

CUARTA EDICIÓN

Hacia una Mentoría Pastoral Efectiva

explorando el ministerio parroquial

crcna.org/PCR



Christian Reformed Church
Pastor Church
Resources

CUARTA EDICIÓN

Hacia una Mentoría Pastoral Efectiva

explorando el ministerio parroquial



Christian Reformed Church
Pastor Church
Resources

Hacia una Mentoría Pastoral Efectiva—4ª edición © 2022 Iglesia Cristiana Reformada de Norte América, 1700 28th St. SE, Grand Rapids, Michigan, 49508-1407. Todos los derechos reservados. Con la excepción de breves extractos para propósitos de revisión, ninguna parte de este manual puede ser reproducida de ninguna manera sin el permiso escrito del editor. Impreso en los Estados Unidos de América.

Sus comentarios son bienvenidos. Llámenos gratis al 1.877.279.9994, X2837, o envíenos un correo electrónico a pastorchurch@crcna.org.

Tabla de Contenidos

Introducción 1

Justificación y Marco de Trabajo 2

Justificación 2

Marco de Trabajo 3

Capacitación de Mentores 5

Primeros Pasos 6

Cuidando la Relación 7

Asegurar un Encaje Adecuado 7

Aclarar las Expectativas 7

Hacer los Ajustes Necesarios 7

Hacia Relaciones de Mentoría Efectivas 7

Atención a los Desequilibrios de Poder 8

Maneje con Cuidado 8

Maneje con Mucho Cuidado: La Mentoría entre Géneros o Etnicidades 8

Módulos de Mentoría 10

Ordenación: Apartado 11

Ordenación: Pacto y Contrato 12

El Curioso Arte de Entrar 13

Guardando el Día de Reposo 14

Autoridad 15

Pastores y Concilios: ¿Quién es el jefe? 16

Plagio 17

Amistades Dentro de la Congregación 18

Administración del Tiempo 19

El Evento de la Predicación 20

La Predicación en Persona 21

Predicación Basada en el Libro 22

Cónyuges: Para Bien o para Mal 23

La Disciplina Espiritual de Escuchar 24

El Ministerio de Charlas Triviales 25

La Intersección de Personalidades Difíciles de Manejar y una Comunidad Saludable 26

Conflicto: Peligro Inminente—u Oportunidad 27

El Dilema de los Valores Contrapuestos 28

Las Primeras Veces de Eventos en el Ministerio 29

Funerales 29

La Santa Cena 30

La Intersección del Liderazgo Pastoral y Organizacional	31
Retroalimentación y Disposición Para Aprender	32
Observando y Guardando los Límites: Intimidad	33
Observando y Guardando los Límites: Confidencialidad	34
Observando y Guardando los Límites: Autoconciencia y Autodisciplina	35
Personas Importantes: Amigos, Familia, Seres Queridos	36
Personas Importantes: Pastores Colegas	37
Sabiduría para Navegar Transiciones	38
Cuando Se Cuentan Historias	39
Cuidado Pastoral: La Intersección de Nuestras Historias y la Historia de Dios	40
Lecturas para Profundizar la Reflexión y la Conversación	41

Introducción

Desde el Sínodo de 1982, todos los que ingresan o reingresan al ministerio ordenado como Ministros de la Palabra dentro de la Iglesia Cristiana Reformada de Norte América (CRCNA) deben participar en una relación de mentoría. Esto se aplica tanto a los seminaristas recién graduados como a los pastores con experiencia de otros trasfondos denominacionales. En 2002, la ICRNA recibió una subvención de *Lilly Endowment Inc.* enfocada en sustentar la excelencia pastoral. La mejora del programa de mentoría constituyó una parte importante de ese enfoque y condujo a la redacción del manual de mentoría “Hacia una Mentoría Pastoral Efectiva”. Esta es la cuarta edición y la primera revisión desde 2008.

Justificación y Marco de Trabajo

Justificación

La preparación para el ministerio cristiano no puede completarse únicamente en el contexto académico de un seminario teológico. En el contexto del ministerio contemporáneo, los profesionales deben desarrollar la capacidad de aprendizaje continuo y de adaptación creativa a un mundo eclesial y comunitario cambiante, y al mismo tiempo permanecer bien arraigados en un suelo con suficiente profundidad teológica y bíblica. El fundamento teológico y la capacidad de pensamiento crítico que se fomentan en una comunidad académica deben complementarse con oportunidades continuas de aprendizaje y reflexión. De este modo, el ministerio es una aventura estimulante. La propuesta *Prosperando en el Ministerio* que la organización *Pastor Church Resources* de la ICRNA presentó a *Lilly Endowment Inc.* en 2018 detalla los retos particulares en el ministerio contemporáneo, así como los signos de un ministerio saludable, diciendo:

Los pastores son tan ordinaria y maravillosamente humanos como los feligreses, y, sin embargo, los pastores son apartados por ordenación como algo “distinto”. Los pastores viven en comunidades como si pertenecieran a ellas y se fueran a quedar para siempre; sin embargo, los pastores no pertenecen del mismo modo que los demás y suelen marcharse después de un tiempo. Los pastores conectan lo humano y lo divino: dirigen la atención a la presencia de Dios, al camino de Dios y a las palabras de Dios cuando éstas no siempre son obvias ante el ojo, el oído o el corazón humano. Esta tarea pastoral es a la vez dolorosa y tierna; es trabajo y juego; ocurre en entornos públicos y en entornos íntimos. . . .

La variedad de habilidades requeridas regularmente es considerable: hablar en público, escuchar con empatía, administración, gestión de conflictos, facilitación de grupos, dirección espiritual, composición, liderazgo organizacional y más. Este conjunto de tareas sería intimidante por sí solo, [pero hay] muchos factores que intensifican el reto.

- Las congregaciones están preocupadas por el envejecimiento de sus miembros y la disminución de su número.
- La competencia que presentan las mega-iglesias y el fácil acceso a excelentes predicaciones en línea es intimidante.
- Las expectativas poco realistas puestas en los pastores fomentan paradigmas de liderazgo heroico poco saludables y hacen de los pastores un blanco fácil para las críticas.
- Los modelos directivos de gestión del liderazgo toman prioridad sobre los modelos espirituales de liderazgo, es decir, la salud de la iglesia como organización se vuelve más importante que la iglesia como organismo vivo.
- El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es un reto cada vez mayor, ya que la tecnología permite cada vez más la posibilidad de estar atado perpetuamente al trabajo.
- Equilibrar los valores que compiten entre sí para poder estar arraigados en la tradición cristiana y, al mismo tiempo, ser lo suficientemente ágiles para adaptarse, requiere la sabiduría de la comunidad: miembros de la congregación, pastores colegas y mentores/ejemplares que sirvan de modelo.

Mientras que nuestra comprensión y reconocimiento de los retos del ministerio pastoral han aumentado, también lo han hecho nuestra comprensión y articulación de las “marcas” [que están] presentes en aquellos que están prosperando en el ministerio:

- Un sentido de identidad pastoral bien desarrollado: integrando la autoconciencia, un entendimiento bíblico-teológico coherente y profundo, y una comprensión del contexto ministerial inmediato.
- Una comprensión multidimensional de cómo se entrelazan, se despliegan y se desarrollan conjuntamente la historia individual del pastor, las historias de la congregación y de los feligreses, y la historia de las Escrituras. Esto permite una combinación apropiada de humildad y responsabilidad al ejercer el liderazgo pastoral.
- Una buena alineación entre los dones y habilidades pastorales y la descripción de trabajo y las expectativas particulares de la congregación interesada y su liderazgo.
- Habilidades interpersonales que permiten la interconexión con los miembros de la congregación y que son potenciadas por la comprensión de la congregación como un sistema social, proporcionando un liderazgo estable y sabiduría para manejar la ansiedad.
- Establecer relaciones de respeto mutuo con otros pastores colegas para evitar un aislamiento poco saludable en el ministerio.
- Abrazar la sabiduría de los modelos a seguir en el ministerio con el fin de recibir mentoría para seguir aprendiendo y creciendo en el ministerio pastoral.¹

En los últimos treinta años dentro de la ICRNA, el número de relaciones entre pastores e iglesias que se volvieron tensas y condujeron a separaciones ha aumentado dramáticamente. Un factor crónico en muchas de estas situaciones es el aislamiento personal y profesional, el “resfriado común” del ministerio pastoral. Los pastores que obtienen buenos resultados son los que reconocen el problema y lo abordan de forma proactiva a lo largo de su carrera ministerial.

El ministerio puede ser excepcionalmente complejo y solitario. La mentoría dentro de la ICRNA es un programa estratégico que aborda estas dos preocupaciones. Primero, proporciona a los pastores una base sólida para un patrón de aprendizaje permanente. Segundo, ofrece una oportunidad de construir una relación con un profesional experimentado en el ministerio, que puede apoyar a pastores más jóvenes escuchando profundamente y haciendo preguntas reflexivas. Puede haber momentos en los que un mentor capacite, y puede haber otros en los que un mentor ofrezca dirección espiritual. El estímulo y el apoyo de un colega experimentado pueden proporcionar tanto inspiración como responsabilidad para que se establezcan patrones saludables desde el principio.

Marco de Trabajo

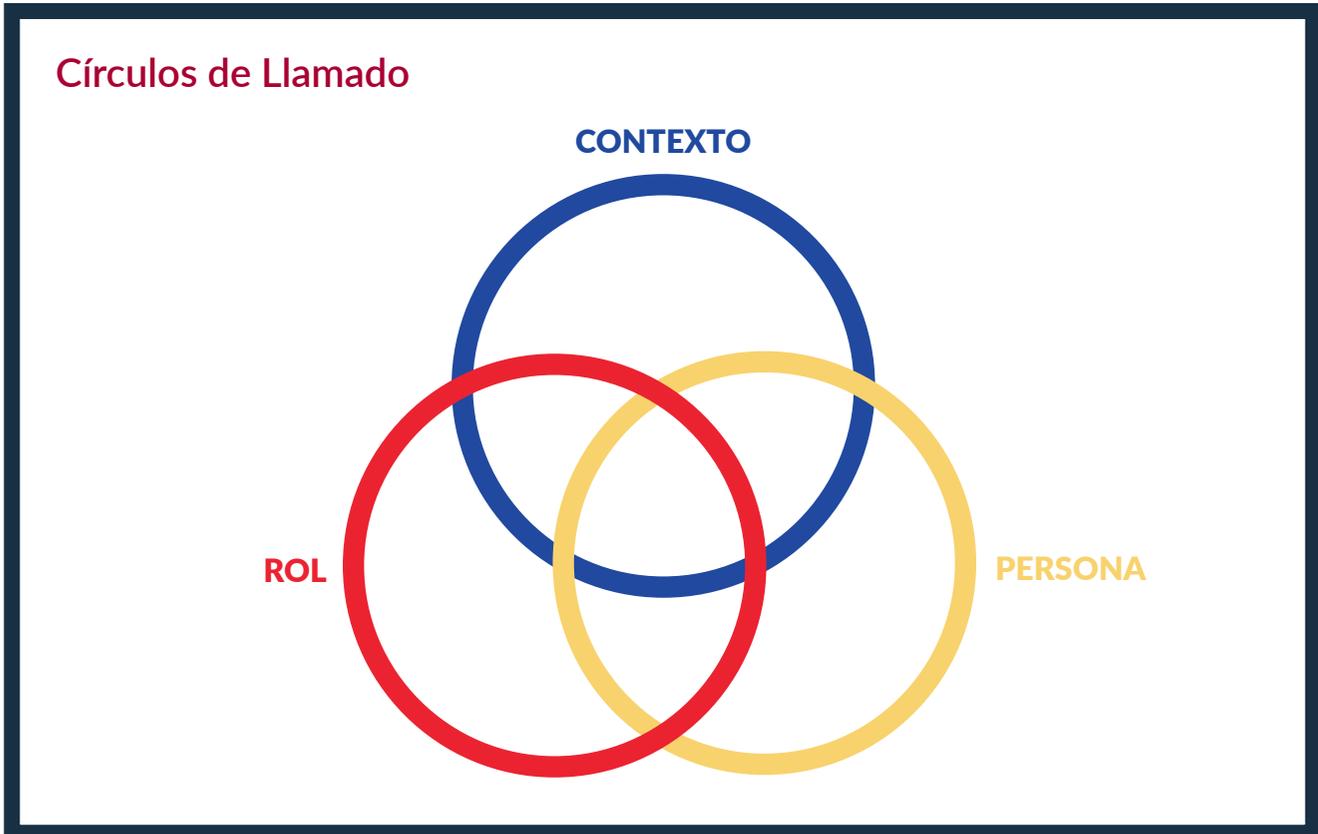
El ministerio pastoral implica la intersección continua de tres “círculos de llamado” distintos: la **persona** del ministro, el **rol** de un ministro de la Palabra y el **contexto** en el que se desarrolla el ministerio. Los tres círculos que se entrecruzan representan cómo se produce la ordenación al **rol** ministerial cuando hay un llamado externo a un **contexto** particular que coincide con el llamado interno de una **persona** particular.

El **rol** tiene que ver con el “qué” del ministerio: la gama de responsabilidades y expectativas pastorales. Estas incluyen la predicación y la enseñanza, el equipamiento de los santos para el ministerio, el cuidado pastoral y el mantener viva la visión “ya pero todavía no” del reino de Dios.

¹ Propuesta Prosperando en el Ministerio preparada para Lilly Endowment Inc. por Pastor Church Resources, 2018. p. 1

El **contexto** tiene que ver con el “dónde”, el “cuándo” y el “con quién”, incluyendo la geografía y la cultura, tanto local como global; las tendencias, el desarrollo y los valores de la sociedad; la edad de una congregación o del esfuerzo ministerial; y la demografía de una congregación y su comunidad.

