misión, o los valores fundamentales de tu ministerio u organización si no existen? Así como la asamblea de muebles que describí, no podemos atajar el proceso para determinar la dirección de nuestra iglesia u organización. Si lo hacemos, acabaremos con una falta de integridad. Integridad significa ser honesto y recto en todo aspecto. Significa que nuestra iglesia o ministerio se ve igual tanto interior como exteriormente.

TRANSMITIR VISIÓN Y FORMAR UN EQUIPO

(cont.)

El primer paso para establecer los valores fundamentales (y este paso es imperativo -no saltar) es la oración. Ora y pídele a Dios que te los revele. Si puedes, es productivo programar 24 a 72 horas para alejarte del ritmo de vida. Los centros de retiros locales son asequibles y crean un ambiente conducible. Otra posibilidad es reservar un hotel en un lugar tranquilo no muy lejos. Si tu prefieres la naturaleza podrías ir a campar. Una carpa atendible y un entorno tranquilo sería perfecto. Ten un cuaderno de tamaño legal y un diario. Cuando llegues, busca un lugar tranquilo. Elimina todas las distracciones de teléfono o computadora. Comienza, escribiendo todo que tengas remolineando en tu cabeza. La idea es hacer un volcado de cerebro en papel, para eliminar toda distracción que exista, y tener una lista de las cosas que tengas que resolver posteriormente.

Después, toma un buen tiempo para el arrepentimiento. Pídele a Dios que te revele pecados o ataduras en tu vida que El quiere abordar. Lo que estas haciendo con este paso es limpiar la pizarra de tu mente y corazón, para poder escuchar bien la voz de Dios acerca de lo sea mejor para tu iglesia u organización. Después de esto, haz ejercicio, da un paseo, acuéstate a contemplar la naturaleza o descansa. ¡Si!, el descanso es una obra santa también! Trata de no hablar sino de oír. Lo importante es procurar con diligencia escuchar a Dios. Vacía tu mente de las preocupaciones, y comulga con El.

Al terminar esto, haz un estudio bíblico de lo que Jesús valoro en su ministerio terrenal. Cuando Cristo dijo “Sígueme” en las Escrituras, El estaba diciéndonos, “valora lo que Yo valoro”.

Es sumamente importante examinar y entender bien lo que Jesús valora, tanto en palabra como obra. Lee los Evangelios, buscando lo que El dice que importa. Por ejemplo, Jesús claramente valora la oración. Vemos que El practicaba esto continuamente y sin parrar. También, estudia como se comportaba la iglesia temprana en el libro de Hechos. Estudia y escava con paciencia como Dios desea que sea la Iglesia y como debemos representarlo. Toma notas y descubre los temas que resaltan.

Hay verdades generales que se encuentran en la Escritura que cada iglesia o ministerio necesita valorar. Son cosas especificas que Dios quiere que cada congregación y líder tenga como meta y procure cumplir. Hay necesidades especificas en el área que sirves.

Existen necesidades especiales y a la vez únicas a la cuidad o el área donde ministras. A Dios, le importan esas necesidades, y El quiere darte una revelación acerca de cómo cumplir Sus propósitos para ese lugar. Toma tiempo para preguntarle al Señor Jesús, “¿Cómo quieres que sea esta iglesia u organización?” Dios te puede mostrar una imagen de Su plan. Te puede dar una visión, traer a mente un logo, darte una frase, o traer a memoria una Escritura especifica.

TRANSMITIR VISIÓN Y FORMAR UN EQUIPO

(cont.)

Después de haber orado y procesado lo que Dios te esta revelando, identifica a otra persona o equipo que te podría ayudar con los próximos pasos de refinamiento. De repente ya existe alquilen con quien trabajas cercanamente, o hay personas de la junta directiva de la iglesia que serian ideal. Lideres principales o personas voluntarias presentan otra buena opción. Cada persona que escojas debe ser defensor/a de tu iglesia o ministerio y estar invertido/a en el avance de la mision.

Seis a diez personas es el tamaño ideal para tener una discusión sobre las ideas, y procesar y desarrollar los pensamientos. Aquí una lista de preguntas efectivas para estimular el grupo a una buena conversación sobre el tema:

- *¿Qué hace que esta congregación o este ministerio sea único?*
- *¿Qué es lo que más genera entusiasmo en nuestro entorno?*
- *¿Qué de la historia de nuestra congregación o ministerio se ha convertido en un momento definitorio o es un punto de referencia la cual se repite constantemente?*
- *¿Qué cualidades tenemos como iglesia o ministerio que atrae a las nuevas personas?*
- ¿Qué deseos y esperanzas para el futuro de esta iglesia u organización se expresan constantemente desde el púlpito y en las conversaciones privadas?

De las repuestas generadas por estas preguntas, busca el patrón o los temas constantes que surgen. Compara las palabras y las frases inidentificadas con lo que Dios te mostro el tiempo de retiro. ¿Qué coincide? ¿Qué hilo pasa por cada línea y por todas las conversaciones?

Tener compra real en lo que se puede desarrollar en el futuro, requiere un nivel de co-creación. Por eso es necesario usar el equipo para discernir la visión, la misión y los valores fundamentales. Si solo usas palabras inteligentes y presentas conceptos independientes sin considerar las ideas de otros, tendrás poco éxito.

No es que a todos les guste las ideas o las estrategias que propongas, sino que, involucrando a la mayoría del equipo en el proceso de desarrollo, asegura que la visión y los valores fundamentales tengan suficiente respaldo.

Es posible expandir aun afuera del equipo que hayas ensamblado. Esto puede incluir a personas de mayor influencia o a los ancianos de la congregación. Si lo haces considera las opiniones que te compartan. Con ellos, identifica lo que confunde o envía un mensaje equivocado. No es que tienes que cambiar todo conforme las opiniones que te sugieran. Esto seria una pesadilla. Pero si escuchas a cada persona, a veces esto es todo lo que necesitas para crear suficiente confianza y avanzar.

