LA SGI

REVISTA

DE LIDERAZGO

No 16

Julio-Agosto 2023

ALENTAR A LOS LÍDERES DE PRÓXIMA GENERACIÓN

TABLA DE CONTENDAS

DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE LA SGI
El Valle del Artífices
Darrell Johns

DEL SUPERINTENDENTE GENERAL
Capacitación y Equipamiento de Lideres
David K. Bernard

QUÉDATE: Prosperando A Través del Caos y El Cambio
Bryan Parkey

Alentar a los Lideres de la Proxima Generación
Aaron Soto

Deja De Tomar Buenas Decisiones
Marvin Mitchell

¿Estan Sobrevalorados Los Mentores?
Akil Thompson

Ánimo
Paul Pamer

Liderazgo Saludable de Próxima Generacion
David Bryan

NÚMERO 16 CAJA DE HERRAMIENTOS
La Evaluación del Índice de Estimulo

LA SGI
REVISTA
DE LIDERAZGO

DECLARACIÓN de MISIÓN

Llevar a la Iglesia Pentecostal Unida Internacional a pensar estrategicamente del crecimiento futuro.

EL COMITE DIRECTIVO de INICIATIVA de CRECIMIENTO ESTRATÉGICO

Darrell Johns, Presidente
Bryan Parkey, Vicepresidente
Nathan Scoggins, Secretario
Doug Klinedinst, Promociones

EDICIÓN GENERAL

Sylvia Clemons
Seth Simmons

DISEÑO GRAFICO y MAQUETACION

Seth Simmons

DISTRIBUCIÓN

Nathan Scoggins
Seth Simmons

EDITORES de TRADUCCIÓN al ESPAÑOL

Trinidad Ramos
Rene Moreno

EDITOR de TRADUCCIÓN al FRANCES

Liane R. Grant Traductor Certificado (Soluciones de traducción sin fines de lucro)

Este recurso es interactivo. Haga clic en los elementos de la tabla de contenido para moverse y explorar cada tema.

¡RECURSOS SGI! HAGA CLIC EN ESTA PÁGINA PARA VISITAR LA PUBLICACIÓN PENTECOSTAL

LA SGI REVISTA DE LIDERAZGO

pentecostal PUBLISHING HOUSE

Search for books, bibles and more | Search | Hello, Log In | Create an Account

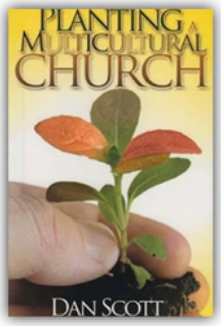
Curriculum | Books | Bibles | Bible Studies | Church Supplies | Media | Sale | Blog

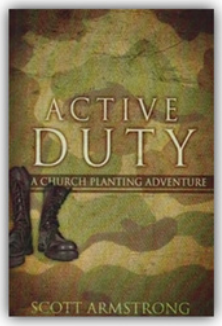
Strategic Growth Initiative (SGI) Resources

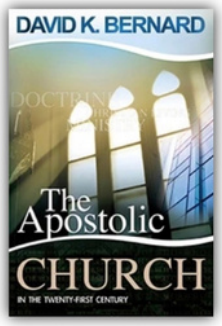
The Strategic Growth Initiative (SGI) was born in the heart of General Superintendent David K. Bernard as God gave him a vision for growing the North American church. The General Board of the UPCI approved the forming of SGI for the purpose of highlighting growth in the areas of the number of churches and ministers in North America. The four focus points of SGI are outlined below along with resources available through the Division of Publications.

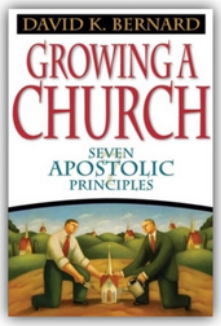
Multiply the number of churches

SGI will assist districts by providing promotion, planning, and training with the goal of enabling every district to at least double the number of churches (including preaching points, daughter works, autonomous church plants, multicultural church plants, integrate independent Apostolic churches, etc.) in one decade.