La **persona** se refiere simplemente a la pregunta “¿Quién soy?”. Esto incluye la pregunta implícita de “cuándo” (la situación de vida personal); la pregunta implícita de “por qué” (la motivación de uno); y las preguntas implícitas de “qué” y “cómo” (la autoconciencia de los puntos fuertes, tendencias, estilo y puntos ciegos propios).



Una relación de mentoría abordará y atenderá al misterio y la dinámica de una persona particular que está dedicándose a un rol particular en un contexto particular a través de la consideración de la dinámica interna del pastor, los problemas y procesos (el “cómo”) del ministerio, el contexto ministerial, y cómo Dios está trabajando dentro del pastor en su rol y contexto particular.

Durante el transcurso del ministerio, se producen cambios. Esto es cierto con respecto a cada uno de los tres círculos.

- El contexto comunitario o cultural puede cambiar.
- El pastor crece, madura y envejece.
- La manera en que un rol debe funcionar o ser llenado puede cambiar.

Por consiguiente, la alineación de la persona, el contexto y el rol es un proceso dinámico.

La persistencia del cambio en cada uno de los tres círculos del llamado sugiere la relevancia continua de las relaciones de mentoría a lo largo de la carrera para contrarrestar el aislamiento y fomentar el aprendizaje continuo a través de las relaciones con colegas.

Capacitación de Mentores

A los médicos generales se les exige que pongan en práctica una serie de habilidades en un campo en el que otros se especializan. Está claro, según la definición de nuestra denominación, que los mentores deben hacer lo mismo. “Los mentores son pastores que servirán sin paga ni honorarios como consultores, amigos y confidentes de otros pastores. . . . [Ellos se reunirán] regularmente o con la frecuencia apropiada con el pastor asignado y de modo pastoral para dialogar, guiar, escuchar, animar, confrontar [y] orar, [y trabajarán] con un espíritu de mutualidad y compañerismo con el pastor del cual es mentor.”²

En este manual, ofrecemos un paradigma para la mentoría que reúne posturas y prácticas de varias especialidades: la mentoría, el *coaching* y la dirección espiritual. Al reunir las, se reconoce la variedad de herramientas que los mentores necesitan poseer y también capta la oportunidad formativa que existe cuando el mentor y el mentoreado se reúnen. Un mentor, por tanto, es aquel quien:

- posee experiencia y comparte ese recurso con otra persona, proporcionando conocimiento, consejo, orientación y aliento y estímulo (una comprensión tradicional de la **mentoría**);
- hace preguntas para traer a colación suposiciones, motivaciones, ideas y respuestas propias del mentoreado, como lo haría un **tutor**; y
- utiliza métodos y técnicas similares a los de un tutor, pero se centra en cuestiones relacionadas con la formación espiritual y la vida (**dirección espiritual**).

Si bien es posible que usted ya utilice varias o todas estas habilidades en su ministerio habitual, utilizarlas como mentor requiere reflexión y preparación. *Pastor Church Resources* se compromete a apoyarle con formación y recursos diseñados para enfocar sus habilidades y experiencia en sus relaciones de mentor. En crcna.org/classis/mentors encontrará una lista actualizada de oportunidades de formación y recursos.

² *Actas del Sínodo de 1982* (Grand Rapids, MI: Iglesia Cristiana Reformada de Norte América, 1982), 584.

Primeros Pasos

La forma en que un pastor comienza y experimenta el ministerio en su primer llamado puede afectar profundamente su desempeño en los años venideros. La selección y el establecimiento de perspectivas, hábitos y estilos saludables, así como la reflexión periódica, es un trabajo fundamental. Discernir la dirección de Dios y profundizar en el autoconocimiento a medida que una persona se involucra en el ministerio también promueve un ministerio saludable en el cual las oportunidades y los desafíos coinciden con los dones y las pasiones personales. El programa de mentoría está diseñado para fortalecer la posibilidad de buenos comienzos que conduzcan a una vida de servicio fructífera y a la excelencia constante en el ministerio pastoral.

En la ICRNA, un pastor recién ordenado toma la iniciativa de encontrar un mentor. Lo ideal es que exista un mentor adecuado que esté convenientemente ubicado geográficamente para poder lograr interacciones presenciales. Sin embargo, la tecnología ahora también ofrece la oportunidad de reunirse virtualmente, ampliando el listado de mentores potenciales. Sin embargo, es importante tener en cuenta que cada localidad, región y congregación tiene su propio contexto e historia, por lo que será vital tener un mentor que sea consciente de y sensible a estas dinámicas.

Hay pastores regionales en el ICRNA, designados dentro de cada clasis, que pueden ayudar a identificar y seleccionar mentores adecuados. Aunque la expectativa por defecto es que los mentores sean pastores ordenados dentro del ICRNA, puede haber circunstancias excepcionales que justifiquen la selección de un mentor fuera de la denominación.

Cuidando la Relación

El factor más crítico para el éxito del programa de mentoría es la calidad de las relaciones entre mentores y mentoreados. La necesidad de respeto mutuo, humildad, aprecio y franqueza es esencial para el tipo de aprendizaje, crecimiento y reciprocidad que ofrecen las relaciones de mentoría. La calidad de una relación de mentoría debe ser evaluada y abordada regularmente por el mentor, el mentoreado y el pastor regional.

Asegurar un Encaje Adecuado

Es posible que no se produzca la química prevista en la relación. Si después de unas cuantas reuniones resulta evidente para cualquiera de las partes implicadas que la relación no será productiva, la relación de mentoría inicial debería terminarse y comenzar una nueva.

Aclarar las Expectativas

Durante las primeras reuniones, es necesario aclarar las expectativas de los involucrados. Esto se refiere a cosas como el lugar y la frecuencia de las reuniones, la selección de los temas de conversación, la participación ocasional de los cónyuges (si aplica), las relaciones con otros mentores ad hoc y la mentoría grupal ocasional.

Hacer los Ajustes Necesarios

A lo largo del proceso de mentoría, se necesitarán ajustes. Estos pueden referirse a los horarios o a los lugares de reunión. Puede significar la introducción de algo nuevo. O quizás el mentoreado pida al mentor que le aconseje menos y le aclare más sus pensamientos o sentimientos.

La cuestión es que la relación puede estancarse o atrofiarse si no se realizan ajustes. Se recomienda que desarrolle patrones y luego, a veces, modificarlos para que el proceso de mentoría sea eficaz. Por lo general, una relación de mentoría pasa de ser una dinámica de maestro/tutor–aprendiz a una relación más colegial en la que se beneficia y aprende mutuamente de las experiencias y la sabiduría de ambos.

Hacia Relaciones de Mentoría Efectivas

Una herramienta útil para que un mentor y un mentoreado usen juntos es una evaluación de Birkman. Estas evaluaciones se proporcionan a todos los que ingresan al ministerio ordenado en la ICRNA y también se pueden proporcionar a los que sirven como mentores. Esta herramienta puede ayudar a profundizar el autoconocimiento del mentor y mejorar la relación de trabajo entre el mentor y el mentoreado.

Puede encontrar información sobre las evaluaciones de Birkman en el sitio web de Pastor Church Resources: crcna.org/pcr/pastors/vocational-ministry-assessments.

Atención a los Desequilibrios de Poder

Maneje con Cuidado

Todas las relaciones de mentoría presentan ciertos desequilibrios de poder. Estos desequilibrios pueden ser muy beneficiosos o muy perjudiciales. A menudo un mentor es mayor, tiene más experiencia y probablemente es más influyente que el mentoreado. Es probable que un pastor recién ordenado sea más joven, con menos experiencia y menos influyente. La diferencia de edad, experiencia e influencia es un tipo de poder multifacético que posee el mentor. El supuesto y la genialidad de una relación de mentoría es que el mentor utiliza estos tipos de poder para fomentar el crecimiento y la madurez del mentoreado, permitiéndole prosperar.

Es de vital importancia estar alerta a los posibles retos del desequilibrio de poder. Por ejemplo, los mentores y los mentoreados a menudo comparten de forma vulnerable, no sólo en lo que respecta a la vida de la iglesia, sino también a la vida interior y personal del pastor. Esto puede resultar en una participación muy significativa, pero a la vez esto puede ser problemático. Podría ser que un mentor comience a buscar una cantidad de apoyo insalubre de un mentoreado. Los mentores sabios se preguntarán con regularidad: "¿Cuáles necesidades emocionales están recibiendo más atención aquí: las del mentoreado o las propias?" Los mentores deberían encontrar su apoyo principal en otra parte.

Del mismo modo, una relación de mentoría saludable es aquella en la que un pastor puede compartir información sensible sin temor a represalias. Un mentor que no cuenta con los límites apropiados y con otros sistemas de apoyo podría revelar información sensible descuidadamente. Los mentores sabios son claros en cuanto a las expectativas de confidencialidad, y estas expectativas deben ser claras tanto para el mentor como para el mentoreado.

Es importante que mentores y mentoreados tengan una visión clara de las dinámicas en juego en su relación, y que hablen abiertamente de estas dinámicas.

El desequilibrio de poder presente en una relación de mentoría es también una dinámica real en cada relación que un pastor tiene con los miembros de una congregación. ¡Vale la pena reflexionar seriamente sobre ello!

Para profundizar en el tema, consulte los recursos del Ministerio Iglesia Segura de la ICRNA en la Red / [Network](https://network.crcna.org/).³

Maneje con Mucho Cuidado: La Mentoría entre Géneros o Etnicidades

Dado que los buenos mentores ayudan a ampliar la perspectiva de sus mentoreados, hay ocasiones en las que éstos buscan mentores con antecedentes y experiencias diferentes a las suyas. En particular, las relaciones de tutoría entre géneros o etnias pueden ayudar tanto al mentor como al mentoreado a ver al mundo y a sí mismos con mayor claridad y perspicacia. Pero estos vínculos, potencialmente gratificantes, también conllevan desafíos únicos.

Las personas de diferentes culturas pueden tener diferentes expectativas sobre la confidencialidad o la forma en que se puede compartir su historia. También puede haber diferentes expectativas sobre la naturaleza de la relación de mentoría en sí. Dentro de la ICRNA, ha habido una cultura históricamente dominante ligada a un grupo étnico particular. Los mentores que forman parte

³ <https://network.crcna.org/>

de esta cultura dominante deben ser conscientes de los muchos retos a los que se enfrenta un mentoreado que no pertenece a esta cultura. En lugar de descartar o disminuir la validez de estos desafíos, los mentores sabios harán preguntas, se reservarán el juicio y escucharán cuidadosamente la experiencia del mentoreado.

Del mismo modo, especialmente cuando los hombres son mentores de mujeres o las mujeres de hombres, el intercambio íntimo y la vulnerabilidad que son tan cruciales para las buenas relaciones de mentoría, pueden correr el riesgo de violar los límites emocionales e incluso físicos. Muchas relaciones de mentoría, por ejemplo, incluyen momentos de oración. Esta es una práctica que crea vínculos íntimos que deben ser protegidos con límites apropiados. El mentor debe asumir la responsabilidad de mantener esos límites, pero ambas partes deben prestar atención a este aspecto de una relación saludable.

Existen diferencias culturales profundas y antiguas entre las etnias y los géneros que deben ser nombradas, reconocidas y atendidas con respeto. Nuestras historias, nuestras formas de aprender y conocer, nuestras formas de ser enseñados y formados, y nuestras formas de compartir el ejercicio de la autoridad son ejemplos de cómo podemos tener diferencias profundamente arraigadas. Es importante acordar desde el principio de una relación de mentoría las formas adecuadas de abordar las diferencias que se vuelven difíciles.

Módulos de Mentoría

Los módulos de mentoría son herramientas que proporcionan puntos de acceso para que un mentor y un alumno establezcan una conversación y una reflexión significativa. Los módulos incluidos en este manual no son exhaustivos, sino que son muestras que pueden ser y probablemente sean complementadas con temas de conversación identificados por el mentor y el mentoreado.

A lo largo de una relación de mentoría, se discutirán todos estos módulos. Algunos de ellos han sido identificados como conversaciones iniciales importantes. El resto pueden elegirse al azar por iniciativa de cualquiera de los dos miembros de la relación de mentoría.

Cada uno de los módulos cuenta con una serie de preguntas destinadas a fomentar la reflexión, y se representan cada uno de los tres círculos del llamado: **rol, persona y contexto**. Aunque un módulo determinado puede centrarse más específicamente en uno de los tres círculos, siempre hay cierto grado de intersección.

Para más información sobre este modelo de los tres círculos, así como para acceder a las presentaciones en video, consulte crcna.org/classis/mentors.

Hemos identificado los siguientes módulos como los más útiles al principio del proceso de mentoría.

1. Ordenación: Apartado (ver página 11)
2. Pastores y Concilios: ¿Quién es el jefe? (ver página 16)
3. Observando y Guardado los Límites: Intimidad (ver página 33)
4. Administración del Tiempo (ver página 19)
5. Personas Importantes: Pastores Colegas (ver página 37)
6. Autoridad (ver página 15)
7. Cónyuges: Para Bien o para Mal (ver página 23)

Ordenación: Apartado

La ordenación al ministerio es un momento decisivo. En una ceremonia pública, ante Dios y el pueblo de Dios, una persona es apartada para una tarea o rol específico en un contexto específico. Ser ordenado al ministerio es integrarse a un gran grupo de todos aquellos que nos han precedido y a la comunidad de ministros cristianos de todo el mundo. La ordenación marca un compromiso intencionado para que la vida de uno sea uno de servicio específico a la iglesia de Jesús y a la misión de Dios.