Ya que haigas establecido el lenguaje y la fraseología que usaras, asegura incorporarlos continuamente en la vida de la iglesia o la misión. Una de razones porque se deben comunicar y sobre comunicar la visión y los principios fundamentales es porque esto le explicara bien a la gente como la iglesia se comportará. La comunidad y aquellos que visiten, verán estos conceptos en acción y sabrán de que la iglesia o la misión se tratan. Por tanto, vive, enseña, visualiza y habla constantemente de estos valores principales sin césar.

El objetivo y la mayor victoria será cuando la gente de tu iglesia pueda empezar a repetir en voz alta los valores y recitar la visión (O al menos alguna versión cercana). ¡Esto será la prueba de fuego que haz comunicado con clara y efectivamente el propósito divino que Dios te ha revelado acerca de tu iglesia o ministerio!

¿QUÉ DESEAS QUE NUESTROS COLEGAS MASCULINOS SABEN SOBRE NUESTROS VIAJES?

"A veces, la voz de un hombre que promueve a las mujeres en el liderazgo es más fuerte. Gracias por cualquier palabra clara, amable y genuina que pueda ofrecer". - Pastora Nichole

"Soy fácil de enseñar y no me romperé. Enséñame de la misma manera que serías mentor de mis colegas masculinos, incluso si requiere una conversación difícil". - Pastora Melissa

"El silencio todavía comunica algo. Por favor, hable por nosotros siempre que pueda". - Pastora Saehee

"Cuando los ministros varones se niegan a interactuar con las ministras uno a uno porque quieren" evitar todas las apariencias de maldad ", se envía un mensaje de que él tiene un problema de pecado sexual o cree que ella lo tiene. Si es necesario establecer límites adecuados
establecerse caso por caso, eso es una cosa, pero una política general es paralizante, insultante e innecesaria en la mayoría de los entornos profesionales ".- Pastora Nicky

"Ojalá reconocieran las desigualdades entre lo que cree nuestro movimiento y cómo nos comportamos con las mujeres en el ministerio vocacional". - Pastora Beth

"Es nuestro corazón experimentar la inclusión. Necesitamos usar conscientemente un lenguaje que naturalmente incluya a las mujeres al principio y no como una ocurrencia tardía". - Pastora Denise

"Necesito hermanos y padres espirituales en mi vida. Lo que no puedo ver de mí mismo, Dios puede hacerlo visible para ti. Gracias por llamar proféticamente mi potencial, empujarme más allá de mi zona de confort y ayudarme a cumplir todo lo que Dios me ha llamado a hacer. Eres una voz indispensable en mi vida, por favor, sigue siéndolo ". - Pastora Cynthia

¿QUÉ DESEAS QUE NUESTROS COLEGAS MASCULINOS SABEN SOBRE NUESTROS VIAJES?

(cont.)

"Por favor, deje de comentar sobre nuestra apariencia. Tengo algunas declaraciones dignas de vergüenza que me han dicho a lo largo de los años ... Por favor, guarde ese tipo de comentarios para usted, preferimos que note nuestras buenas obras y fidelidad, en lugar de nuestro cabello o pérdida de peso o vestimenta ". - Pastora JoAnn

"Por favor, asegúrese de que la mujer de SU casa esté libre para asistir a una reunión, llamada de Zoom, conferencia. Ofrézcase para quedarse con sus hijos para que ella pueda participar". - Pastora Gina

"He descubierto que los ministros hombres que están seguros respetan a las ministras". - Pastora Rachel

"Cuando los hombres incluyen a las mujeres, dice mucho sobre sus puntos de vista igualitarios y el valor que las mujeres aportan a la conversación. Mientras que la exclusión de las mujeres comunica todo lo contrario". - Pastora Kerry

"Dar visibilidad a las damas y mensaje de inclusión" - Pastora Kathy

"Debido a la historia de participación mayoritariamente masculina, me gustaría agradecer a los hombres valientes que han abierto la puerta para mi participación. Han aumentado mi credibilidad al dar este paso. Agradecido por estos campeones". - Pastora Susan

"Las ministras tienen un llamado en sus vidas que va más allá de servir comida durante las comidas en la iglesia o ser asistentes no oficiales no remuneradas de su cónyuge. Sepa que la capacidad de predicar de las mujeres se extiende más allá del Día de la Madre". - Pastora Sandra

RECOMENDACIONES DE RESERVA PARA FUTUROS CAMPEONES MASCULINOS

- Athena Rising: cómo y por qué los hombres deberían ser mentores de mujeres por Brad Johnson y David Smith
- Trabaja conmigo: cómo la inteligencia de género puede ayudarte a tener éxito en el trabajo y en la vida por Barbara Annis y John Gray
- Eso es lo que dijo: lo que los hombres deben saber (y las mujeres deben decirles) sobre el trabajo conjunto por Joanne Lipman
- Desarrollo de líderes femeninas: navegue por los campos minados y libere el potencial de las mujeres en su iglesia por Kadi Cole
- Las mujeres de Dios: antes y ahora por Deborah M. Gill y Barbara Cavaness

CONOCE A *Sandy*

Sandy

Cuatro décadas de vida no han dejado a Sandy más establecida de lo que estaba cuando tenía veinte años. Su vida es un montaje de grandes transiciones. El último de sus hijos ha dejado el nido, los ciclos de vida han cambiado drásticamente la naturaleza de sus amistades, han surgido nuevos desafíos de salud en el horizonte y su legado ministerial no es tan fuerte como le gustaría que fuera en esta etapa de la vida. Mirando hacia atrás, se pregunta si ha logrado algo significativo en la vida. Dado que todavía está enfocada en lograr más que dejar un legado, se aferra a las oportunidades en lugar de liberarlas y delegarlas en ministros más jóvenes, especialmente porque las personas que equipó en el pasado parecían adelantarse a ella en sus logros ministeriales, mientras que ella mantuvo el mismo lugar en la fila durante años. Necesita desesperadamente ser una mentora y una madre espiritual para la próxima generación, pero lo encuentra difícil porque no tuvo su propio mentor de quien aprender esto. Ella necesita defender y luchar por las Rubies, Monicas y Shannon en su vida, pero está luchando por hacerlo ya que está asumiendo el hecho de que nunca podrá estar en el liderazgo de primera fila. Ella está resignada a ese hecho y ha entrado en una temporada de duelo por la pérdida de esa oportunidad. Ella guarda rencor y agravios y combate la amargura a cada paso. Sandy necesita reflexionar sobre su vida y descubrir qué le hizo falta alguien como ella en sus veintes y treintas de igual manera, trabajar para construir ese puente para la próxima generación. Este puede ser un gran logro en su vida, cuyo legado irá más allá de su tiempo en el ministerio a las vidas de cada uno de sus hijos e hijas espirituales.