El Valle de Artífices

Darrell Johns, Presidente del Comité SGI

Primero de Crónicas no es conocido por ser la lectura más fascinante. De hecho, gran parte parece repetitivo, contando la genealogía de la línea Davídica. Sin embargo, el año pasado, durante mi lectura anual de la Biblia, leí 1 Crónicas 4:14 de nuevo. El pasaje enumera los descendientes de Kenaz: "Y Meonothai el cual engendró a Ofra. Y Seraías engendró a Joab, padre de los habitantes del valle de Charashim; porque fueron artífices" (1 Crónicas 4:14 RV). Algo se clavó en mi espíritu.

"Charashim" significa literalmente el "valle de los artífices." El valle ubicado a unas 30 millas al noroeste de Jerusalén estaba compuesto por un grupo de pueblos que incluían a Lod y Ono. En aquellos días, si querías que algo se arreglara, naturalmente irías al valle donde vivía la familia de Joab. ¿Dónde más encontrarías muebles de calidad? El valle recibió su nombre por el trabajo que allí se hacía, y Joab fue el padre de este "valle de los artífices" (Nehemías 11:35).

La cultura de los artífices era fuerte en la familia de Joab y sus descendientes. Los artífices jugaron un papel tan crítico en la sociedad que, cuando Nubucodonosor deportó a todas las personas importantes y trabajadores esenciales de Judá a Babilonia, los artífices estaban entre los que fueron capturados y exiliados (II Reyes 24:14). Incluso en los días de Nehemías, esa misma región seguía siendo conocida como el "valle de los artífices" (Nehemías 11:35).

¿Deberíamos, por lo tanto, concluir que todos los niños nacidos en ese valle tenían un don natural para la artesanía? Eso es improbable. Lo más probable es que los niños pequeños crecieran viendo trabajar a sus padres. En aquellos días, los papás no se despedían de sus esposas con un beso y cruzaban la ciudad para ir a trabajar. Los padres trabajaban predominantemente en casa o en el pueblo local, cerca de sus familias. Los niños crecían aprendiendo oficios de sus padres. Esta era su forma de vida y precisamente cómo los niños se convertían en hombres que eventualmente podían mantener a sus propias familias y tener éxito.

Entonces, ¿cómo cultivó Joab la artesanía en su familia? Joab indudablemente entrenó a sus hijos para que fueran artífices. Los hijos de Joab, a su vez, entrenaron a sus hijos para ser artífices. Tíos y primos también se emplearon en el mismo trabajo: la habilidad de la artesanía. El compromiso de Joab con la capacitación condujo a un largo legado de excelencia.

El rabino Victor S. Appell escribió sobre las responsabilidades de un padre judío para con su hijo como se describe en el Talmud. Según el texto, un padre está obligado a circuncidar a su hijo, redimirlo si es el primogénito, enseñarle Torá, buscarle esposa y enseñarle un oficio.

Todas estas directivas estaban destinadas a ayudar a un niño a convertirse en un adulto exitoso e independiente que formaría parte de la comunidad judía, establecería un hogar y encontraría un trabajo significativo.

Lo que es evidente de I Crónicas 4:14 y los versículos relacionados es que Joab y su familia tenían la intención de crear una cultura que continuaría por generaciones. No permitieron que su oficio muriera cuando lo hicieron.

Como líderes apostólicos, debemos ser igualmente intencionales para asegurar el futuro de la fe.

La verdad perdura por todas las generaciones (Salmos 100:5), pero es nuestra responsabilidad asegurarnos de que la verdad continúe no solo con nosotros sino también (ya través de) aquellos que nos siguen.

¿Cómo podemos perpetuar la fe? Necesitamos encarnar lo que predicamos. La autoridad para liderar proviene de la autenticidad. Como la vara de Aarón que reverdeció, cuando tenemos un ministerio espiritual fructífero, tendrá una influencia positiva en la próxima generación de líderes.