Si bien el pastor es parte del pueblo y vive con el pueblo, él o ella también es, en virtud de la ordenación, apartado(a) para el servicio, y es ese mismo rol de dirigir la atención hacia la presencia del Otro el que aparta al pastor. Hay una cierta "otredad" que un pastor lleva como parte de la ordenación. Un pastor nunca pertenecerá a la comunidad eclesial de la misma manera que pertenecía antes de la ordenación, y un pastor puede de hecho experimentar esta dinámica como una pérdida.

La dinámica de ser "apartado" y las formas en que esto puede impactar la vida de uno son difíciles de imaginar. Sin embargo, todas estas cosas proporcionarán abundante material de reflexión al ver cruzarse los círculos de nuestra persona, nuestro rol y nuestro contexto. Navegar por esta intersección con un buen equilibrio de estabilidad y flexibilidad requerirá sabiduría, humildad, valor, fuerza y humor.

A considerar:

1. Reflexione sobre su propia experiencia del proceso de ordenación y su culminación en el momento del culto público. ¿Qué es lo que le parece especialmente reafirmante y maravilloso? ¿Hay algunas formas en la que la ordenación parezca intimidante? ¿Qué obstáculos puede imaginar? Reflexione sobre lo que piensa y siente acerca de la ordenación. ¿Por qué cree que piensa y siente de esa manera?
2. Reflexione sobre las personas significativas que sirvieron como modelos a seguir del ministerio que han impactado su deseo de servir en el ministerio y la forma que podría tomar su ministerio. ¿Cómo cree que el rol que ha imaginado se compara o contrasta con la expectativa dentro del contexto del ministerio al que ha sido llamado?
3. "Contexto" puede significar el entorno inmediato de su ministerio (una congregación o lugar en particular), pero también significa el contexto largo y amplio de la historia de la iglesia. Ser ordenado es estar con y sobre los hombros de todos los que nos han precedido. La ordenación también pone a la persona ordenada al lado de los ministros de la Palabra de todo el mundo. Reflexione sobre la realidad de este gran contexto y la trayectoria de su ministerio.

Ordenación: Pacto y Contrato

La relación entre un pastor y una congregación se sella haciendo votos: promesas solemnes hechas en público, ante Dios y ante los demás. Es similar a la relación entre los cónyuges que enmarcan su relación haciendo votos solemnes. Sin embargo, los pastores y el entorno ministerial no se comprometen entre sí “hasta que la muerte nos separe”. De hecho, la relación entre un pastor y aquellos a los que ministra está conformada más ampliamente por promesas similares a un pacto, y dentro de ese marco se encuentran las expectativas contractuales: predicación, enseñanza, cuidado pastoral y similares.

Hay pastores y feligreses que piensan en su relación casi exclusiva y principalmente en términos espiritualizados: que el ministerio es un llamado de Dios afirmado por una conciencia interna y por una carta de llamado externa. Especialmente en contextos de conflicto, los pastores y los feligreses tienden a reducir esta relación casi exclusiva y principalmente a una relación contractual: los pastores se centran en sus tareas pastorales y ministeriales, y los feligreses se centran en todo lo que el pastor no está haciendo.

Puede ser útil considerar el marco del pacto como una guía de cómo los pastores y las congregaciones deberían pensar los unos de los otros, hablar sobre otros y con otros juntos, y buscar lo mejor para cada uno de ese grupo. Conjuntamente son hijos de Dios, hermanos y hermanas de Jesús, madurando a través de la presencia persistente del Espíritu. Los elementos contractuales describen las expectativas, tanto cuantitativas como cualitativas: cuánto se está logrando y la manera en que se logra. Y siempre hay cosas que simplemente se deben hacer, aunque no sean nuestras tareas favoritas o no estén alineadas con nuestros dones más fuertes.

En el mejor de los casos, cumplir con las expectativas contractuales es una hermosa demostración del cumplimiento del pacto. Y, en el mejor de los casos, el cumplimiento del pacto proporciona cierta flexibilidad para abordar y negociar las exigencias contractuales.

A considerar:

1. Reflexione sobre la noción de que los pastores están sujetos tanto a un pacto como a un contrato. ¿Se inclina su visión del ministerio más hacia uno o hacia el otro? ¿Por qué? ¿Qué impacto tiene la presencia o la ausencia de una inclinación en la forma en que usted se ve a sí mismo y su relación con aquellos con quienes ministra?
2. ¿Siente que las personas de su entorno actual ven su presencia pastoral más como una relación de pacto o como una relación contractual? Identifique una serie de cosas en su experiencia que apoyen su pensamiento y observación. ¿Cómo es que su comunidad le comunica sus obligaciones contractuales?
3. Reflexione sobre la sabiduría y la necesidad de contar con una descripción del trabajo pastoral que sea más específica que el lenguaje de una carta de llamado. ¿Cómo podrían el pastor y el concilio abordar la necesidad de definir las expectativas fundamentales firmes al igual que algunas actividades “optativas” (como la capellanía de la comunidad), teniendo en cuenta la realidad de tanto el pacto como el contrato?
4. No es “hasta que la muerte nos separe”. Utilice las nociones de “pacto” y “contrato” para ayudarse a realizar un discernimiento continuo de su llamado al ministerio, ya sea aquí o en otro lugar. ¿Quién puede ayudarle?

El Curioso Arte de Entrar

Cuando un pastor llega a una congregación, Dios ya está presente. Hay un trabajo en marcha. Los pastores no necesariamente inician la acción, sino que encuentran formas de unirse a lo que el Espíritu ya está haciendo. Los pastores son automóviles individuales que se incorporan a los carriles de tráfico existentes.

Hay una gran variedad de formas en que los conductores se incorporan al tráfico, desde las más agresivas hasta las más cautelosas. Lo ideal es que haya un ajuste respetuoso a medida que se produce la incorporación. También hay una variedad de formas de entrar en una sala o en una comunidad, y se requiere una conciencia respetuosa de ello por parte los pastores y los feligreses. Un elefante en una cristalería también hace su entrada. Es esencial que los pastores reconozcan que están entrando en una cultura dinámica existente con patrones y personalidades, expectativas y obstáculos peligrosos, reglas e historia. La curiosidad y la voluntad de observar y escuchar con atención son primordiales. Con el tiempo, los pastores aportarán su propia historia personal y sus propios dones y liderazgo, pero reconocer la historia de Dios que ya está actuando en una comunidad y en las vidas individuales requiere humildad. ¡La historia de un pastor no es la única que cuenta!

Para ser eficaz durante su trayectoria, un pastor necesita entender a la gente y la cultura de una comunidad. Es importante ser curioso, absorber todo lo posible sobre la gente, sus patrones, su historia y sus valores. Algunos ejemplos de preguntas podrían ser ¿Cómo se toman las decisiones aquí? ¿Quién las toma? ¿Qué se espera de un pastor? ¿Cómo se relaciona esta comunidad con la comunidad más amplia que rodea a la iglesia? ¿Ha habido una “edad de oro” que se utiliza como referencia para medir la salud de esta congregación?

A considerar:

1. ¿Qué ha estado aprendiendo sobre las personas de esta congregación y las formas en que Dios está actuando en ellas? ¿Cómo ha estado escuchando la historia de esta iglesia y las historias de los miembros de esta iglesia? Describa el proceso de incorporación al tráfico existente.
2. ¿Cómo se compara o contrasta la cultura de esta comunidad y el contexto en el que vive esta comunidad con la cultura y el contexto de la comunidad en la que usted se crio?
3. ¿Qué ha estado aprendiendo sobre las expectativas de esta comunidad para el rol de pastor, y en qué medida coincide con sus propias expectativas para ese rol?
4. ¿Qué se produce en su interior a medida que descubre más y más sobre este contexto ministerial? ¿De qué manera pondrá a prueba sus fortalezas personales este contexto ministerial y cómo le retará como persona? ¿Cuándo y dónde se requerirán ajustes, y por parte de quién?

Guardando el Día de Reposo

“Trabaja seis días, y haz en ellos todo lo que tengas que hacer,” (Ex. 20:9). Pero el día séptimo . . .

Dios incorporó un día de descanso al ritmo de la creación. Y a través del tiempo, Dios ha ofrecido algunas razones para este ritmo: imita el propio ritmo de Dios en la obra de la creación, sirve como un recordatorio del rescate de la esclavitud, fomenta que brindemos descanso a los demás para que no sean nuestros esclavos, y es un símbolo profundamente poderoso de la realidad de que la vida se vive por la gracia de Dios, no por nuestros propios esfuerzos incesantes.

Guardar el día de reposo es un maravilloso y significativo testimonio espiritual, así como una experiencia completamente maravillosa y significativa de poder descansar del trabajo, descansar en la obra de Dios y, de hecho, descansar en Dios.

Pero el ritmo de la vida de un pastor es opuesto al típico ritmo del domingo como día de reposo. El ritmo de trabajo de un pastor suele ir en aumento a lo largo de la semana y alcanza su punto máximo el domingo. Dirigir el culto, junto con las interacciones personales y otras responsabilidades, puede hacer que el domingo sea un día especialmente exigente, y la realidad de estar disponible o de estar pendiente y localizable puede afectar cualquier buena intención que tengan los pastores de establecer límites.

Para considerar:

1. ¿Cómo guarda usted personalmente el día de reposo? Describa su propio ritmo de trabajo y descanso, tanto en lo que se refiere a descansar del trabajo propio como a descansar en la obra de Dios. ¿Lo ha encontrado refrescante, desafiante, insustituible o imposible? Reflexione en base a sus diálogos internos.
2. ¿Cómo es que el desfase de su ritmo pastoral semanal, que llega al punto máximo el domingo, impacta y se cruza con los ritmos semanales de sus seres queridos? ¿Cómo se puede abordar esto?
3. Desde su perspectiva como alguien que predica y enseña que vivimos por gracia, describa el reto de ejercer el rol de pastor—las exigencias del trabajo—y ser un modelo por seguir de una vida vivida en base a la gracia.
4. ¿Cómo responde a su necesidad de guardar el día de reposo cuando se cruza con las necesidades de su comunidad? ¿Cómo pueden ayudarle a mantener un ritmo saludable los que le rodean? ¿Cómo es que su contexto podría requerir una creciente autodisciplina por su parte?

Autoridad

Hay una autoridad inherente que viene junto con la ordenación como ministro de la Palabra. Como alguien que representa a Dios, la voz y los modales de un ministro a la hora de predicar, enseñar y pastorear son importantes.

Lo que se dice desde el púlpito o durante una visita pastoral puede tener mucho peso. Los niños pueden incluso imaginar que su pastor es Dios. Y la ordenación—ser apartado para un rol muy visible dentro de la iglesia de Jesús—significa que muchos ven a los ministros como personas más cercanas a Dios.

Dado que el rol de ministro conlleva una autoridad inherente, la relación que uno tiene con la autoridad requiere una gran dosis de autoconciencia, honestidad, humildad, valor y cordura. Para algunos, la autoridad de la posición pastoral es intoxicante. Contar con la plataforma para hablar en público, para ser un confidente y un consejero de confianza, para influir en las decisiones del concilio, para enseñar—¡todo ello como representante de Dios!—puede ser seductivo. También hay aquellos para quienes la autoridad del cargo pastoral se siente más abrumadora. Contar con tal autoridad y responsabilidad incluso puede ser intimidante, por lo que el uso de la autoridad se evita siempre que sea posible.

Pero la autoridad pastoral es una realidad. También lo es el abuso de autoridad. Y también lo es la negligencia o la renuncia a la autoridad. Encontrar el camino propio requiere una reflexión personal, así como una buena conversación con los miembros del círculo de liderazgo.

Los pastores y los concilios pueden funcionar como buenos compañeros de batalla, como propiciadores involuntarios, y como quienes ejercen un control insalubre. Estas dinámicas son el tema central del módulo “Pastores y Concilios: ¿Quién es el jefe?” (p. 16).

A considerar:

1. En su contexto actual, ¿cómo le toman en cuenta a usted como ministro de la Palabra, una autoridad en cuanto a la interpretación de las Escrituras y la descripción de los pormenores de la vida cristiana?
2. ¿Cómo entiende y experimenta la realidad de la autoridad conforme cumple sus votos de ordenación? Describa la interacción entre lo que ha aprendido académicamente y lo que está aprendiendo de las experiencias de vida de otros, así como de sus propias experiencias.
3. Reflexione sobre su propio ejercicio de la autoridad considerando un rango desde “fuertemente asertivo” a “extremadamente cauteloso”. ¿Cómo podría cruzarse su relación con la autoridad con su motivación por ser ordenado? ¿Anhela ejercer la autoridad pastoral o siente ansiedad ante la necesidad de ejercerla?
4. La autoridad que reside en la persona de Jesús, nuestro Señor, es una autoridad que se forjó a través de la sumisión como se nos describe en Filipenses 2. ¿Cómo se está sometiendo usted a la autoridad como persona y como pastor? ¿Cómo sería evidente para su concilio y para aquellos a los que sirve que su autoridad también se está forjando mediante la sumisión voluntaria?

Concilio

NOTA: *Un documento importante que los pastores debieran revisar es el [Código de Conducta para Líderes Ministeriales de la ICR](#).⁴ También se encuentra disponible información y reflexiones útiles sobre el uso y el abuso de la autoridad y el poder en el sitio web de [Ministerio Iglesia Segura](#).⁵*

⁴ <https://www.crcna.org/synodresources/crc-code-conduct-ministry-leaders>

⁵ <https://www.crcna.org/SafeChurch>

Pastores y Concilios: ¿Quién es el jefe?