CONOCE A SANDY (cont.)

El teléfono sonó fuertemente, sacando a Sandy del montón de libros en que estaba enterrada. Cruzó la habitación a tropezones hasta donde había dejado su teléfono para poder tener un tiempo de preparación del sermón sin interrupciones.

"Realmente no debería responder a esta llamada", se reprendió a sí misma, sabiendo que debería honrar su tiempo de preparación para el servicio de este miércoles por la noche. Pero no pudo evitarlo. Estaba esperando recibir noticias de una iglesia que la había entrevistado para ser pastora asociada hace unos días atrás.

"Hola", dijo mientras tomaba la llamada telefónica.

"Hola, ¿está Sandy?" preguntó la voz al otro lado de la línea.

"Sí", exclamó Sandy emocionada, cuando la persona que llamó se identificó como la secretaria de la iglesia para la que había sido entrevistada anteriormente.

Sandy contuvo la respiración al escuchar la noticia y dejó escapar un suave grito ahogado cuando la voz del otro lado le informó que habían seleccionado a otra persona para ocupar el puesto.

"Oh", susurró Sandy, con toda la dignidad que pudo reunir. "Gracias por llamar." dijo cortésmente, mientras colgaba el teléfono y se retiraba al paquete de libros del que se había salido hace unos momentos.

Sus hijos mayores estaban fuera de casa y su esposo estaba fuera de la ciudad en un viaje de trabajo.

"Gracias a Dios", pensó para sí misma.

La soledad, el intruso habitual pero no deseado la mayoría de los días, fue bien recibida en ese momento. No sabía cuándo vendrían las lágrimas, pero sabía que vendrían. Estaba agradecida de estar sola en la casa.

Luchaba por evitar que su mente divagara en el territorio familiar del dolor y la amargura derivados de un rechazo más.

¿A quién habían elegido? ¿Qué le faltaba a ella?

Ella había servido fielmente a su iglesia local como una persona laica durante años, y luego, como ministro con credenciales, se desempeñó como minitro de escuela dominical. La última década había sido uno de sus años más fructíferos. Como pastora de personal, había cumplido muchas responsabilidades ministeriales, y con frecuencia reemplazaba a su pastor principal y su pastor asociado. Solo pensar en esto me dolió.

Hace cinco años había solicitado el puesto de pastora asociada en su iglesia, pero en su lugar se eligió a un nuevo empleado externo. Ese año fue uno de los más difíciles; había buscado consejeria para ayudar a controlar su dolor y sentimientos de pérdida. Se había aferrado a las historias de los desamparados en la Biblia que la habían ayudado a sentirse vista por Dios. Se recordó a sí misma que no debía asociar el rechazo de algunos miembros del pueblo de Dios con el rechazo de Dios mismo.

El año pasado marcó cinco años desde ese incidente. Desde entonces, Sandy habia tomado el valor para enviar hojas de vida a las iglesias que buscaban pastores asociados. En su corazón deseaba un pastorado propio, para eso habia sido llamada. Pero, se dio cuenta de los obstáculos que se interponían en su camino para convertirse en una pastora principal.

No era que su vida ministerial fuera mala. Tuvo oportunidades de compartir continuamnte, mentoreaba más de lo que tenía tiempo y lanzaba a la gente al ministerio. Ella era respetada entre sus compañeros y los miembros jóvenes de su confraternidad. De hecho, muchos jóvenes que ella había lanzado de su ministerio fueron pastores principales en su propia red. Esto había hecho más difícil delegar y liberar a más miembros de la próxima generación en posiciones de liderazgo bajo su mando, sin luchar con la amargura.

El dolor subió a la superficie mientras lloraba en silencio ante la incongruencia. En cualquier otra profesión, esto sería absurdo. Pero ella estaba viviendo la realidad de este profundo dolor. Hombres que vinieron atrás de ella estaban pasos adelante. ¿Fue porque tenían mentores masculinos? ¿Fue porque eran hombres?

CONOCE A SANDY (cont.)

¿Podría ser que fueran más capaces? Ella había trabajado para adquirir sus credenciales y estaba actualmente cursando un doctorado. ¿Sería eso suficiente?

Definitivamente no fue porque tuvieran más experiencia, entonces, ¿qué fue?

Entonces esa pregunta que la había estado rondando desde que era joven ... resurgió innegablemente en su enfoque.

"Dios, ¿por qué me llamarías a pastorear, pero no me darías un lugar para pastorear?"

"Dios, ¿realmente me llamaste?"

Se apartó de esta línea de pensamiento inútil. Ella Sabía que era llamada. Dios se lo confirmó no una o dos veces, sino muchas mas veces de las que ella podia contar. Pero hubo obstáculos en su camino. La oposición no era excusa para la desobediencia. Dios la habia llamado, y ella obedecería, no importando lo que se interpusiera en el camino. Estaba decidida a superar cada obstáculo, a pesar de que su cuerpo de cincuenta años luchaba por encontrar la fuerza. Ella se recordó a sí misma que Dios no quebranta la caña cascada ni apaga la mecha humeante. Sus llamamientos son irrevocables. Él hará su parte y ella debe hacer la suya.

Ella hizo caso omiso al rechazo y abrió los comentarios que tenia en su pila de libros. Ella reanudó la redacción de su mensaje, entregando su llamado y su futuro a su Dios fiel.

Querido lector, ¿Eres Sandy? ¿Conoces a una Sandy?

¿Qué necesita Sandy?