Si vivimos lo que profesamos, atraeremos a hombres y mujeres jóvenes para que sirvan con nosotros en el ministerio.

Dios llamará a la próxima generación, pero debemos cultivar ese llamado. Necesitamos proporcionar las herramientas, la capacitación y las oportunidades a los líderes jóvenes para ayudarlos a tener éxito. Si Joab solo hubiera permitido que sus hijos miraran y nunca construyeran, entonces Joab habría socavado su propio legado. Joab, sin embargo, fue más sabio que eso. Permitió que sus hijos cometieran algunos errores mientras aprendían a hacer su artesanía. Tenía que confiarles sus herramientas y eventualmente su taller.

En la Iglesia Pentecostal Unida Internacional, hay un camino hacia el ministerio. Comienza en la iglesia local con entrenamiento y confianza. A medida que los protegidos progresan demostrando ser fieles, esos jóvenes adultos necesitan un proceso que los convierta en ministros capaces de la Palabra. Ministry Central es la plataforma de capacitación en línea para el ministerio. Los ministerios de la UPCI cuentan con programas de capacitación.

Los Colegios Bíblicos respaldados por la UPCI y la Universidad Urshan y la Escuela de Graduados de Teología de la UPCI existen para servir a nuestras iglesias locales al capacitar a la próxima generación de líderes. Aprovecha estos recursos para cultivar un “valle de artífices”.

Piense en su esfera de influencia espiritual como un valle como el de Joab. Puede ser un ministerio, iglesia, sección, distrito o institución. Tu "valle" es conocido por lo que produce. El valle de Joab produjo artífices durante generaciones. ¿Qué estás produciendo en el tuyo?

Darrell Johns

Darrell Johns se desempeña como pastor de la Iglesia Pentecostal Oeste de Atlanta, Superintendente General Adjunto de la Zona Este, UPCI, y presidente del Comité de Iniciativa de Crecimiento Estratégico de la Junta General.

Capacitación y Equipamiento de Lideres

David K. Bernard, Superintendente General

Los líderes son responsables de desarrollar a aquellos bajo su cuidado. Los trabajadores no son simplemente herramientas para lograr lo que queremos. Deberíamos estar más interesados en las personas por lo que son que en lo que ofrecen a la iglesia. Debemos preocuparnos por su salud física, mental y espiritual; su vida familiar; y su crecimiento.

A medida que la iglesia crece, el pastor principal deberá invertir más tiempo y energía en los líderes y sus familias. Hacerlo se convierte en el uso más eficiente del tiempo del pastor. No significa descuidar a todos los demás, sino desarrollar un plan más efectivo para ministrar a todos. Si los pastores principales tratan de manejar cada problema, crisis y necesidad de consejería, no tendrán tiempo para las prioridades generales. Pero si desarrollan un equipo para ayudar en estas situaciones, la iglesia puede tratar con las necesidades individuales de manera más eficaz.

Al principio, este plan parece contrario a la intuición, ya que los pastores a menudo abordan las necesidades más urgentes, mientras que los líderes generalmente no necesitan atención y cuidado constantes. Sin embargo, los pastores principales deben invertir la mayor parte de su tiempo en cristianos maduros que luego puedan ayudar con las necesidades urgentes. Por ejemplo, como pastor, traté de reunirme con todos los que solicitaban consejería pastoral. Después de una reunión inicial para discernir su situación y ofrecerles orientación espiritual, a menudo los remitía a una persona capacitada que podía brindarles asesoramiento específico y continuo con respecto a las finanzas, el matrimonio, los hijos, los problemas legales, la violencia doméstica, el historial de abuso, etc.