La relación entre un pastor y el concilio de la iglesia es compleja. Por un lado, un pastor está llamado a liderar. La voz de un pastor conlleva la importancia otorgada por la ordenación y la vocación, la formación académica y la realidad del rol público y central de un pastor dentro de una comunidad. Históricamente, el rol de liderazgo del pastor era enfatizado por los concilios al pedirle al pastor que presidiera sus reuniones.

Aunque un pastor está llamado a dirigir, por otro lado, un pastor (según las Formas de Gobierno de la ICRNA) debe ser supervisado en cuanto a su vida, doctrina y deberes por el concilio de la iglesia que lo ha llamado. Pero otras personas capaces pueden y a menudo sí ejercen la presidencia, y en algunas jurisdicciones, incluyendo todo Canadá, la ley no permite que los pastores presidan las reuniones del concilio. Ejercer la presidencia del mismo grupo que le supervisa a uno es un claro conflicto de intereses.

Sin embargo, hay una intrigante dinámica en esta relación en la que un pastor se somete a la autoridad supervisora de un concilio, mientras que el concilio se somete, tanto subconsciente como deliberadamente, a la autoridad de un ministro ordenado de la Palabra. Por lo tanto, puede ser un reto tanto para los concilios como para los pastores imponer su autoridad de manera apropiada y digna. Cuando el respeto de un concilio por un pastor como líder espiritual es profundo y abundante, existe la tentación de deferir con demasiada facilidad y volverse pasivo de manera inadecuada, permitiendo así o incluso propiciando que el pasto ejerza una autoridad y un control excesivos. También hay momentos en los que los concilios se exceden y los pastores están demasiado interesados en mantener la paz como para objetar.

Lo ideal es que los pastores y los concilios colaboren como aliados en el evangelio y forjen una relación que demuestre la bendición de que el hierro afila al hierro.

A considerar:

1. Reflexione sobre el poder de su voz en la sala del concilio en comparación con la influencia de las demás voces allí presentes. ¿Se siente inclinado a hablar más o menos de lo que lo hace ahora, y por qué razón? ¿Cómo podría usted ayudar a que se escuchen todas las voces de la sala?
2. Tanto los concilios como los pastores cuentan con cierta medida de autoridad. ¿Existe una autoridad particular que pertenezca a la función de ministro de la Palabra? Si es así, ¿puede describirla? ¿Cómo podría compararse o contrastarse con la autoridad del concilio?
3. En este contexto ministerial, ¿la responsabilidad final recae en el concilio o en el pastor? ¿Puede describir algunas de las formas en que experimenta expectativas preestablecidas dentro de la comunidad sobre quién realmente es el jefe?
4. ¿Cómo podría desarrollarse un sentido de colaboración en su entorno ministerial para que tanto el concilio como el pastor puedan ejercer su autoridad y también someterse uno al otro?

Plagio

Imagina a un pastor escribiendo esto en un diario:

Es enormemente intimidante. Escribir un sermón nuevo y original cada semana que sea bíblico y sólido en términos de exégesis. Y luego asegurarse de que mantenga el interés de todos, cuando hay oyentes entre las edades de escuela primaria hasta la tercera edad. Vaya. A veces parece imposible. Lo hago bien la mayor parte del tiempo, pero últimamente mi sensación de insuficiencia es cada vez más fuerte y me pesa.

Y es agotador, esto de ser fiel, constante y creativo. Algunas semanas requiere más energía de la que puedo disponer. La idea de volver a idear algo nuevo a veces me paraliza.

Estos últimos meses me he conectado mucho más al internet. Hay tantos buenos predicadores por todos lados, y con las opciones de transmisión en directo, la gente tiene un montón de opciones a elegir. Esto solo aumenta mi preocupación por hacer este trabajo lo suficientemente bien. Oh, y los sermones escritos, hay montones de ellos en línea con todo tipo de ilustraciones y enfoques realmente interesantes. Técnicamente, podría citar a alguien y darle algún crédito, pero después de un tiempo eso parece engorroso, y bueno, si lo hago mucho, eso sólo subraya el hecho de que gran parte de mi sermón no surge realmente de mí.

¿Es tan malo tomar prestado de otro predicador? ¿En serio?

Supongo que “tomar prestado” no lo describe del todo bien.

Y si los oyentes son bendecidos y mis ansiedades acalladas, ¿acaso eso reduce el hecho que esté mal?

“Examíname, oh Dios, y sondea mi corazón;

ponme a prueba y sondea mis pensamientos.

Fíjate si voy por mal camino,

y guíame por el camino eterno.” (Salmo. 139:23–24).

A considerar:

1. Reflexione sobre su propia lucha con la idoneidad o insuficiencia en el púlpito. ¿Se basa más su reflexión en el contenido o en el estilo? ¿Por qué podría ser? Describa su mayor temor con respecto a la predicación, así como su mayor esperanza.
2. Pararse frente a una congregación y proclamar públicamente la Palabra de Dios es parte de su rol, y requiere cierto ego y orgullo. Pero también requiere la máxima humildad. Andy Crouch señala en su libro *Fuerte y Débil*: “El florecimiento requiere que abracemos tanto la autoridad como la vulnerabilidad, tanto la capacidad como la fragilidad”.⁶ La predicación es un acto en el que se requiere que seamos simultáneamente fuertes y débiles (vulnerables). ¿En qué medida es esto cierto en su experiencia?
3. ¿Cómo se relaciona su lucha personal en torno a este tema con su relación con la comunidad con quien y a la cual está ministrando? Reflexione sobre la dinámica de la integridad en la medida en que afecta a sus relaciones con usted mismo, con Dios y con esta comunidad.
4. Reflexiona sobre la utilidad de reconocer las fuentes, así como sobre los posibles lados oscuros de confiar demasiado en las fuentes externas.
5. ¿Qué razones o circunstancias podría utilizar un pastor para justificar el plagio? ¿Cómo puede protegerse de esta tentación?

⁶ Andy Crouch, *Strong and Weak: Embracing a Life of Love, Risk and True Flourishing* (Downers Grove, IL: IVP Books, 2016), 11.

Amistades dentro de la Congregación

El atractivo de la amistad es real y necesario. Todos necesitamos amigos, personas con las que podemos relajarnos y ser nosotros mismos. Necesitamos la seguridad, el ánimo y la franqueza de quienes nos conocen bien, nos quieren y se interesan lo suficiente como para compartir la vida con nosotros.

Los pastores y sus familias se encuentran a menudo en lugares y entornos desconocidos, y es posible que experimenten cierto grado de soledad. Dentro de una comunidad eclesiástica, a menudo hay personas que se acercan para establecer una amistad. Por un lado, esto es algo bueno y alentador, y es motivo de gratitud. Por otro lado, hay dinámicas en juego que requieren atención y discernimiento.

Dos cosas vienen a la mente. La primera es un refrán que dice: “Abre los ojos y no confíes en todos, de diez ovejas nueve son lobos”. Algunas personas valoran la amistad con un pastor por lo que esta relación puede proporcionarles: prestigio, tal vez, o acceso a información, o una posición ventajosa para ejercer influencia. Este viejo proverbio es lo suficientemente verdadero como para que los pastores procuren mantener los ojos abiertos. En segundo lugar, hay momentos en los que un amigo feligrés necesitará que usted sea más que un amigo, como cuando surja una enfermedad o una pérdida o algún otro problema. También podrá haber momentos en los que usted, como pastor, necesitará ser más que un simple amigo para ese feligrés ya que surgen asuntos que deben ser atendidos.

La necesidad de amistad permanece. Cómo satisfacer esta necesidad resulta ser un reto algo curioso porque es aquí donde la persona y el rol del pastor se cruzan. Los pastores son personas, y una vez ordenados, estas personas son pastores. Es imposible separar completamente estas realidades, ya sea en nuestras propias mentes o en las percepciones de los demás.

A considerar:

1. ¿Con quién le resulta más factible entablar amistades? Reflexione sobre la forma en que valora y aprecia las amistades. ¿Cómo está asegurando que usted y su familia estén viviendo los beneficios de las amistades?
2. Reflexione sobre la percepción que los miembros de su comunidad ministerial pueden tener cuando ven que su pastor tiene un amigo íntimo o un grupo de amigos dentro de esa comunidad. ¿Qué factores pueden estar en juego, para bien o para mal?
3. ¿De qué maneras, si las hay, está sintiendo soledad en el ministerio? ¿Por qué cree que es (o no es) su caso?
4. ¿Cómo se podrían construir amistades en las que sus identidades como persona y como pastor formaran parte de la ecuación? ¿Qué se requeriría para lograrlo?

Administración del Tiempo

Sería mucho más sencillo para los pastores si pudieran fichar las horas de entrada y salida del trabajo. Sería mucho más sencillo si en la carta de llamado o en la descripción de trabajo del ministerio se identificara el número exacto de horas que se espera que un pastor trabaje cada semana.

Pero el ministerio, tanto por vocación como por rol asalariado, no se define primero en términos de horas de trabajo. Tantos aspectos del ministerio son difíciles de medir en términos de tiempo necesario o asignado. ¿Cuánto tiempo se necesita para elaborar un sermón? ¿Cuánto tiempo se necesita para preparar una clase o para hacer una llamada pastoral? ¿Cómo se mide el tiempo para leer, reflexionar y procesar? La lista continúa. Y ahí está el problema: el ministerio es una profesión en la que es muy fácil trabajar demasiado porque el trabajo nunca termina. El ministerio es también una profesión en la que es muy fácil trabajar demasiado poco porque nadie está en la oficina con usted supervisando cada momento.

Por un lado, los pastores tienen un horario muy flexible. Por otro lado, se enfrentan a exigencias incesantes. La cantidad de tiempo que se asigna a esto o a aquello y el momento exacto en que se completa el trabajo es, en su mayoría, negociable. Un pastor puede estar fuera de casa con bastante frecuencia, así como trabajar desde casa con bastante libertad.

Entonces, ¿cómo deberían los pastores abordar esta cuestión de la administración del tiempo? ¿Cómo deben priorizar las horas disponibles? ¿Hay algún momento en el que pudieran decir que ya es suficiente?

A considerar:

1. Describa la duración de una semana típica de trabajo en su ministerio. Reflexione sobre su propio nivel de paz, remordimiento y servicio que conlleva este patrón.
2. ¿Cómo maneja la flexibilidad que ofrece el ministerio? ¿Cuáles han sido las sorpresas agradables para usted, y qué ha sido un reto o incluso un talón de Aquiles?
3. ¿Qué aspectos del ministerio pastoral están recibiendo la mayor parte de su atención, y qué aspectos se están dejando de lado? Reflexione sobre la relación entre su administración del tiempo y lo que usted percibe como los aspectos más importantes de su rol pastoral. ¿Por qué toma las decisiones que toma?
4. Reflexione sobre las expectativas del rol pastoral en su entorno (articuladas o no) y cómo se cruzan con sus propias expectativas del rol pastoral. ¿De qué manera podría necesitar resolver la diferencia entre las expectativas sobre la administración del tiempo? ¿Cómo podría hacerlo?

El Evento de la Predicación

La predicación es un componente altamente público y estratégico del ministerio de un pastor: ese momento en el que un pastor se encuentra en el cruce de la metanarrativa de la Escritura y las narrativas de la vida cotidiana en una comunidad específica. ¿Cómo puede uno ayudar a forjar una interacción continua de fe, esperanza y amor para que la historia de la Escritura hable con verdad y gracia a las historias de las personas reunidas? ¿Cómo puede uno abordar directamente los detalles del aquí y el ahora sin perder de vista la visión amplia del reino de Dios que está por venir?

Hay tantos estilos individuales de predicación como predicadores. Algunos podrían describirse como maestros y ponentes, otros como defensores de la fe, otros como pastores afables y otros como oradores inspiradores o motivadores. Algunos pretenden consolar a los afligidos; otros pretenden afligir a los cómodos.

Para los ministros ordenados de la Palabra, los supuestos que subyacen a nuestros patrones de predicación y que informan el contenido y el propósito de nuestros sermones son significativos. Pero a menudo no somos conscientes de estos supuestos en nosotros mismos y en los demás. A menudo, los supuestos simplemente están ahí, sin explorar y sin articular. Por ejemplo, la suposición de que un pastor necesita proporcionar claridad sobre la verdad y proclamar “Así dice el Señor” con autoridad, llevaría a un tipo de sermón. La suposición de que un pastor necesita animar a los que están en dificultades con esperanza llevaría a un tipo diferente de sermón.

La predicación requiere cierta confianza en sí mismo, un ego capaz de situarse en esa intersección entre la Palabra de Dios y el pueblo de Dios y de involucrarse con ellos. También requiere vulnerabilidad, una humildad que conoce bien la sorpresa de la gracia y la dependencia. Los predicadores no sustituyen a Jesús ni sirven como suplentes de Jesús. Los predicadores se someten a Jesús y al Espíritu.

A considerar:

1. Describa sus propias luchas con la predicación y su miedo o gusto por ella. ¿De qué manera le intimida la predicación? ¿De qué formas le entusiasma? ¿Cómo le agota? ¿Por qué serían así todas o algunas de estas realidades y sentimientos?
2. Reflexione sobre sus supuestos personales acerca de la predicación y cómo éstos informan el contenido, el estilo y el propósito de su predicación. ¿Se encuentra predicando de una manera bastante predecible, o trata de proporcionar cierta variedad y equilibrio? ¿Cuándo está seguro de que un sermón está listo para ser predicado?
3. Reflexione sobre las suposiciones de sus oyentes acerca de la predicación. ¿Cómo influyen en su preparación y en su discurso?
4. ¿Cuál es el propósito de la predicación?

La Predicación en Persona

Cuando el Verbo se hizo carne, el Dios Todopoderoso y Eterno predicó en la persona de Jesús. Tenía ciudad natal, padres y hermanos, y era su ser—y su forma de ser—lo que enfatizaba la elocuencia de sus palabras.