- Rubies, Mónicas y Shannons para mentorear.
- Entrenamiento a través de entrevistas y postulación a puestos de trabajo según su experiencia y entrenamiento ministerial
- Conversaciones sobre formación espiritual y mantenimiento del alma
- Conversaciones sobre el crecimiento a través de las heridas del pasado y la curación de la amargura y la heridas
- Oportunidades para trabajar fuera de sus limitaciones.
- Entrenamiento para pensar acerca del legado y asi bendecir y equipar a los hombres y mujeres que vienen atrás de ella.

Liderazgo de un equipo multigeneracional

Melissa J. Alfaro, PhD

Más que nunca, la conversación entre el liderazgo del ministerio se centra en estrategias para involucrar y empoderar a las generaciones más jóvenes. Si en verdad esa es una pieza esencial para transferir efectivamente el liderazgo de una generación a otra, es sólo un elemento de la ecuación. Joel 2:28 nos recuerda que el avivamiento de los últimos días no descansará en una sola generación, sino que será el resultado del esfuerzo sinérgico de múltiples generaciones: "Y después de esto derramaré mi Espíritu sobre toda carne, y profetizarán vuestros hijos y vuestras hijas; vuestros ancianos soñarán sueños, y vuestros jóvenes verán visions."

Según Forbes "los equipos que constan de por lo menos tres generaciones cumplen o superan las expectativas el 75% del tiempo". (KJ Consulting, LLC, https://www.katherinejeffery.com).

Nuestras iglesias son un tapiz de múltiples generaciones y nuestros equipos de ministerio deben reflejar esa diversidad. La diversidad generacional extiende nuestro alcance, amplía nuestra perspectiva y refuerza aún más nuestras diferentes fortalezas. Esta inclusión de varias generaciones tiene grandes beneficios, pero también plantea grandes desafíos que requieren que un líder sea intencional en la forma en que recluta y desarrolla su equipo de liderazgo.

Primero, es importante identificar las características únicas de cada generación si vamos a saber liderarlas. La Universidad de Purdue esbozó un breve resumen sobre las características de cada generación en un artículo titulado "Diferencias generacionales en el trabajo" representada en la siguiente tabla:

CARACTERÍSTICAS	Tradicionalista/ Silencioso (1925-1945)	Baby Boomers (1946-1964)	Generación X (1965-1980)	Millennials (1981-2000)	Generación Z (2001-2020)
MOTIVADO POR:	Respeto, reconocimiento, aportar valor a largo plazo a la empresa	Lealtad de la empresa, deber	Diversidad, sus intereses personales-profesionales más que los intereses de la empresa	Responsabilidad, la calidad de su gerente, experiencias de trabajo únicas	Personalización, individualidad, creatividad
ESTILO DE COMUNICACIÓN:	Toque personal, notas manuscritas en lugar de correo electrónico	Lo que sea más eficiente, incluidas las llamadas telefónicas y el cara a cara	Lo que sea más eficiente, incluidas las llamadas telefónicas y el cara a cara	Mensajes instantáneos, textos y correo electrónico	IMs, textos, redes sociales
COSMOVISIÓN:	Obediencia sobre individualismo; la edad es igual a la antigüedad; avanzando a través de la jerarquía	El logro viene después de pagar las cuotas de uno; sacrificio por el éxito	Favorecer la diversidad; rápido para seguir adelante si su empleador no cumple con su necesidades; resistentes al cambio en el trabajo si afecta a su vida personal	Buscar el desafío, el crecimiento y el desarrollo; un divertido equilibrio entre la vida laboral y la vida laboral y personal; probabilidades de abandonar una organización si no les gusta el cambio	Auto identificarse como adictos a los dispositivos digitales; valorar la independencia y la individualidad; prefiriendo trabajar con gerentes millennials, compañeros de trabajo innovadores y nuevas tecnologías
LOS EMPLEADORES DEBEN:	Proporcionar un trabajo satisfactorio y oportunidades para contribuir; enfatizar estabilidad	Proporcionarles metas y plazos específicos; ponerlos en roles de mentores; ofrecer retroalimentación de estilo coaching	Dales retroalimentación inmediata; proporcionar arreglos de trabajo flexibles y equilibrio entre el trabajo y la vida personal; ampliar las oportunidades de desarrollo personal	Conócelos personalmente; gestionar por resultados; ser flexibles en su horario y asignaciones de trabajo; proporcionar retroalimentación inmediata	Ofrecer oportunidades para trabajar en múltiples proyectos al mismo tiempo; proporcionar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal; permitirles ser auto dirigido e independiente

*(https://www.purdueglobal.edu/education-partnerships/generational-workforce-differences-infographic/, 2021)

En el siguiente gráfico se ha identificado un resumen de las diversas características que identifican las fortalezas y desafíos únicos de cada generación:

Características generacionales

Generación silenciosa (1925-1945)	Baby Boomers (1946-1964)	Generación X (1965-1980)	Millennials (1981-2000)	Generación Z (2001-2020)
Fiable	Optimista	Flexible	Competitivo	Global
Llano	Competitivo	Informal	Mentalidad cívica	Empresario/a
Diplomático	Orientado al equipo	Escéptico	Logro-orientado	Progresivo,
Leal	Desconfíe de la autoridad y de los sistemas grandes	Poseer fuertes habilidades técnicas	Más resistentes a la hora de navegar por el cambio	Menos enfocado
Tener una aversión a tomar riesgos	Operar con un sentido de derecho	independiente	Valorar la diversidad y la inclusión	Los más diversos
Comprometidos con el trabajo en equipo y la colaboración	Valore el trabajo duro por encima de la vida personal	Priorizar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal	Generación más educada	Mente abierta
Valores tradición y trabajo duro	Orientado a objetivos y disciplinado	Figuras de la autoridad de la pregunta	Anhelan reconocimiento y tranquilidad	Motivado por la auto mejoría y un impacto impulsado por la misión
Luchas para adaptarse a las nuevas tecnologías y al cambio	Cree en la escalera jerárquica	Directo/a	Quiere sentirse parte de una misión organizacional	Creadores y editores
				Quieren compartir su opinión

*(una colección de varios recursos citados al final de este artículo)

LIDERAZGO DE UN EQUIPO MULTIGENERACIONAL

(cont.)