A lo largo de los años, la mayoría de los líderes de nuestra iglesia surgieron dentro del cuerpo, como conversos o como personas que se mudaron a nuestra área y recibieron capacitación de nosotros. Cuando alguien de afuera se convierte inmediatamente en líder, hay varios desafíos. Por lo general, tienen una experiencia especial, lo que genera grandes expectativas, pero no conocen la cultura de la iglesia y no tienen la influencia que proviene de la construcción de relaciones. Necesitan venir como un misionero con la mentalidad de aprender la nueva cultura e idioma (medios de comunicación). Vienen a agregar valor, pero no pueden tener la actitud de tratar de corregir o mejorar la iglesia excepto como parte del equipo. Todo el mundo tiene que adaptarse a la nueva dinámica. Este proceso puede llevar fácilmente un año o más, por lo que todos deben ser pacientes y estar dispuestos.

Es más fácil promover desde adentro, ya que los de adentro entienden la cultura, la visión y el modo de operación de la iglesia. Los líderes externos pueden desempeñar un papel vital y aportar una visión nueva, pero deben seleccionarse deliberadamente e integrarse con cuidado.

Aquí hay algunos métodos de entrenamiento que usé como pastor.

1. Clases de Liderazgo.
Comencé clases de desarrollo de liderazgo para todos los que estaban interesados en el liderazgo, independientemente de sus calificaciones y participación actuales. Ofrecí lecciones individuales como administración del tiempo y cómo enseñar un estudio bíblico, y también las ofrecí como una serie. Eventualmente, desarrollamos un plan de estudios que esperábamos que todos los líderes potenciales completaran.

2. Retiro de Liderazgo.
Después de desarrollar un equipo de liderazgo, tuvimos un retiro de liderazgo anual. Llevamos a cabo la planificación, pero el objetivo principal era la formación de equipos, la proyección de la visión, la formación y la motivación. Contó con un orador invitado, así como sesiones de nuestro equipo pastoral. El retiro generalmente consistía en jefes de departamento y sus cónyuges, pero algunos años invitábamos a otros, como miembros de la junta, pastores de trabajo de hijas o asistentes departamentales. Algunos años llevamos a cabo una cumbre de liderazgo (seminario) un sábado para los líderes actuales y para los líderes potenciales que invitaron personalmente.

3. Reuniones del Equipo de Liderazgo.
Las reuniones ocurrían unas ocho veces al año. Los cónyuges también fueron invitados. El objetivo principal fue la planificación, pero también incluimos la formación y la motivación.

4. Seminarios y Talleres.
Alentamos a los departamentos a llevar a sus trabajadores a este tipo de eventos, especialmente a los auspiciados por la UPCI. Por lo general, ayudamos con el registro o el viaje. A veces planeábamos un seminario en nuestra iglesia y lo habríamos a nuestra sección o distrito.

5. Otros Recursos.
Alentamos a los departamentos a recomendar o proporcionar recursos adecuados, como libros, DVD y sitios web. Muchos recursos excelentes están disponibles en la UPCI en Pentecostal Publishing House, Ministry Central (sitio web de capacitación integral para ministros y líderes laicos), eventos y recursos divisionales, seminarios de la Conferencia General, así como clases ofrecidas por institutos bíblicos, Purpose Institute y otros patrocinados programas de entrenamiento. Urshan College y Urshan Graduate School of Theology ofrecen clases en línea, a corto plazo y residenciales que pueden conducir a una licenciatura o maestría.

6. Tutoría y Capacitación En El Trabajo.
Insté a los líderes senior a que nombraran y capacitaran a los asistentes, ya sea de manera oficial o extraoficial. Estos asistentes podrían algún día sucederles, o a medida que la iglesia se expandiera, los asistentes podrían tomar nuevas posiciones. Los asistentes pueden aprender mucho siguiendo a los líderes senior y observándolos operar, especialmente si los líderes se toman el tiempo para explicar lo que están haciendo y por qué.

En resumen, los líderes deben invertir tiempo de calidad en las personas que tienen el mayor deseo y potencial, personas que ya han demostrado compromiso y capacidad. Necesitamos comunicar nuestra carga y nuestra visión. Al invertir en los demás, maximizaremos nuestra propia eficacia y eficiencia como líderes. Estableceremos una iglesia que pueda ministrar a todos, y facilitaremos tanto el crecimiento espiritual como el numérico. Cuando desarrollamos líderes que tienen un corazón de siervo, ministrarán de acuerdo al plan de Dios y la iglesia crecerá como Dios quiere.