Algo de esta dinámica aún persiste para los que son llamados a predicar el evangelio. Un pastor es una persona, un ser completamente humano, al igual que todos los miembros de una congregación y su comunidad cercana. Y, de alguna manera, las palabras de esta persona adquieren mayor peso y gloria cuando son pronunciadas por alguien que es considerado un auténtico ser humano. Cuando la gente percibe a un pastor como genuino en su fe, en su cuidado y en su diligencia—cuando la gente percibe a un pastor como una persona íntegra—entonces son capaces de escuchar las palabras que el pastor dice con mucha más apertura y confianza.

Lo contrario también es cierto. Si los feligreses no sienten que un pastor se preocupa profunda y honestamente, su capacidad de ser bendecidos por la predicación disminuye, no importa cuán elocuentes sean las palabras.

La predicación es íntima en el sentido de que las personas que predicán hablan del compromiso, esperanza, amor, dolor y el anhelo que existen en sus corazones, así como en el corazón de Dios, y una persona que predica pretende conectar con los corazones de los que le escuchan. La predicación no se centra en la vida interior del predicador, pero ineludiblemente, esa vida interior se revela de todos modos. ¿Cuánto deben compartir los predicadores de sus propias historias? ¿Cómo se puede predicar de forma personal, pero sin entrar en detalles inapropiados sobre los problemas, luchas y desafíos personales?

A considerar:

1. ¿Cuánto resuena su predicación con su propia vida interior? ¿Influye su vida personal (incluida la vida familiar) en su predicación, o se resiste a ello? ¿Por qué?
2. Reflexione sobre las formas en que el acto de la predicación no está aislado, sino que se relaciona con las formas en que los oyentes experimentan la persona del pastor. ¿Qué experimentan los feligreses y los miembros de la comunidad en usted y de usted mientras desempeña este rol?
3. Explore la relevancia del [Código de Conducta](#) para líderes ministeriales ordenados de la ICRNA.⁷ ¿Cómo le parece útil? ¿Cómo le parece inquietante? ¿Por qué?
4. ¿Qué expectativas tiene su contexto ministerial respecto a la predicación? ¿Cómo lo ha descubierto y/o cómo está aprendiendo esto? ¿En qué medida coinciden estas expectativas con las suyas?

⁷ <https://www.crcna.org/synodresources/crc-code-conduct-ministry-leaders>

Predicación basada en el Libro

Elegir un texto a partir del cual predicar puede llevar mucho tiempo y ser traicionero. Algunas tradiciones ofrecen un leccionario que preselecciona las lecturas pero que, por diversas razones, no incluye algunas porciones de la Escritura. Otras tradiciones permiten a los pastores que predicán elegir ellos mismos las lecturas y los textos. Esto puede hacerse semana a semana o como parte de un plan más amplio.

Siempre hay momentos en que se debe modificar lo agendado; tal vez algún suceso actual muy relevante requiera una lectura y un texto muy diferentes a los inicialmente previstos. Sin embargo, ya sea que la elección se deba a una necesidad urgente o a un plan a largo plazo, el desafío es asegurar que se cubra una gama saludable de las Escrituras: profetas, historia, Torá, sabiduría, evangelios, epístolas y pasajes apocalípticos; todos ellos son capítulos del libro que cuenta la historia del Padre, el Hijo y el Espíritu Santo en relación con el cosmos creado.

Los leccionarios, ya sean proporcionados por una tradición eclesiástica o creados personalmente por la planificación de un pastor, se basan en primer lugar en las lecturas de la Escritura. Situarse en la intersección entre la historia de Dios y las historias de las comunidades y los individuos es pisar un terreno estratégicamente sagrado.

Pero el reto de elegir primero los pasajes y luego descubrir el mensaje o el enfoque a través de la oración, el estudio y la guía del Espíritu es real. Hay una tentación pernicioso de elegir primero un tema o enfoque, y luego escoger un pasaje para subrayar ese tema. Todos los predicadores deben preguntarse regularmente si sus agendas están dándole forma a la manera en que usan las Escrituras o si las Escrituras y el Espíritu están estableciendo la agenda de lo que está siendo proclamado y cómo los pastores están siendo usados.

A considerar:

1. Revise los pasajes que ha elegido para predicar e identifique los patrones. ¿Utiliza en exceso algunos tipos de pasajes? ¿Por qué podría ser? ¿Hay pasajes y géneros de la Escritura que brillan por su ausencia en su predicación? ¿Por qué podría ser? ¿Cómo influye su persona en esta elección?
2. Reflexione sobre el objetivo de su predicación. ¿Cómo influye la naturaleza de su rol en las decisiones que toma al elegir y predicar pasajes? Reflexione sobre la práctica de predicar mensajes basados en libros distintos de las Escrituras y si esto se cruza con su rol pastoral y de qué manera.
3. ¿Cómo relaciona la elección de los pasajes de predicación con su comunidad actual? Imagine formas de invitar a la participación o a la colaboración. Considere las ventajas y los riesgos. ¿Cómo podría responder adecuadamente sin limitarse simplemente a mantener a la gente contenta?

Cónyuges: Para Bien o para Mal

Los ministros que disfrutan del apoyo y la amistad de un cónyuge pueden experimentar una gran bendición. Un cónyuge tiene un asiento en primera fila para las alegrías, las tensiones y los desafíos del ministerio. En el mejor de los casos, la pareja brinda la bendición del amor incondicional, el aliento y la rendición de cuentas, actuando tanto como un refugio seguro como servir como un reflejo de la realidad. Las parejas matrimoniales son amigos y confidentes, y nos recuerdan nuestra humanidad y ser fuera del papel de pastor.

Pero, así como los cónyuges pueden ofrecer un montón de “bien”, también pueden ofrecer un montón de “mal”. Hay cónyuges que tienen una influencia desmesurada, una influencia controladora sobre el pastor principal, impactando así la agenda pastoral tanto en el contenido como en el estilo. Y hay cónyuges que se sienten muy incómodos con el rol de su pareja, a veces desligándose por completo y otras veces sabotando inadvertidamente el ministerio de su pareja.

Establecer los límites adecuados para el involucramiento útil y necesario, así como la distancia útil y necesaria, es necesario y requerirá sabiduría, creatividad y disciplina. En el mejor de los casos, los cónyuges ayudan a crear un entorno adecuado en donde coexistir y ayudarse a prosperar mutuamente. Sin embargo, un ministro es el que ha sido llamado y empleado por una congregación; un cónyuge (la mayoría de las veces) no lo es.

Para complicar esta dinámica, están las expectativas respecto al cónyuge, tanto del pastor como de la congregación. A veces estas expectativas se expresan abiertamente, y a veces permanecen sin articularse, al acecho bajo la superficie. Descubrir estas expectativas y considerar como abordarlas de alguna manera es necesario tanto para el cónyuge como para el pastor.

La salud de la relación matrimonial de un pastor también afectará la capacidad y el funcionamiento del ministerio. Esto se explora en el módulo “Personas Importantes: Amigos, Familia, Seres Queridos” (p. 36).

A considerar:

1. Reflexione sobre las formas en que su cónyuge contribuye a su bienestar como una persona que desempeña el rol de ministro ordenado. ¿Por qué es importante que usted recuerde que, ante todo, es un ser humano ordinario y un hijo de Dios? ¿Cómo le anima su cónyuge y le hace rendir cuentas?
2. ¿Cómo manejan y respetan usted y su cónyuge los límites entre sus personas y su rol ministerial? ¿Cuándo se interpone el rol ministerial en el camino de su persona? ¿Cuándo puede su cónyuge interponerse en su rol?
3. Describa cualquier expectativa respecto al cónyuge del pastor que haya descubierto a propósito o inadvertidamente. ¿Cómo está manejando esas expectativas, y cuáles considera importantes?

La Disciplina Espiritual de Escuchar

Los pastores están llamados a ser personas que escuchan con regularidad, atención y respeto. Es una de las formas en que todos los seres humanos, pero en particular los pastores, reflejan a Dios.

Pero escuchar requiere una gran intencionalidad y una atención máxima, tanto hacia la persona a la que escuchamos como a nuestra propia voz interior. El objetivo es asegurarse de que la persona que habla—siempre una persona importante—sienta que está siendo escuchada. Esto requiere nuestra mente, nuestros oídos, nuestros ojos y nuestro corazón, es decir, todo nuestro ser. Acallar nuestra propia voz, tan ansiosa de intervenir, y centrarnos por completo en proporcionar un espacio y en crear un lugar en nuestro ser designado para el beneficio de los demás, requiere humildad y una profunda determinación. Es el elemento básico de la hospitalidad.

Hay quienes buscan el oído de un pastor, a veces regularmente. Hay quienes un pastor encuentra difíciles de soportar. Y hay aquellos cuyas voces deben ser persuadidas e invitadas para ser escuchadas. Hay voces estridentes, voces fuertes, voces exigentes, voces opuestas, voces tranquilas, voces autoritarias, voces tímidas y voces rebeldes—y probablemente otras más.

Uno de los retos para los oyentes es imaginarse que deben tener una respuesta, una solución o una perla de sabiduría lista para ofrecer. La tentación es entonces centrar más la atención en preparar una respuesta que en asegurarse de que la otra persona sea escuchada. Nuestro rol, nuestra respuesta y nuestra agenda eclipsan la voz del otro.

Escuchar a los demás en las reuniones, durante el café, al lado de la cama de un enfermo y en el estacionamiento después de la iglesia, escuchar al Señor hablar en las Escrituras, en la creación y a través de los acontecimientos y las personas; en todos estos escenarios, escuchar bien requiere una profunda humildad y una expectativa de ser transformado en mente y en el corazón.

A considerar:

1. Reflexione sobre la comodidad o la incomodidad que siente al escuchar a distintas personas. ¿Qué hay dentro de usted que explique las diferencias que nota? Reflexione sobre los puntos fuertes y débiles que percibe en su práctica de escuchar. ¿Por qué es tan tentador hacer algo más que solamente escuchar?
2. “Proporcionar atención pastoral” sugiere una postura más activa, mientras que “escuchar” sugiere una postura más pasiva. Reflexione sobre si este es un resumen adecuado. ¿Cómo es que el rol pastoral le inclina a uno hacia hacer más que simplemente escuchar? ¿Le intimida de alguna manera el hecho de prestar atención pastoral? ¿Por qué o por qué no?
3. Describa las expectativas que percibe en su entorno actual en relación con la atención pastoral. ¿Cómo podrían encajar bien o sabotear la disciplina espiritual de escuchar la lectura de las Escrituras y el ofrecimiento de la oración?

El Ministerio de Charlas Triviales

Entre todas las reuniones, preparación de sermones, planificaciones del culto, la enseñanza, la administración y la atención pastoral urgente, también hay peticiones—quizás incluso expectativas— simplemente buscando que los pastores visiten a los feligreses sin ninguna agenda específica más allá de conectar y entablar en las denominadas pequeñas charlas triviales.

Incluso el adjetivo “trivial” hace una especie de juicio, como si dijera que hay otras cosas más importantes que hacer o de las que hablar. Hay pastores que resisten tomarse tiempos sociales, alegando que no tienen tiempo para tomarse un café mientras charlan con alguien. Si hay una pregunta o preocupación real, bien. Algo que merezca una presencia pastoral, seguro. Pero ¿una simple plática en la casa de una persona, en el comedor de un lugar de trabajo, o en el pasillo de un supermercado?

Los pastores comunican gran parte de su teología mediante la forma en que manejan las exigencias del ministerio y eligen los hilos que formarán el tejido de su relación con una congregación y una comunidad. Los pastores también comunican mucho sobre cómo ven su propia presencia como persona ordenada dentro de la congregación y la comunidad.

La medida de una espiritualidad que es bíblica y teológicamente Reformada incluye una conciencia y una apreciación de la profundidad espiritual significativa que existe incluso en lo que podría considerarse típicamente como la parte menos profunda de la piscina. La espiritualidad es profunda y totalmente material, construida con los elementos básicos de la vida cotidiana. Las dimensiones extraordinarias de la vida están presentes en lo ordinario porque, de hecho, no hay nada ordinario en lo ordinario. Esta maravillosa y misteriosa realidad se subraya en la encarnación de Jesús, el maestro de carne y hueso que contaba parábolas llenas de cosas cotidianas.

A considerar:

1. Reflexione sobre sus respuestas personales a la dinámica y las exigencias de las “charlas triviales”. ¿Por qué reacciona como lo hace, para bien o para mal? ¿Cómo ha propiciado las charlas y/o cómo se ha protegido de ellas?
2. Considere lo que comunica su nivel y estilo de involucramiento sobre usted como pastor y qué teología comunica. Reflexione sobre lo que comunica la encarnación de Jesús sobre el Creador y la creación y cómo esto se relaciona con el rol pastoral.
3. Describa las expectativas escritas y las entendidas relacionadas con las “charlas triviales” con las que se encuentra en su contexto ministerial. Reflexione sobre lo que estas expectativas revelan sobre la historia y la teología de esta comunidad eclesial y cómo pretende involucrarse por su bien y el de ellos.

La Intersección de Personalidades Difíciles de Manejar y una Comunidad Saludable

En todas las comunidades eclesíásticas hay personalidades típicas, y una de ellas es la personalidad difícil o desafiante. Cuando esta persona está presente, ya sea en una reunión del comité, un evento social o después de un servicio de adoración, la temperatura en la sala cambia. Quizás se calienta. Tal vez se enfría. En cualquier caso, la tensión aumenta para todos los presentes. Las personalidades desafiantes se manifiestan a lo largo de un amplio espectro, desde las más ruidosas y exigentes hasta las más silenciosas y subversivas.