Las cualidades generacionales únicas que nos destacan pueden convertirse fácilmente en un obstáculo si no creamos un ambiente saludable. Aquí hay algunas maneras prácticas en que los líderes pueden ser intencionales en la forma en que crean una cultura saludable entre un equipo multigeneracional:

1.Edúquese como líder: El reclutamiento será diferente a medida que considere lo que motiva a cada generación a ser parte de un equipo. Averigüe el estilo de trabajo preferido por cada uno de los miembros de su equipo y a la vez manteniendo a todos con el mismo estándar. Sea flexible en su enfoque de liderazgo y conozca a su equipo individualmente con el fin de encontrar el mejor contexto para su máxima eficacia. Algunos miembros del equipo pueden encontrar valor en horarios flexibles, horarios de trabajo alternativos o trabajar de forma remota. Trátelos como individuos y evite encerrarlos en una categoría generacional que podría sofocar su potencial para crecer más allá de ese punto.

2.Cree una cultura saludable: Facilite reuniones, capacitaciones, mesas redondas e incluso eventos sociales fuera del trabajo o ministerio que permitan que su equipo se conozca y hable de sus experiencias, perspectivas y estilos de trabajo. Esto ayudará a eliminar las suposiciones y los estereotipos que fácilmente se pueden colocar en una generación. Algunas preguntas que podría hacer para evitar esto es: "¿Cómo abordas el cambio? ¿Cuál es tu estilo preferido de comunicación? ¿Qué te ayuda a trabajar de manera más efectiva? ¿Qué te motiva en el ministerio?" Modele como escuchar y muéstrele a su equipo cómo valorar, respetar y ser inclusivo/a de todas las generaciones.

3.Comuníquese a través de múltiples plataformas: Evalúe las diferentes plataformas de comunicación y asegúrese de que todos los recursos e información sean fácilmente accesibles para todos los miembros de su equipo de múltiples maneras (por ejemplo: verbal, correo electrónico, mensajes de texto, radio, video, recordatorios visuales). Para las generaciones que no son tan conocedoras de la tecnología, asegúrese proporcionar una amplia capacitación y / o instrucción para que puedan acceder a la información necesaria de manera rápida. Además, ayude a su equipo a tomar en cuenta las otras preferencias generacionales y a comunicarse con sus colegas de la manera que sea más aceptable para los otros miembros de su equipo.

LIDERAZGO DE UN EQUIPO MULTIGENERACIONAL

(cont.)

4.Facilite laboratorios de ideas creativas: Un equipo multigeneracional por cierto incluirá un diálogo diverso durante las reuniones. Definir parámetros claros es esencial. Explique la forma en que se compartirá la información y sirva como facilitador/a para mantener el diálogo continuo. Utilice varios métodos para solicitar comentarios del equipo, como encuestas, un tablero de comentarios, respuestas uno por uno, y una mesa redonda de todo el grupo. Al diversificar su enfoque, permitirá que la creatividad y los estilos de comunicación únicos de cada generación sean representados, y a la vez les enseñara cómo relacionarse entre sí en diferentes maneras.

5.Vincule cambios monumentales a valores compartidos: Cada generación tiene valores distintos, así como valores en común. Reitere el hecho de que como equipo todos están trabajando juntos hacia una sola meta. A medida que se acerca al cambio organizacional, es importante establecer esos cambios sobre la base de valores compartidos para fomentar el trabajo en equipo y crear aceptación de los cambios entre su equipo.

6.Facilite oportunidades para la tutoría y la tutoría inversa: Sus mayores activos son los miembros de su equipo. Tienen habilidades y experiencias que pueden enseñarse unos a otros. Por esa razón la tutoría tiene que ser una constante. No solo transfiere conocimiento, sino que según Jim Jenkins, fundador y presidente de Creative Visions Consulting, la tutoría "captura la memoria organizacional" (5 Maneras en que los líderes obtienen resultados). Empareje estratégicamente a los miembros del equipo con una persona de otra generación y proporcióneles oportunidades para trabajar juntos en varios proyectos.

Liderar equipos multigeneracionales puede ser un desafío, pero con un/a líder intencional que desarrolla el equipo y crea la cultura correcta, un equipo multigeneracional puede ser la mayor fortaleza de su ministerio; tanto de manera productiva como profética.

Bolsu, Rachel. (2021) "7 Consejos para la gestión de equipos multigeneracionales." Cultura Amp, 2021: https://www.cultureamp.com/blog/7-tips-for-managing-multigenerational-teams/.

"Cinco consejos para liderar equipos multigeneracionales". 2021. Estudios de Liderazgo, Inc. https://situational.com/blog/five-tips-for-leading-multigenerational-teams/

"Generational Differences in the Workplace." https://www.purdueglobal.edu/education-asociaciones/generacional-fuerza de trabajo-diferencias-infografía/.

Hannon, Kerry. (2019). "Cómo liderar y tener éxito en una fuerza laboral multigeneracional". 2019: https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2019/05/23/how-to-lead-and-succeed-in-a-multigeneracional-fuerza de trabajo/?sh=602655c4d227 .

Jenkins, Jim. (2021). "5 maneras en que los líderes obtienen resultados". American Management Association. https://www.amanet.org/.

—. (2019). "Liderando a las cuatro generaciones en el trabajo". American Management Association. https://www.amanet.org/articles/leading-the-four-generations-at-work/.

Jensen, Brian y Holly Tate. (2020). "Cómo liderar eficazmente a un personal multigeneracional". https://blog.acsi.org/lead-multigenerational-staff.

Johnson, W. (2015). "¡Liderando proyectos multigeneracionales y sobreviviendo!" Documento presentado en PMI Global Congress 2015—EMEA, Londres, Inglaterra. Newtown Square, PA: Proyecto Instituto de Gestión.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS CON DI BEALS: SU VIAJE DE PLANTA DE IGLESIAS A LÍDER DE NIVEL SUPERIOR

Hace aproximadamente 17 años, Di Beals y su esposo, Brandon, plantaron una iglesia en una de las comunidades menos religiosas del noroeste del Pacífico. Ella se desempeña como Presbítero del Northwest Ministry Network, así como también innova nuevos modelos de discipulado en Venture Church en Mill Creek, Washington. Di tiene una licenciatura en ciencias del comportamiento y una maestría en liderazgo de la Northwest University.

una conversación con Jen Ervig

Jen: Cuéntanos sobre tu jornada de plantación de Iglesias y cómo te ha formado como pastora.