David K. Bernard

DAVID K. BERNARD
SPIRITUAL LEADERSHIP
IN THE TWENTY-FIRST CENTURY

Artículo de Recurso Recomendado
Adaptado de Liderazgo Espiritual en el Siglo XXI por David K. Bernard (Word Aflame Press,2015).

QUÉDATE: Prosperando A Través del Caos y ElCambio

Bryan Parkey, Vicepresidente del Comité de la SGI

¡Dios te puso a tí y a Su iglesia en el medio de un mundo caótico y que está cambiando rápidamente con la confianza total de que ayudaras a Su reino a avanzar! Eres un hombre o mujer poderoso (a) y de valor, y tú puedes hacerlo.

¡Deja de preocuparte acerca de "que" si tienes lo que se requiere para sobrevivir y regocijarse porque tienes aquien se necesita para sobrevivir y tener éxito!

Jesus dijo, "Yo soy la vid, vosotros los pámpanos; el que permanece en mí, y yo en él, este lleva mucho fruto; porque separados de mí nada podéis hacer" (John 15:5 Reina Valera). Aquí están siete maneras de quedarse que le ayudará durante el caos y el cambio.

1 MANTENGASE EN CALMA

Todos estamos conectados con una respuesta de pelea o aléjate que puede ser muy valioso en los tiempos de crisis. Sin embargo, no puedes vivir en un estado de pánico y seguir siendo productivo. Que no te entre el pánico. ¡Ora! Como Pablo nos dice, "Por nada estéis afanosos, sino sean conocidas vuestras peticiones delante de Dios en toda oración y ruego, con acción de gracias" (Filipenses 4:6-7 RV).

No te culpes por sentirte con miedo o desesperado porque eso puede que sea una respuesta involuntaria. La fe no es la ausencia de miedo, sino que es una decisión de actuar al enfrentarse al miedo. Muchos hombres y mujeres de la Biblia son motivados por las palabras "No tengan miedo" porque puede ser que la respuesta a tus oraciones te asuste hasta la muerte.

Uno de los versículos de mi vida es cuando Dios le dice a Josué, "Mira que te mando que te esfuerces y seas valiente; no temas ni desmayes, porque Jehová tu Dios estará contigo en dondequiera que vayas" (Josué 1:9 RV). No se preocupe; manténgase en calma. Dios está con usted y lo ayudará a salir adelante.

2 MANTENGASE SALUDABLE

Usted es una posesión valiosa para el Señor, y El cuida de usted y su bienestar en cada área de su vida. Pablo escribió, "Y el mismo Dios de paz os santifique por completo; y todo vuestro ser, espíritu, alma y cuerpo, sea guardado irreprensible para la venida de nuestro Señor Jesucristo" (1 Tesalonicenses 5:23 RV). La enfermedad puede que sea imposible de evitar. Aún así, debemos estar tan saludable como sea posible por el bien del Reino. La salud viene de administrar bien todas las áreas de la salud.

- Salud espiritual
- Salud física
- Salud emocional
- Salud financiera
- Salud social
- Salud intelectual
- Salud vocacional

Parker Palmer dijo, "cuidar de uno mismo nunca será un acto egoísta--- es simplemente buena administración del único regalo que tengo, el regalo por el cual estoy en esta tierra para que pueda ofrecerlo a otros. En cualquier momento que podamos escucharnos a nosotros mismos y cuidar de nuestro bienestar, no solo lo estaremos haciendo por nosotros, sino también por las muchas otras vidas que alcanzaremos" (Pete Scazzero, Emotionally Healthy Spirituality).

Al viajar en avión, el anuncio de seguridad siempre le recuerda al viajero acerca de las máscaras de oxígeno que aparecerán si la cabina pierde presión, y se nos dice que aseguremos nuestras propias máscaras antes de ayudar a otros.