A veces, una comunidad ha batallado con enfrentar y cambiar este comportamiento desafiante. A menudo existe una forma de tolerancia que se ha vuelto más aceptable para la comunidad que la fricción constante. Una cosa es cierta: las personalidades desafiantes revelan y afectan profundamente a la salud de una comunidad.

Para los pastores, la frustración con el comportamiento de un individuo, así como con el método de la comunidad para manejar ese comportamiento, puede asentarse fácilmente. Y mientras la sabiduría convencional de “se necesita una aldea” es relevante para la forma en que una comunidad se ocupa de un individuo desafiante, un pastor puede ser capaz de proporcionar un impulso y un modelo útil.

A considerar:

1. Describa el impacto que tienen sobre usted las personalidades desafiantes. ¿Qué emociones despiertan? ¿Por qué es así? ¿En qué medida está relacionado esto con su personalidad inherente y en qué medida con las experiencias familiares de su infancia?
2. Describa las formas en que su comunidad ministerial ha lidiado con personalidades y comportamientos desafiantes, para bien o para mal. ¿Cómo ha afectado esto a la salud comunitaria? Reflexione sobre la presencia (o la falta) de expectativas con respecto a convertirse en una comunidad más sana.
3. ¿Cómo ha respondido a los comportamientos desafiantes que ha observado? ¿Qué tipo de influencia tiene usted dentro de su rol pastoral para abordar estos desafíos? ¿Hay que considerar algo más?

Conflicto: Peligro Inminente—u Oportunidad

En toda relación hay momentos en los que las diferencias de personalidad, perspectiva, prioridades, necesidades y deseos van más allá de lindas concesiones mutuas. Y en las congregaciones, donde hay aún más personalidades, las diferencias de muchos tipos producirán un conflicto en algún momento. Muchas personas evitan el conflicto siempre que es posible—reprimiéndose, cediendo o desviando y cambiando de tema—porque los conflictos que no se gestionan bien pueden ser dolorosos y destructivos.

En la iglesia de Jesús, evitar el conflicto es una tentación especialmente atractiva porque queremos confirmar la presencia fructífera del Espíritu Santo siendo una comunidad de paz en la que prevalecen la bondad, el amor y la unidad. Estar en desacuerdo puede conducir a la fractura de las relaciones, a los resentimientos e incluso a la división, más aún cuando parte del marco del desacuerdo es la búsqueda de estar en lo “correcto” o de tener la mayor solidez bíblica y doctrinal.

Los conflictos se desarrollan según patrones predecibles. Comprender estos patrones es útil para identificar lo que está sucediendo y lo que podría ayudar a abordarlo de manera redentora. De hecho, el conflicto conlleva tanto un peligro como una oportunidad. Si no se atiende, el conflicto puede arder y destruir, y si se evita, es previsible que arda bajo tierra hasta que estalle más tarde. Si se atiende bien, el conflicto puede dar lugar a una conversación saludable, que incluya la escucha atenta, espacio para expresar las heridas y la tristeza, y para dar un impulso a la reconciliación.

Para abordar el conflicto entre la humanidad y el Dios Todopoderoso, apareció Jesucristo, lleno de gracia al igual que de verdad. No se dejó que el conflicto ardiera por sí solo. No se evitó ni se dejó que ardiera bajo tierra. Se enfrentó directamente con el valor del Cordero y la vulnerabilidad del León.

A considerar:

1. Describa su respuesta personal al conflicto dentro de una gama que va desde evitar deliberadamente hasta provocar por placer. ¿Cómo informan y dan forma a su propia postura sus propias experiencias con el conflicto?
2. ¿Cómo percibe el rol de un pastor en el manejo de conflictos en una comunidad eclesial? ¿Cómo podría usted equilibrar adecuada y pastoralmente el deseo de unidad con el deseo de precisión bíblica y doctrinal?
3. Describa los conflictos a los que se ha enfrentado su contexto ministerial, tanto históricamente como en la actualidad. ¿Cómo ha afectado la historia de este contexto a la forma de abordar los conflictos en el presente? Reflexione sobre lo que podría necesitar ser abordado inmediatamente y lo que podría necesitar ser abordado a largo plazo. Imagine cómo podría abordar estas necesidades.

El Dilema de Valores Contrapuestos

Se describe a Jesús como un hombre lleno de gracia y de verdad, de forma única y perfecta. Ese equilibrio sigue siendo un ideal para todos los demás, para quienes la “gracia” y la “verdad” son valores que a menudo compiten. Algunos abrazan toda la gracia y sólo la gracia; otros la verdad y sólo la verdad. Pero los cristianos no tienen la opción de elegir una u otra. Los cristianos están obligados a mantener la gracia y la verdad juntas en una sana tensión. Esto sigue el patrón de la creación sobre la actividad y el descanso: aparentemente opuestos, pero ambos necesarios e interdependientes. De la misma manera está el patrón de la creación de inhalar y exhalar: no se puede elegir entre los dos; son interdependientes y esenciales, pero opuestos.

Cuando un par de valores interdependientes, esenciales y contrapuestos no se mantienen en sana tensión—cuando se opta por uno o por otro—se produce la polarización. La polarización es una dinámica habitual e infeliz que se filtra implacablemente en nuestras vidas y nos rodea cuando consideramos cuestiones como la moral o todo lo relacionado con la política. La polarización agrupa y separa a las personas en campos opuestos con muy poco espacio para el diálogo, la escucha, el aprendizaje y la transformación conjunta.

Verdad y gracia, tradición e innovación, salud individual y salud comunitaria, cuidado de los que están dentro de la iglesia y de los que están fuera de ella: estos son ejemplos de pares de valores contrapuestos que son interdependientes, esenciales e incompletos el uno sin el otro. Cuando valores que compiten entre sí se ven como problemas que hay que resolver en lugar de diferencias que hay que manejar, el resultado es la polarización.

Un ministerio que florece requiere mantener estos pares de valores contrapuestos en una tensión saludable, hablando entre sí, jalando y empujando e involucrándose mutuamente en cada paso del camino. Los valores contrapuestos se necesitan mutuamente.

Para profundizar en este tema, considere el libro *Manejando las Polaridades en las Congregaciones*.⁸ Los autores identifican y exploran ocho polaridades que se encuentran en todos los entornos congregacionales.

A considerar:

1. Identifique algunos valores que compiten en su interior y reflexione sobre sus propias tendencias a inclinarse hacia una dirección particular. ¿Cómo podría necesitar manejar sus propias inclinaciones?
2. Reflexione sobre el contenido y el estilo de su predicación, enseñanza y cuidado pastoral. ¿Cómo está equilibrando los valores contrapuestos e interdependientes de la gracia y la verdad, en su trabajo? ¿Es esto más un testimonio del equilibrio dentro de usted mismo o una respuesta a las inclinaciones de su entorno ministerial? Explique.
3. Identifique algunos pares de polaridad que vea en su entorno ministerial actual y reflexione sobre cómo se están manejando, de manera útil o no.

⁸ Roy M. Oswald and Barry Johnson, *Managing Polarities in Congregations: Eight Keys for Thriving Faith Communities* (Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2010).

Las Primeras Veces del Ministerio

En la vida de todo ministro hay muchas primeras veces: la primera comunión, el primer bautismo, la primera profesión de fe o confirmación, los primeros funerales, las primeras bodas, las primeras visitas al hospital, la primera Navidad, el Viernes Santo y la Pascua. . .

Cualquiera de estos momentos es motivo de muchas preguntas y cuestionamientos. ¿Cómo se ha hecho esto en el pasado? ¿Qué elementos significativos de la tradición—en la iglesia en general o en un entorno ministerial particular—deben ser afirmados y continuados? ¿Hay formas en las que su propia persona y su ministerio deberían ampliar, mejorar o desafiar estas tradiciones? En pocas palabras, ¿qué debemos conservar y qué tradiciones podrían beneficiarse de una innovación útil y esperanzadora?

Hacer cualquier cosa por primera vez está lleno de aprendizaje. Entramos en momentos muy específicos impregnados de una gran cantidad de historia—patrones específicos, expectativas, peso, anticipación y consecuencias—y lo hacemos como pastor por primera vez. Son momentos en los que la intersección de la persona, el rol y el contexto son especialmente reales, dinámicos y abundantes.

A continuación, se presentan dos ejemplos de módulos sobre las primeras veces del ministerio. Quizá desee tener una conversación para explorar otras primeras veces del ministerio. Al igual que con todos los módulos de mentoría, puede ser útil considerar cada uno de los tres círculos de llamado mientras reflexiona.

Funerales

Un funeral tiene muchas dimensiones: pérdida, dolor, agradecimiento, humildad y adoración a Aquel que es mucho más grande que nosotros. Los funerales nos invitan a enmarcar nuestra experiencia en la esperanza que el Evangelio de Jesús ofrece a los seres humanos y, de hecho, a toda la creación. Hay muchas emociones que se agitan, como remordimientos, lamentos, recuerdos conmovedores, risas y gratitud.

Existe el reto de articular, de forma sencilla y profunda, cómo la historia de la vida de la persona fallecida estaba anclada, iluminada y tenía sentido en la Historia que cuenta la Escritura. Los pastores deben demostrar el vínculo entre Dios y los que tienen la imagen de Dios.

Hay oraciones y lecturas formales que pueden ser útiles. También hay oportunidades para elaborar personalmente oraciones profundas, cálidas y sustanciales.

Cada comunidad tiene sus propios rituales, que tienen un peso profundo y a menudo no articulado, y deben ser respetados. Pero también hay una gran libertad para ser creativo e incluso alegre a la hora de ayudar a la comunidad a superar la realidad de la muerte, la pérdida y el dolor, mientras se aferra a la fe cristiana.

A considerar:

1. En relación con la muerte y los funerales, ¿cuáles son algunas cosas sobre las que quisiera conocer más? ¿Qué incertidumbres se le vienen a la mente y corazón?
2. Reflexione sobre las formas en que sus propias emociones y su manera de conducirse pueden estar ligadas a su historia y experiencias personales.
3. ¿Cómo podría estar guiándole su rol, y cómo podría estar potencialmente anulando su verdadero yo? ¿Cómo manejará el hecho de ser a la vez pastor y persona?
4. ¿Qué tradiciones, rituales y patrones en torno a la pérdida de una vida y el servicio funerario ha observado en su contexto? ¿Qué le parece sorprendente? ¿Qué preguntas le vienen a la mente? ¿Cómo se entrecruzan su persona y su teología con esta comunidad en estas situaciones?

La Santa Cena

Un privilegio pastoral fundamental es la administración de los sacramentos. La frecuencia y el nivel de formalidad varían mucho de un entorno a otro.

La Santa Cena ha estado en el centro de la congregación y el culto cristiano desde que Jesucristo estuvo con los discípulos en el aposento alto. Y la Cena, tal y como la conocemos, tiene raíces que se remontan aún más atrás, a la historia del pueblo de Dios saliendo de Egipto y reuniéndose después al pie del Monte Sinaí.

Explorar las tradiciones, imaginar innovaciones y añadir toques personales requiere mucha consideración. Dentro de la historia de la Iglesia Cristiana Reformada, el simple hecho de pasar de usar una copa común a copas individuales fue muy controversial. La comunión cerrada en vez de abierta, los niños en la mesa del Señor y las variaciones en la forma de servir y recibir la Santa Cena han sido temas de conversación y controversia en los entornos locales.

Este es quizás el ejemplo más significativo de un privilegio pastoral fundamental que se cruza con una práctica fundamental de la comunidad reunida, y las personas de una comunidad probablemente tienen sentimientos y convicciones profundas de las que quizás ni siquiera son conscientes o comprenden plenamente y que quizás nunca han articulado. A veces, estos sentimientos y convicciones profundas se traducen en percepciones sobre los pastores y el rol que éstos desempeñan dentro de una comunidad. Al administrar los sacramentos, el pastor se encuentra en una posición mediadora especialmente visible.

A considerar:

1. Reflexione sobre el privilegio que siente al ser llamado a administrar este sacramento. Describa lo que le parece estimulante, sorprendente y quizás desalentador. Explore por qué siente lo que siente.
2. Reflexione sobre la autoridad y la responsabilidad que acompañan a este privilegio. Describa lo que le parece intimidante, importante y tal vez estimulante. Explore por qué siente lo que siente.
3. ¿Qué tradiciones, rituales y patrones sobre este sacramento ha observado en esta comunidad? ¿Qué le sorprende? ¿Qué preguntas surgen en su corazón y en su mente? Describa y reflexione sobre cómo funciona este sacramento en la vida de esta comunidad.

La Intersección del Liderazgo Pastoral y Organizacional

Puede haber una gran diferencia entre lo que un pastor imagina que será su trabajo y lo que un pastor descubre que implica el trabajo.

Un pastor podría aspirar a una vocación que incluya considerable lectura, reflexión, oración, preparación de sermones y conversaciones pastorales significativas. La realidad puede incluir reuniones aparentemente interminables, detalles administrativos y manejar las dinámicas internas del personal, el concilio de la iglesia y el equipo ministerial. En resumen, el liderazgo organizacional exige una inmensa cantidad de tiempo y energía, dejando mucho menos para el tipo de liderazgo pastoral al que uno fue llamado.

Y cuando también existan preocupaciones sobre la trayectoria de una iglesia—membresía, asistencia, cambios demográficos, un vecindario cambiante, finanzas, agotamiento de los voluntarios—el enfoque en la salud organizacional tiende a aumentar. Directa e indirectamente, los pastores pueden sentir esa presión y también las expectativas que surgen de tendencias reales, números y ansiedades reales.

Existe entonces la tentación de *hacer* algo: Comenzar. Crear. Hacer que ocurra.

Hacer: eso es sentido común.