Di: Creo que el plantar iglesias es una de las cosas más aterradoras que hemos hecho. Teníamos un gran equipo con nosotros y plantamos en una época en la que no había recursos para ayudarnos y la mayoría de las iglesias plantadas habían fracasado.

Creo que la parte más convincente de nuestra historia es que cuando teníamos unos siete u ocho años, éramos dueños de un edificio en Everett cerca de Boeing, esa no es la ciudad en la que plantamos y no es la ciudad en la que queríamos continuar pastoreando. Pero es donde se abrió la puerta para un edificio. Sin embargo, Dios fue fiel. Llegamos al punto de hacer varios servicios y simplemente nos quedamos sin espacio, por lo que decidimos que, dado que Mill Creek estaba donde finalmente queríamos estar, comenzaríamos un campus allí. Así es como terminamos en la estrategia de sitios múltiples.

Eventualmente, debido a diversas circunstancias, me convertí en el líder de ese campus. Creo que en lo que más crecí fue que de repente pase de ser socia de mi esposo que decía "oye, donde sea que necesites una mano, ahí es donde yo te doy una mano" a Pastora Líder del Campus durante 3-4 años. Imagínense conmigo cómo es levantarse por la mañana con tres niños y uno de los padres va a un campus, el otro padre va al otro y los niños se dividen entre mamá y papá. Plantar iglesias ya es difícil, y mucho menos tener que dividir y conquistar.

No lo hubiera elegido, pero mirando hacia atrás es simplemente asombroso cómo Dios me colocó en esa posición y me obligó a dar un paso al frente y liderar. El liderazgo es algo para lo que siento que tengo un don, pero es fácil dejar que Brandon lidere. De repente tuve que proyectar una visión, mantener la unidad y manejar todos los problemas de mi propio campus, incluyendo los problemas disciplinarios, los problemas de pecado y las familias que se desmoronan. Fue cuando comencé a dirigir la comunión y bautizar regularmente, así como a hacer bodas, porque "eres nuestro pastor, ¿por qué no queremos que hagas nuestra boda?" Realmente tenía que superarme a mi misma y darme cuenta de que no querían a Brandon porque yo era su pastora. Creo que esa temporada de tiempo fue un crecimiento exponencial para mí.

El campus creció y necesitábamos construir. Así que eso nos llevo a la jornada de comprar un edificio y una propiedad. Finalmente vendimos nuestro edificio de Everett y reunimos a todos, incluyendo Brandon y Di, en la nueva ubicación. Nos tomó 15 años llegar al punto en que realmente teníamos un hogar que estaba en la ciudad a la que sentimos que Dios nos había llamado.

Jen: Me encanta que, como mujer en el ministerio, dijiste “Tuve que

PREGUNTAS Y RESPUESTAS CON DI BEALS: SU VIAJE DE PLANTA DE IGLESIAS A LÍDER DE NIVEL SUPERIOR

(cont.)

superarme a mí misma" porque siento que ese es el obstáculo para nosotros a veces. Es como si tuviéramos que superarnos a nosotras mismas, nuestras dudas e inseguridades y simplemente hacer lo que Dios nos está poniendo enfrente.

Di: Sí, y no tenía modelo. Todas las personas que conocía que eran pastoras eran pastoras en el ministerio de música o de niños, o estaban co-liderando con su esposo, y sus hijos estaban fuera de la casa, así que yo estaba en esa extraña categoría de niños pequeños que necesitan a su mamá en casa. Yo era una pastora principal y también tenía que cuidar a mis hijos, sus deberes, deportes y qué hay para cenar. Esas son muchas cosas para equilibrar. Realmente no tenía a nadie a quien seguir, así que seguía diciéndome a mí misma: Voy a allanar el camino para las mujeres que me seguirán en el ministerio. No lo haré perfectamente, pero haré lo mejor que pueda para allanar el camino y darle a alguien una idea de lo que puede parecer ser una pastora en el ministerio a tiempo completo.

Jen: ¿Cuál es su rol ministerial actual en su iglesia y cómo ha evolucionado?

Di: Realmente he hecho casi todos los roles que hay, ¡incluso liderando el departamento de adoración aunque no canto! Recientemente he adquirido el discipulado. Estaba obteniendo mi maestría en liderazgo en ese momento y muchos de nuestros proyectos para mis clases eran muy prácticos: toma una área rota de su iglesia y revísela. Así que me entregaron personalmente la oportunidad de revisar. Revisar el discipulado es mucho más grande que "¿qué le estamos enseñando a la gente?" Es "¿cómo estamos creciendo seguidores de Jesús de por vida?" Y creo que uno de los regalos de una pandemia global es pensar en "¿cómo estamos discipulando a las personas en un mundo en el que no vienen aquí y es posible que no vengan aquí?" ¿Cómo vamos a ellos? Sin embargo, comunidad y relaciones son valores fundamental para nosotros, entonces, ¿cómo seguimos animando a las personas a reunirse?

Jen: Entonces, dado que tienes el don de arreglar cosas rotas, ¿qué está funcionando para el discipulado en Venture en este momento?

Di: Hay un par de formas en las que hemos intentado ser innovadores en un mundo en el que es posible que la gente no entre a nuestro edificio en el corto plazo, si es que lo hacen del todo, y nuestra cultura en el PNW es de personas sin-iglesia. Nos preguntamos cómo podemos ser creadores de cultura creando una cultura al otro lado de la pandemia.

Así que aquí es donde me vuelvo un poco nerd porque estudié el Spanish Flu lo suficiente como para hacerme peligrosa. El Spanish Flu duró un poco más de dos años y condujo a los rugientes 20s. Murieron miles de personas. Había un montón de miedo y ni siquiera tenían redes sociales para aumentar el miedo. Tampoco tenían esa conexión, por lo que hubo mucho más aislamiento. Cuando el Spanish Flu desapareció, ¡lo que sucedió fue que la gente pasó del miedo y el aislamiento a un péndulo a una vida libre! Fue toda una era de alcohol al extremo, actividad sexual y más. Sabemos que si la historia se repite, eso es lo que nos espera. Entonces, ¿cómo estamos creando la cultura ahora donde las personas pueden experimentar el amor de Cristo y la obra transformadora de Jesús antes de que "todo se vuelva a reabrir y la situación se vuelva loco"?