No se disculpe por cuidar de usted mismo para poder cuidar mejor de otros.

3 MANTENGASE CONECTADO

¡Nos necesitamos los unos a los otros! El aislamiento es una sentencia de muerte para un líder. Los habitantes de Lais en el libro de los Jueces fueron destruidos porque "...estaban lejos de Sidón, y no tenían negocios con nadie" (Jueces 18:28 RV). ¡No se convierta en un solitario! ¡Sea intencional en su conexión con Dios y con otros! ¡Conéctese con amigos! ¡Conéctese con compañeros de ministerio! ¡Conéctese con el cuerpo de Cristo y será fortalecido!

Alguien dijo, "Eres tan bueno como la gente de la que te rodeas." Con el caos de nuestro mundo y el ritmo de cambio necesitas la ayuda de otros. No puedes ser un experto en todas las áreas. Construye relaciones con otros que son profesionales en sus áreas.

Si usted es un pastor joven, conéctese con un anciano. El consejo que yo he recibido de los mayores ha sido más valioso que oro.

4 MANTENGASE FLEXIBLE

"¡Bienaventurados son los flexibles, porque no se permitirán ser doblados!" ~ Robert Ludlum

Al navegar a través de la pandemia de Covid-19 nos enseñó cómo ser flexibles. Aprendimos cómo cumplir la misión en diferentes maneras, aunque fueron inconvenientes e incómodas, al batallar con el aprendizaje de la comunicación en línea. ¿Quién no tiene una historia chistosa o vergonzosa que le ocurrió al estarse ajustando a las circunstancias? El ministerio no siempre sale como se tiene planeado, y ¡está bien!

En su libro Navegando las Montañas, Tod Bolsinger escribe acerca de la búsqueda de expedición de Lewis and Clark para encontrar una manera de pasar por el agua al Océano Pacífico. Ellos tuvieron que adaptarse al encontrar montañas en lugar de ríos. ¡No puedes navegar sobre una montaña!

Es lo mismo para los que son llamados a ser líderes más allá de los límites de lo que es conocido. Pasamos por una transformación personal de identidad e intención en nuestra misión. Pasamos de ser ratas de río a escaladores de montañas. Seguimos con la misma meta pero cambiamos absolutamente todo lo que era necesario cambiar para poder pasar de este territorio desconocido. Dejamos las canoas, pedimos ayuda, encontramos caballos, y cruzamos las montañas (Bolsinger, Canoeing the Mountains p.34).

5 MANTENGASE HUMILDE

"Dios resiste a los soberbios, pero da gracia a los humildes" (Santiago 4:6 RV).

¡Dios puede hacer grandes cosas con la gente humilde! ¡No dejes que el éxito te infle tu cabeza o que el fracaso destruya tu corazón! Pon tus victorias y tus fracasos a los pies de Jesús.

Como líderes del reino, no estamos tratando de ascender en la escalera de una corporación o no estamos buscando el reconocimiento del hombre sino la aprobación de nuestro Padre en el cielo. La humildad, no la arrogancia, es el camino para hacerle frente a las dificultades de nuestros tiempos.

Seguimos el ejemplo de nuestro Salvador quien "sino que se despojó a sí mismo, tomando forma de siervo, hecho semejante a los hombres; y estando en la condición de hombre, se humilló a sí mismo, haciéndose obediente hasta la muerte, y muerte de cruz" (Filipenses 2:7-8 RV).

6 MANTENGASE PLANTADO

"Bienaventurado el varón que no anduvo en consejo de malos, ni estuvo en camino de pecadores, ni en silla de escarnecedores se ha sentado; sino que en la ley de Jehová está su delicia, y en Su ley medita de día y de noche. Será como árbol plantado junto a corrientes de agua, que da su fruto a su tiempo y su hoja no cae, y todo lo que hace prosperará"
(Salmos 1:1-3 RV).