¿Pero *qué* hacer? Eso es una cuestión de sabiduría.

¿Cómo sería confiar en la verdad de la gracia?

A considerar:

1. Describa cómo su experiencia de la vocación pastoral coincide y no coincide con lo que usted imaginaba. ¿Cómo está afectando esto su sentido del llamado? ¿Cómo está afectando esto su bienestar?
2. Reflexione sobre las expectativas que acompañan al rol de ministro de la Palabra. Describa cómo se encuentra respondiendo a las expectativas que tiene de usted mismo y a las expectativas que otros tienen de usted.
3. Reflexione sobre las ansiedades que están presentes en su comunidad. Observe las expectativas que existen y describa las que se están generando. ¿Cómo podrían abordarse de manera significativa y redentora?
4. ¿Cómo manejará las expectativas urgentes y cambiantes que parecen exprimir, minimizar, distraer o redefinir su sentido de dedicarse al ministerio del evangelio?

Retroalimentación y Disposición Por Aprender

Todo ministro ordenado en la Iglesia Cristiana Reformada es responsable ante el concilio de la iglesia que lo llama. El concilio supervisa al pastor en las áreas de doctrina, vida y deberes. Sin embargo, la forma en que se concibe e implementa la supervisión puede variar de una congregación a otra.

En general, ¡puede haber mucha intriga! Debido a que el pastor suele ser visto como el líder dentro de la iglesia—un líder espiritual con años de formación teológica—los miembros del concilio podrían ser renuentes a ejercer su función de supervisión. Por otro lado, algunos concilios están más que dispuestos a supervisar hasta el punto de controlar al pastor al que han llamado, sí, pero también contratado.

Del mismo modo, hay algunos pastores que no quieren ser supervisados en lo absoluto y otros que se someten gustosamente a rendir cuentas ante el concilio supervisor.

Dentro de estos extremos, la dinámica de la supervisión consiste realmente en dar y recibir retroalimentación. Los concilios están llamados a proporcionar una retroalimentación formal. Los miembros de la congregación, de diversas maneras informales, también proporcionan retroalimentación. Y los pastores están llamados a estar abiertos a ella.

Algunos comentarios serán positivos y alentadores: una gracia sincera.

Algunos comentarios serán difíciles y tal vez incluso dolorosos; ojalá sea la verdad dicha con gracia.

No todos los que proporcionan retroalimentación son expertos en la materia. Pero la retroalimentación asume que el discernimiento es una dinámica comunitaria y que la humildad es un valor fundamental.

A considerar:

1. Describa las formas en que recibe retroalimentación formal de su concilio. Reflexione sobre la facilidad de ese proceso para su concilio y sobre el valor de ese proceso para usted.
2. Describa las formas en las que recibe retroalimentación informal por parte de los miembros de la iglesia sobre la forma en que cumple su rol. Reflexione sobre las formas en que esto ha afectado su funcionamiento como pastor, para bien o para mal.
3. Describa las formas en que usted solicita retroalimentación de otras personas. Reflexione sobre su propio nivel de anhelo de afirmación. Reflexione sobre su propio nivel de dolor después de recibir una crítica. ¿Qué ocurre en su interior?
4. ¿Qué tanta disposición a aprender tiene usted? ¿Cómo demuestra su disposición a aprender?
¿Con quién procesa los comentarios que recibe?

Observando y Guardando los Límites: Intimidad

Es un gran privilegio pastoral estar involucrado con la gente en momentos significativos de sus vidas: cuando los hijos nacen y cuando están luchando con problemas de salud; cuando el matrimonio comienza y cuando los matrimonios tienen dificultades; cuando la fe florece y cuando la fe busca a qué aferrarse; cuando hay momentos de gran ganancia o momentos de gran pérdida.

Los pastores se reúnen con personas en momentos a veces dolorosos, a veces preciosos, y a menudo llenos de vulnerabilidad—momentos en los que las personas se muestran vulnerables y permiten que el pastor se relacione con ellos de forma muy íntima. Hay momentos de confesión, emoción, necesidad, añoranza y frustración—en resumen, momentos en los que los límites interpersonales se reducen y en los que, más que nunca, ciertos límites deben ser respetados. Respetar los límites es una responsabilidad pastoral vital que acompaña al privilegio de poder entrar en una conversación íntima.

Parte de observar y guardar los límites incluye resistir el impulso instintivo de compartir historias personales. La intimidad de un feligrés que confía en un pastor no requiere combustible adicional.

Lo que hace que sea particularmente desafiante guardar los límites es la posibilidad de que las dependencias emocionales personales tanto del feligrés como del pastor se introduzcan, sin saberlo, en la dinámica habitual de la interacción entre el pastor y el feligrés. La inteligencia pastoral incluye una creciente conciencia de cómo esta dinámica, a menudo llamada “transferencia y contratransferencia”, afecta a las relaciones ministeriales.

A considerar:

1. Reflexione sobre el privilegio de que otros le permitan entrar en la intimidad de sus pensamientos, sentimientos y experiencias profundas. Describa cómo las historias que otros comparten se conectan con su propia experiencia y cómo evocan distintas facetas de su historia. ¿Cómo puede ser esto útil? ¿Cómo puede ser problemático?
2. Describa la paradójica dinámica de los límites que se reducen y a la vez necesitan ser respetados. ¿Cómo puede garantizar que la responsabilidad pastoral proteja suficientemente tanto al feligrés como a usted mismo?
3. Reflexione sobre las expectativas y las prácticas en su contexto actual que son útiles o perjudiciales para manejar las relaciones de cuidado pastoral. ¿Cómo podría concientizar sobre estos temas y a la vez fomentar la confianza necesaria para que los feligreses se acerquen a usted?

Observando y Guardando los Límites: Confidencialidad

Los líderes dentro de la iglesia—especialmente los pastores—acaban sabiendo más de lo que realmente quieren. Hay momentos en los que la gente actúa mal, en los que se dicen cosas hirientes, en los que surgen roces intensos y prolongados. Son momentos en los que los pastores pueden verse sorprendidos por la presencia y la experiencia de un veneno vilmente agresivo.

Estos momentos pueden ocurrir en el transcurso de las conversaciones de cuidado pastoral, dentro de la comunicación con aquellos que están heridos, enojados y agresivos, o en el curso de las reuniones, muchas veces a puerta cerrada. Aunque el conflicto puede ofrecer la oportunidad de una conversación significativa, también puede producir palabras duras e hirientes capaces de destruir.

Saber las cosas oscuras y difíciles con las que la gente está luchando puede ser abrumador. Saber más de la historia de una persona de lo que esa persona presenta en público tiene su peso. Hay un peso en conocer más de los puntos débiles de la iglesia, incluso cuando uno está llamado a ser un líder esperanzado.

Más allá de las cosas difíciles, por supuesto, hay muchas otras clases de información que conoce un pastor, algunas de las cuales son interesantes, entretenidas e incluso alegres.

En todas estas posibles situaciones, los pastores pueden verse tentados a compartir información. Pero ahí está la cuestión de la confidencialidad. Los votos de ordenación llaman la atención sobre la importancia de mantener la confidencialidad. Los feligreses deben poder confiar que lo que se comparte de forma confidencial, ¡se mantendrá confidencial!

A considerar:

1. Reflexione sobre cómo le afecta personalmente, como seguidor de Jesús, ser testigo de comportamientos dañinos e hirientes. ¿Cómo podría afectarle con el tiempo?
2. Describa las formas cómo le podría resultar difícil mantener la confidencialidad tanto con la información casual como con los asuntos más importantes. Imagine cómo podría mantener la confidencialidad y a la vez tener la oportunidad de analizar, recapitular y procesar.
3. Describa una ocasión en la que usted o alguien cercano a usted (por ejemplo, su cónyuge o sus hijos) haya sido puesto a prueba directa o indirectamente con respecto a la información que podría saber porque usted compartió en un asunto confidencial. ¿Qué tan difícil es para su grupo de liderazgo el mantener la confidencialidad? ¿Cómo podría abordarse esta cuestión de forma significativa?

Observando y Guardando los Límites: Autoconciencia y Autodisciplina

Prestar atención a los límites de diversos tipos es una característica esencial del ministerio pastoral. Está la cuestión de la confidencialidad en el cuidado pastoral: los pastores están al tanto de mucha información sensible que deben mantener con respeto y cuidado, brindando seguridad a los demás que siempre son muy importantes. Existe el reto de manejar su propia información con cuidado para no compartirla de forma inapropiada, ya sea en una conversación individual, en reuniones o desde el púlpito.

Y luego está el estrés continuo de facilitar conversaciones y el esfuerzo de ser una presencia serena en el momento donde se cruzan muchas relaciones y donde se encuentran muchas diferencias y conflictos. Esto es aún más notorio en una cultura polarizada y en entornos eclesiales cada vez más polarizados. Supervisar nuestro propio involucramiento para que sea útil requiere vigilar los límites de manera casi constante, una tarea exigente y agotadora.

Afortunadamente, debido a que los pastores tienen bastante tiempo discrecional con poca supervisión directa, también existe la oportunidad de tener diversiones placenteras, un cambio de ritmo saludable o un descanso del trabajo en cuestión. Pero si bien esto puede ser una infusión saludable de diversión, comida, bebida o navegar o investigar en Internet, también puede ser un desagradable desvío que conduzca a adicciones poco saludables de muchos tipos, incluyendo el alcohol, videojuegos y pornografía.

Es una cuestión de prestar atención y observar y guardar los límites en nuestra propia vida.

Los retos presentes aquí son mucho más profundos que simplemente el uso del tiempo. Las necesidades insatisfechas, las dinámicas desatendidas, el reto y el estrés de lidiar con los conflictos: cualquier número de presiones puede llevar a un vacío que desea llenarse y a límites que se minimizan. Es una cuestión de autoconciencia y autodisciplina.

A considerar:

1. ¿Qué tan atento está usted a su propio nivel de cansancio, agotamiento e impotencia? ¿Cuáles son las señales que le advierten sobre el excesivo desgaste de su propio ser, como persona y como pastor?
2. Describa las formas en que encuentra alivio, una distracción agradable del peso de los factores de estrés y las distracciones. ¿Con quién comparte estas necesidades, ya sea en una conversación o a través de compartir experiencias?
3. ¿Cómo le anima su grupo de liderazgo (concilio) y cómo le ayuda a mantener un cuerpo, alma y mente sanos?
4. ¿Ha identificado a alguien que sea la “primera persona a quien llamar” para ese momento en el que se da cuenta de que su habilidad propia por observar los límites se ve amenazado debido a la presión de los demás o por su propia fragilidad?

Personas Importantes: Amigos, Familia, Seres Queridos

Los pastores son las personas que son llamadas, ordenadas y que rinden cuentas a la iglesia. A veces los pastores son solteros. A veces los pastores están casados. Las dos formas tienen sus ventajas y desventajas.

Los pastores solteros tendrán que afrontar preguntas y cuestionamientos sobre su soltería, así como intentos de “altarar” su situación. Por definición, los pastores solteros deberán afrontar su soledad y su nivel de necesidad de interacción con los demás.

Los pastores casados tendrán que enfrentarse a suposiciones de los feligreses sobre el bienestar de su matrimonio, así como a distintos niveles de apoyo, ánimo y dirección por parte de sus cónyuges. Algunos cónyuges se resienten por las exigencias del ministerio; otros parecen ser los pastores de facto, tomando las decisiones y estableciendo las normas. En cualquier caso, este tipo de dinámicas extremas pueden afectar a los pastores cuando ejercen su ministerio. Ya sea soltero o casado, y con o sin hijos, la vida personal o familiar de un pastor, para bien o para mal, puede afectar la calidad del ministerio. Estas dinámicas pueden ser un gran reto para los concilios en su rol de supervisar al pastor.

A considerar:

1. Reflexione sobre cómo le afecta su estado civil para bien y para mal. Describa el nivel de involucramiento, apoyo o influencia externa que podría necesitar, y relacione eso con lo que experimenta.
2. ¿Cómo se compara o contrasta la manera en que se comporta en su hogar con la manera en que se comporta en el ministerio?
3. ¿Cómo afecta su soltería o su matrimonio la forma en que cumple su rol pastoral? ¿Cómo afecta su estatus de clérigo al modo en que se comporta?
4. Reflexione sobre las expectativas y suposiciones que experimenta en su contexto ministerial en relación con su matrimonio o su soltería. Describa los límites que pueden o no existir entre su trabajo ministerial y su vida familiar en este contexto.
5. Si tiene hijos, ¿cómo afectan sus vidas y su presencia a su ministerio? ¿Cómo podría ayudarles a comprender su posición como hijos del pastor?

Personas Importantes: Pastores Colegas

El ministerio pastoral es complejo e intrigante, lleno de paradojas. Es estimulantes pero agotador. Los pastores son tan normal y maravillosamente humanos como los feligreses, y, sin embargo, los pastores son apartados por ordenación como algo “distinto”. Los pastores viven en comunidades como si pertenecieran a ellas y se fueran a quedar para siempre; sin embargo, los pastores no pertenecen del mismo modo que los demás y suelen marcharse después de un tiempo. Los pastores conectan lo humano y lo divino: dirigen la atención a la presencia de Dios, al camino de Dios y a las palabras de Dios cuando éstas no siempre resultan obvias al ojo, oído o corazón humano. Esta tarea pastoral es tanto dolorosa como tierna; es trabajo y juego; se desarrolla en entornos públicos y en entornos íntimos.

El investigador Matt Bloom señala que las “personas importantes” en la vida de los pastores son vitales para prosperar y también señala el rol clave que desempeñan las “personas similares”. Estas personas similares proporcionan una comprensión compartida de la vida desde la perspectiva pastoral, la capacidad de ser guías sabios y una voz que afirma el llamado vocacional de otra persona, y en algunos casos sirven de ejemplo.