PREGUNTAS Y RESPUESTAS CON DI BEALS: SU VIAJE DE PLANTA DE IGLESIAS A LÍDER DE NIVEL SUPERIOR

(cont.)

Respondimos de inmediato implementando una App para que, dondequiera que estén las personas, puedan seguir participando en lo que estamos haciendo. Me enorgullece decir que de principio a fin nuestro App se hizo en aproximadamente un mes.

Pudimos entregar cosas en mano a las personas. En nuestra App tenemos una What's Next Page. Incluye los siguientes pasos prácticos después de un mensaje y preguntas para pensar o discutir con otros, planes de lectura bíblica, podcasts cortos, videos relacionados con el mensaje del domingo actual y libros que pueden comprar si están interesados.

Mi equipo necesita de dos a cuatro horas de trabajo a la semana para actualizar esto. Así es como discipulamos a las masas. Pueden usarlo en grupos pequeños, en familia o solos. ¡Lo que me encanta es que la gente se está "despertando el apetito" y luego pide más!

Yo se que no todas las iglesias tienen la capacidad de lograr algunas de estas cosas. Pero todos tienen un teléfono inteligente y pueden crear un video simple o un enlace a otro contenido de calidad.

Jen: ¿Cuáles son algunas de las cosas prácticas que las mujeres en el ministerio pueden hacer para prosperar trabajando junto a colegas masculinos en los equipos de la iglesia?

Di: Me hacen esa pregunta con mucha frecuencia, pero honestamente no pienso mucho en eso. Soy llamada por Dios y no es mi responsabilidad abrir el camino. Es mi responsabilidad obedecer. No me obsesiono con la oportunidad o la falta de oportunidad. No me obsesiono con si le agrado o no a la gente. Hago lo que Dios me pone y creo que te ganas el respeto de las personas que te rodean cuando trabajas duro y ven el fruto que se obtiene. Es entonces cuando quieren trabajar contigo.

Jen: ¿Cuáles son tres prácticas de liderazgo que la han ayudado a prosperar como mujer en el ministerio?

Di: Como ministro, amo profundamente a Jesús y Su palabra. Siempre quiero devorarla. Para muchos de nosotros, puede ser fácil descansar en nuestra experiencia y volvernos perezosos, pero quiero crecer en mi relación con Dios y Su palabra. También creo en trabajar duro: llegar temprano, salir tarde, ayudar a mis compañeros de trabajo en lo que necesiten, sin importar lo pequeño que sea. Por último, también me esfuerzo por promover a los demás, ya que tengo un límite de lo que puedo lograr, pero con los demás y sus dones, ese límite se vuelve mucho más alto, si lo hay. Quiero que otros sientan que sus vidas son mejores por haber trabajado conmigo; así es como crecemos en la próxima generación.

Di Beals se desempeña como presbítero de Northwest Ministry Network, así como también innova en nuevos modelos de discipulado en Venture Church en Mill Creek, Washington.

Jen Ervig es entrenadora y ministra acreditada como AG. Es la galardonada autora de As My Mind Unwinds y When My Mind Winds Up, respaldada por Carey Nieuwhof.

REPRODUCIENDO LIDERES FORMADORES DE DISCIPULOS

Cynthia Gandhi Dobbs

El “Liderazgo” es uno de los temas más prolíficamente en los mercados emergentes. Las estanterías están llenas de muchos tipos de libros de liderazgo. Los hombres y las mujeres siempre han estado fascinados por saber que es lo que impulsa a los líderes exitosos. Con líderes de opinión sobre la salud mental, negocios, estudios de comportamiento y muchas otras disciplinas que reclaman sus lugares con nuevas metodologías cada día, puede resultar difícil saber qué principios debemos seguir a medida que nos acercamos al desarrollo de nuestro propio liderazgo.

Jesús habló extensamente sobre el liderazgo, sin siquiera usar la palabra exacta. Él enseñó, modeló y vio su metodología de liderazgo multiplicada en y a través de sus discípulos. El discipulado era su forma de dirigir. Su plan maestro no solo implicaba hacer "seguidores", sino que también hacía líderes a los seguidores. Acertadamente los llamó pescadores de hombres, porque no vino a pescar. Vino a enseñar a hombres y mujeres a convertirse en pescadores de hombres.

Es sabiduría aprender de la metodología de Jesús y reenfocar nuestra atención no solo en crear líderes, sino en hacer líderes que harán más líderes.

REPRODUCIENDO LIDERES FORMADORES DE DISCIPULOS

(cont.)

Esto no puede suceder sin el discipulado. Si hubiera sido posible, Jesús habría modelado una estrategia distinta a el discipulado persona a persona.

Hoy en día, el coaching, la tutoría, la defensa y la promoción han reemplazado al discipulado en la formación cristiana. Si bien todos estos son importantes y juegan roles cruciales, nada puede reemplazar la necesidad de discipulado que eleva a un seguidor de Jesús del banco, convirtiéndolo en una persona a quien se le ha confiado el cumplimiento efectivo de la gran comisión.

Aquí hay algunos pasos que vemos que Jesús dio en los Evangelios para crear líderes que hacen discípulos.

1

Determina: El coaching asume salud. La tutoría asume capacidad. El discipulado no asume nada. Implica conocer a una persona tal y como es y determinar su historia de fe. Esto incluye aprender lo que Dios ha estado haciendo en su vida y luego construir desde donde están con la ayuda del Espíritu Santo. Jesús enseñó muchos principios carte blanche a sus discípulos, pero en momentos importantes se ocupó de cada uno individualmente, determinando el contenido de su corazón y carácter y acercándolos a la verdad, uno por uno.

2

Declara: Jesús enseñó con tanta autoridad, que fue lo primero que captó la atención de quienes lo rodeaban. La clase siempre estaba en sesión para los discípulos. Jesús declaró poderosamente las verdades del Reino de Dios, no solo mientras predicaba, sino también en la conversación general con sus discípulos. Hay más de sesenta casos en los Evangelios en los que Jesús usa las Escrituras en una conversación con sus discípulos, sin contar las numerosas otras ocasiones en las que citó directamente las Escrituras mientras enseñaba.

3

Demuestra: Una declaración vacía del poder del Reino, sin ninguna demostración que ilustre ese poder ha dejado a gran parte de la iglesia moderna desprovista de un testimonio efectivo. Jesús combinó su declaración con la demostración. Los ciegos vieron, los enfermos fueron sanados y los demonios fueron expulsados. El poder expulsivo del Reino de Dios para derrocar el pecado, la enfermedad y el mismo Satanás fue claramente evidente en el ministerio de Jesús.

4

Dirige: Después de realizar milagros y compartir parábolas, Jesús se tomó el tiempo para hacer una exégesis y explicar lo que había hecho. A su debido tiempo, ordenó a sus discípulos a que hicieran lo que el había hecho al enviarlos a declarar y demostrar el Reino de Dios. Si hubiera dependido de ellos, es posible que hayan tomado o no la iniciativa de replicar el ministerio de Jesús. Entonces, el Maestro se aseguró de dirigirlos abiertamente para que siguieran Sus pasos.

5

Delega: Jesús les confió a los discípulos herramientas poderosas, no juguetes inofensivos. Dejó que Judas manejara el dinero, les dijo a los discípulos que alimentaran a los 5000, los envió a buscar un lugar para la Pascua y les permitió participar en la resurrección de los muertos. Nada de lo que hizo estuvo fuera del alcance de sus discípulos. No les dio trabajos de niños; estaban realizando el trabajo real. No podrían haber hecho esto sin la confianza y la fe implícita que Jesús depositó en ellos. Él no micro-gestionó. Él dirigió, delegó y luego evaluó con ellos después de que terminaran sus tareas ministeriales.

6

Duplica: Desde el principio, Jesús discipuló con el "enviar" en mente. Estos hombres en los que había derramado su vida serían como él en este mundo. Así que les permitió ver Su gozo, Su llanto, Su autoridad y Su humanidad. Su mayor ambición era duplicarse a sí mismo en la vida de sus discípulos. Tuvo éxito. Debido a su dedicación a duplicarse a sí mismo, su vida ha sido vivida a través de las vidas de millones de cristianos que se duplicaron fielmente en las vidas de la siguiente generación.

Estos seis sencillos pasos describen la mejor metodología para desarrollar líderes para el trabajo del ministerio. No hay atajos involucrados. Esto llevará toda una vida y muchas muertes a uno mismo para lograrlo. Pero, una vez que seguimos los pasos del Maestro en el discipulado de líderes, nunca podremos dar marcha atrás. Los líderes que han sido discipulados ellos mismos tienen la capacidad de hacer más líderes que puedan discipular a otros. Esta es la manera de continuar el legado de fe en una cultura persistentemente anticristiana y en un mundo pos cristiano.

Secretario General de AG
Donna Barrett

Comentarios finales

Estimadas Ministras,

¡Qué regalo nos ha dado Dios para estar juntas en Orlando, Florida para esta reunión!

Me parece un privilegio y un honor conocer a muchas ministras ungidas, llamadas, talentosas, educadas y brillantes que han sido fieles a lo largo de los años en las Asambleas de Dios, “nuestra iglesia, nuestra familia”. También veo mujeres divertidas, vibrantes, decididas y que demuestran el valor para superar los desafíos de la vida. ¡Gracias por ser ese tipo de ministra!

Cada mujer en el ministerio, incluyéndote a ti, está siendo usada por Dios como un ejemplo para los demás. Cada ministra tiene la capacidad y la oportunidad de ser una bendición para su equipo y mentor y abrir puertas para otros líderes, tanto hombres como mujeres, a quienes Dios está llamando.

¡Qué alegría ser parte de una confraternidad que está orando y trabajando por la inclusión de género donde hombres y mujeres trabajan hombro con hombro como colegas respetados! ¡Y qué maravilloso es presenciar los dones de Dios expresados a través de la Iglesia para la gloria de nuestro Señor y Salvador, Jesucristo! ¡Gracias por estar aqui!

Atentamente sirviendo,
Donna Barrett
Secretaria General

CONTÁCTENOS

www.womenministers.ag.org

Crystal Martin
DIRECTOR NACIONAL
WomenInMinistry@ag.org

Taylor Albertini
COORDINADOR DE OPERACIONES
WomenInMinistry@ag.org

Saehee Duran
COORDINADOR DE ENTRENAMIENTOS
saehee.nwm@gmail.com

Beth Backes
DIRECTOR DE PROGRAMA
bethb@northwestministry.com

Fay Niemann
DIRECTOR DE FACILITACIÓN
fayniemann@alaskaag.org

Kristi Northup
FACILITADOR CMN
kristinorthup@saintscommunitychurch.com

Christina Vincent
FACILITADOR DE UNIVERSIDADES
MENORES DE 40 Y AG
christina.nwm@gmail.com

Nicky Stade
COORDINADOR DE COMUNICACIONES
nicky.nwm@gmail.com

1445 NORTH BOONVILLE AVENUE
Springfield, MO 65802
United States
417.862.1447 ext.4748

escanear

para obtener
más recursos
y descargas
gratuitas en
nuestro sitio
web

www.womenministers.ag.org/downloads

¡Gracias!

a las siguientes personas, cada una de las cuales desempeñó un papel (grande o pequeño) en la edición o traducción de este recurso:

Melissa Alfaro
Ana Chesterfield
Kathy Deisher
Yuli Kizler
Evelyn Klinger
Brittany Loutzenhiser
Nury Molina
Areli Ortiz
Jada Pothina
Nicky Stade
Christi Villarias

@agwomenministers

© 1995-2021 BY THE GENERAL COUNCIL OF THE ASSEMBLIES OF GOD
1445 N BOONVILLE AVE SPRINGFIELD, MO 65802
ALL RIGHTS RESERVED.