El desarrollo de la inteligencia pastoral y el cultivo de la sabiduría por medio de relaciones mutuamente respetuosas con otras personas significativas y similares es clave. Tales relaciones son un oasis necesario en lo que, de otro modo, puede convertirse en una “experiencia desértica”.

Es absolutamente esencial para los pastores conectarse con otros pastores porque otros pastores “lo entienden”. Conocen la maravillosa y dolorosa dinámica del ministerio. Conocen la tensión, la agitación y la emoción.

A considerar:

1. Describa a la(s) persona(s) que ve en el espejo. Reflexione sobre los desafíos de ser totalmente humano como amigo, cónyuge, padre, hijo o hija, pastor y portador de la imagen de Dios.
2. Reflexione sobre los desafíos que experimenta en su rol de pastor y si es capaz de quitarse el “alzacuello” cuando no está de servicio. Hay cosas para amar y por las que agradecer, y hay cosas que exasperan. Reflexione sobre las paradojas del ministerio.
3. Identifique a aquellos que usted sabe que son personas importantes y similares. ¿Cómo incorpora a su vida la oportunidad de entablar relaciones y conversaciones entre colegas? ¿Cómo se puede atender la soledad subversiva que puede venir con la profesión y afectar la salud mental de un pastor?

Sabiduría para Atravesar la Transición

Desde el momento en que la vida comienza hasta el momento en que termina, todo ser humano está en transición. Desde aquella única célula hasta el día del nacimiento, desde los primeros pasos y las primeras palabras hasta desarrollarse, madurar, envejecer y morir, la vida es pérdida y crecimiento, crecimiento y pérdida. No hay una realidad escrita en piedra. Incluso la creación se desarrolla, envejece y gime con pérdidas o ganancias.

Así también la iglesia de Jesús se desarrolla, crece, madura, experimenta pérdidas y necesita atravesar transiciones. A veces experimentamos tendencias polarizadoras, con algunos inclinados a mantener las tradiciones y otros a innovar. A veces, estas tendencias se plantean como solo una de dos, pero en realidad, son ambas cosas juntas a la vez. Siempre es prudente preguntarse a qué debemos aferrarnos firmemente, y siempre es prudente preguntarse qué necesita refrescarse e innovar. Plantear sólo una de esas preguntas es una receta para la división nociva. Hacer ambas preguntas es una invitación a la conversación y un camino hacia la sabiduría pastoral.

Cuando atravesamos transiciones y experimentamos cambios, hay ganancias y pérdidas. Hay anticipación y gozo, y hay tristeza y arrepentimiento. Ambas experiencias son verdaderas, y ambas necesitan ser reconocidas. Tanto la necesidad de cambio como el miedo al cambio pueden incitar pasión y vehemencia. Lo ideal es que las distintas voces hablen entre sí, sujetándose respetuosamente en una tensión saludable y dinámica.

A considerar:

1. Identifique algunas formas en las que ha experimentado o está experimentando transiciones en su propia persona, y reflexione sobre lo que está aprendiendo.
2. Reflexione sobre su comprensión de cómo el rol de pastor puede o debe cruzarse con o funcionar dentro de una comunidad que lucha con la transición. Describa las formas en que usted, como pastor, lucha con las tendencias de elegir solo una de dos cosas, así como de elegir ambas. ¿Cómo maneja la interacción de su conversación/perspectivas internas y su rol externo de liderazgo clerical?
3. Describa las formas en que su comunidad ha atravesado las transiciones, e identifique algunas de las formas en que pueden haberse polarizado en cuestiones de tradición e innovación. ¿Cómo es que su contexto ministerial lidia con el llamado de reflejar a Jesús como alguien lleno de gracia y de verdad?

Cuando se Cuentan Historias

Las historias siempre se cuentan desde cierta perspectiva. Cuando contamos nuestra historia personal, o cuando las iglesias y los pastores cuentan sus historias en los perfiles preparados para los procesos de búsqueda pastoral, suelen haber tres puntos de vista básicos: héroe, víctima y villano. La perspectiva del héroe habla de las buenas y honorables intenciones y acciones que uno tiene. La perspectiva de la víctima habla de las heridas y la injusticia. La perspectiva del villano habla de las formas en que uno contribuye a la ruptura y al desorden.

Un individuo, una comunidad eclesiástica o una organización saludables conoce su historia y puede contarla desde estas tres perspectivas que se entrecruzan y se mezclan. Como cónyuge, por ejemplo, puedo ensalzar mis virtudes, identificar las formas en las que me han herido y reconocer mis momentos de fealdad manifiesta y de sabotaje silencioso. La historia está incompleta si no se incluyen los tres puntos de vista.

Puede ser interesante e instructivo prestar atención a las formas en que contamos nuestras historias, observando las diferencias en cómo lo hacemos con los demás y con Dios. También puede ser interesante e instructivo prestar atención a las diferentes formas en que contamos nuestras historias como pastores cuando estamos en compañía de otros pastores, en una reunión del concilio, hablando a nuestras congregaciones, o hablando con Dios. Dependiendo de con quién estemos, nuestras historias pueden adoptar cambios sutiles o incluso cambios muy drásticos.

En general, somos mucho más expertos en contar nuestras historias desde el punto de vista de un héroe bienintencionado o de una víctima agraviada que en contar nuestras historias desde el punto de vista de un villano. Tal vez esto tenga que ver con la dificultad necesaria de la auto examinación que se requiere para reconocer y asumir las formas en que contribuimos a lo que está quebrantado o es disfuncional.

A considerar:

1. Describa la perspectiva desde la cual suele contar su propia historia. Reflexione sobre las diferencias que pueden ocurrir cuando cuenta su historia a su familia, a sus amigos, a desconocidos o a Dios. ¿A qué se deben estas diferencias?
2. ¿Cómo integra la autoconciencia al rol pastoral, como predicador, como maestro y como miembro del concilio? Reflexione sobre su forma de actuar en las reuniones de liderazgo. ¿Cuándo siente como se está inclinado hacia un punto de vista particular?
3. ¿Cómo conoce y cuenta su historia su comunidad ministerial? ¿Cómo le contó la comunidad su historia durante el proceso de búsqueda pastoral? ¿Le permiten funcionar como un pastor-persona que es héroe, víctima y villano a la vez? Explique.

Cuidado Pastoral: La Intersección de Nuestras Historias y la Historia de Dios

El cuidado pastoral ocurre en el lugar donde las historias personales y comunitarias se intersectan con la Historia que cuenta la Escritura. Estas historias no se intersectan como iguales. Las historias humanas están ancladas, enmarcadas y encuentran su sentido en la historia más grande, larga y profunda de Dios.

Al contar la historia de Dios y nuestras propias historias, los pastores dedican mucho tiempo a prestar atención a las formas en que se cuentan las historias. Si puede resultar instructivo escuchar buscando la perspectiva del narrador al contar una historia, entonces también parece importante escuchar las Escrituras prestando un oído atento a cómo cuenta la historia de Dios y la relación de Dios con el cosmos creado.

¿Qué tan completa es la teología que predicamos y enseñamos? ¿Cómo integramos los diferentes puntos de vista cuando contamos “la vieja historia”, ya sea en la predicación, la enseñanza o el cuidado pastoral?

Una tentación particular para los pastores es verse a sí mismos principalmente en el rol heroico (ver p. 39), proporcionando respuestas a las preguntas difíciles de la vida, proporcionando una articulación clara de la doctrina y la enseñanza bíblica, y liderando con seguridad. La tentación de elevar nuestro propio estatus dentro de la historia de Dios puede proceder de nuestro interior, pero verse reforzada por las expectativas y esperanzas que proyectan los demás. Cuando nuestros delirios heroicos se encuentran con las ilusiones de otros sobre el pastor como héroe, surge una receta para expectativas y prácticas poco saludables.

Además, cuando hay una expectativa de que un pastor maneje con facilidad y competencia las preocupaciones espirituales con los demás, también puede haber una increíble presión sobre un pastor para que maneje estas mismas preocupaciones espirituales dentro de sí mismo. Es importante mantener la persona pública y la persona privada en algún tipo de sincronización saludable.

A considerar:

1. Reflexione sobre la sugerencia de que cuando la Escritura cuenta la historia de la relación entre Dios y la creación, podríamos beneficiarnos de escuchar las tres perspectivas narrativas (héroe, víctima, villano). ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de este ejercicio?
2. Considere cómo conoce y cuenta su historia desde la perspectiva de alguien que desempeña el rol de pastor y la perspectiva de una persona normal. Describa cualquier diferencia que observe y explore las razones de esas diferencias.
3. ¿Por qué podría esperar una comunidad ministerial o una iglesia que el pastor tuviera una presencia heroica? Explore las posibles consecuencias de esta expectativa para un pastor, una iglesia y el pastor como persona.
4. ¿Cómo podría bendecir la escucha de las perspectivas narrativas al ministerio del cuidado pastoral en términos de lo que uno escucha y lo que uno podría ofrecer en respuesta?

Lecturas para Profundizar la Reflexión y la Conversación

- Barnes, M. Craig. *The Pastor as Minor Poet: Texts and Subtexts in the Ministerial Life* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 2009).
- Barton, Ruth Haley. *Sacred Rhythms: Arranging Our Lives for Spiritual Transformation* (Downers Grove, IL: IVP Books, 2006).
- Barton, Ruth Haley. *Strengthening the Soul of Your Leadership: Seeking God in the Crucible of Ministry* (Downers Grove, IL: IVP Books, 2008).
- Beaumont, Susan. *How to Lead When You Don't Know Where You're Going* (Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2019).
- Benner, David C. *The Gift of Being Yourself: The Sacred Call to Self-Discovery* (Downers Grove, IL: IVP Books, 2015).
- Bloom, Matt. *Flourishing in Ministry: How to Cultivate Clergy Wellbeing* (Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2019).
- Bolsinger, Tod. *Tempered Resilience: How Leaders Are Formed in the Crucible of Change* (Downers Grove, IL: IVP Books, 2020).
- Clinton, Robert J. *The Making of a Leader: Recognizing the Lessons and Stages of Leadership Development* (Colorado Springs: NavPress, 2012).
- Cloud, Henry, and John Townsend. *Boundaries: When to Say Yes, How to Say No To Take Control of Your Life* (Grand Rapids, MI: Zondervan, 2017).
- Crouch, Andy. *Playing God: Redeeming the Gift of Power* (Downers Grove, IL: IVP Books, 2013).
- Crouch, Andy. *Strong and Weak: Embracing a Life of Love, Risk and True Flourishing* (Downers, Grove, IL: IVP Books, 2016).
- Daniel, Lillian, and Martin B. Copenhaver. *This Odd and Wondrous Calling: The Public and Private Lives of Two Ministers* (Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans, 2009).
- DeGroot, Chuck. *When Narcissism Comes to Church: Healing Your Community from Emotional and Spiritual Abuse* (Downers Grove, IL: IVP Books, 2020).
- Dixon, Robert. *Together in Ministry: Women and Men in Flourishing Partnerships* (Downers Grove, IL: IVP Academic, 2021).
- Friedman, Edwin. *A Failure of Nerve: Leadership in the Age of the Quick Fix*, 10th Anniversary edition (New York: Church Publishing, 2017).
- Hagberg, Janet O. *Real Power: Stages of Personal Power in Organizations* (Salem, WI: Sheffield Publishing, 2003).
- Hamman, Jaco J. *When Steeples Cry: Leading Congregations Through Loss and Change* (Cleveland: Pilgrim Press, 2006).
- Herrington, Jim, R. Robert Creech, and Trisha Taylor. *The Leader's Journey: Accepting the Call to Personal and Congregational Transformation* (San Francisco: Jossey-Bass, 2003).
- Hester, Richard L., and Kelli Walker-Jones. *Know Your Story and Lead with It: The Power of Narrative in Clergy Leadership* (Herndon, VA: The Alban Institute, 2009).

- Lischer, Richard. *Open Secrets: A Spiritual Journey Through a Country Church* (New York: Doubleday, 2001).
- Nouwen, Henri J. M. *In the Name of Jesus: Reflections on Christian Leadership* (Chestnut Ridge, NY: The Crossroad Publishing Co., 1989).
- Peterson, Eugene. *Working the Angles: The Shape of Pastoral Integrity* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 2011).
- Peterson, Eugene. *The Contemplative Pastor: Returning to the Art of Spiritual Direction* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1989).
- Peterson, Eugene. *The Pastor: A Memoir* (San Francisco: HarperOne, 2011).
- Reese, Randy, and Robert Loane. *Deep Mentoring: Guiding Others on Their Leadership Journey* (Downers Grove, IL: IVP Books, 2012).
- Smith, Gordon T. *Called to be Saints: An Invitation to Christian Maturity* (Downers Grove, IL: IVP Academic, 2014).
- Scazzero, Peter. *The Emotionally Healthy Leader: How Transforming Your Inner Life Will Deeply Transform Your Church, Team, and the World* (Grand Rapids, MI: Zondervan, 2015).
- Taylor, Barbara Brown. *The Preaching Life* (Lanham, MD: Cowley Publications, 1993).
- Walling, Terry B. *Stuck!: Navigating the Transitions of Life and Leadership* (Bloomington, MN: ChurchSmart Resources, 2008).
- Willard, Dallas. *The Great Omission: Reclaiming Jesus' Essential Teaching on Discipleship* (San Francisco: HarperOne, 2006).
- Willimon, William H. *Pastor: The Theology and Practice of Ordained Ministry* (Nashville: Abingdon Press, 2016).

crcna.org/PCR



Christian Reformed Church
**Pastor Church
Resources**