Todo lo que hacemos y cada solución que usemos debe estar fundada en la Palabra de Dios. ¡La doctrina importa! Filtra todo lo que creas, sientas, y hagas a través de la Palabra de Dios y el liderazgo del Espíritu Santo. Guárdate de las voces y soluciones que traten de rodear la Escritura.

"Hay tres aspectos de verdad. Ortodoxia - Doctrina correcta. Ortopatía - Motivación correcta, corazón correcto. Ortopraxis - Práctica correcta. Cualquiera de estos aspectos que se busquen por sí solos, llevará a la destrucción" (Dr. James Littles, Jr.).

7 MANTENGASE PACIENTE

Todo lo que vale la pena, toma tiempo para desarrollar. Algunas veces, cuando la cultura nos empuja a apurarnos y a ir, Dios quiere que nos sentemos a esperar. No te frustres con la espera. Dios sabe exactamente dónde estás y tiene la solución para cualquier dilema que pueda presentarse en tu liderazgo.

"*Cuando esperar se siente como muerte, date cuenta de que estás exactamente donde Dios quiere que estés. Declara Su bondad, Su sabiduría, y que Sus tiempos son correctos. Desarrolla un corazón que espera en el Señor, espera que Él te abra puertas cuando el tiempo sea correcto. Demuestra un corazón de fe al pasar por un tiempo de ambigüedad*" (Chand, Bigger Faster Leadership, p.35).

Bryan Parkey

Bryan Parkey es el Superintendente de Distrito de la UPCI del Distrito de Missouri y se desempeña como Vicepresidente del Comité SGI. Él y su esposa, Lisa, han estado casados por 25 años y viven en Wentzville, MO. A Bryan le apasiona ver una obra apostólica próspera en cada comunidad.

ALENTAR A LOS LIDERES DE PROXIMA-GENERACIÓN

Aaron Soto

IDEA EN BREVE

- El estimulo ocurre en las trenches.
- Dejemos que el amor transforme la critica generacional en optimismo generacional.
- La moneda de aliento es el tiempo.
- Defender el Estímulo.

¿Recuerdas cuando eras un joven aspirante a líder?

Puse mí vida en el altar de Dios en un campamento juvenil tenía dieciséis años. Antes de ese momento, el ministerio fue una idea abstracta para mí. Comencé a sentirme vulnerable cuando el ministerio se convirtió en la búsqueda no negociable de mí vida. Sentí una fuerte atracción por el ministerio pastoral, pero no sabía lo que estaba haciendo o cómo llegar allí.

Aunque tuve grandes ejemplos cristianos en mi vida, no fui el destinatario de la inversión de liderazgo activo. Lo que sí tenía era gente que regularmente me dio valor. Mis padres y los Pastores de nuestro distrito pequeño crearon una “corriente ascendente” de aliento en mi vida. Recuerdo momentos en que los ancianos me miraban los ojos y me decían que Dios tenía Su mano sobre mi vida, seguido de una breve palabra de exhortación

¿Cliché? Yo creo que no. Sus palabras pusieron viento en mis velas. Su interés en mí me empujó a través de la duda y fracasos. Alguien vio mas que un niño con un rostro lleno de granos; vieron un llamado. Su aliento confirmó lo que sentía que Dios estaba diciendo acerca de mi vida.

Alentar

Animar no es elogiar o halagar a alguien. A alentar es inspirar Coraje en alguien o estimular alguien en una tarea difícil. El resultado de el aliento es coraje. Cuando un a próxima generación lider se anima (NGL), queman el estímulo como combustible; renuevan su determinación de continuar el viaje.

Tiempo Lo Es Todo

El estímulo siempre es apreciado en esos encuentros casuales en las reuniones y conferencias del campamento. El estímulo es más necesario cuando uno está de pie en el campo de lentejas de su vocación, como Shammah del Antiguo Testamento.

El mejor estímulo no ocurre en la despedida sino en el viaje, no en el desfile, sino en las trincheras.

El escritor de Hebreos lo dijo mejor cuando dijo, “Y considerémonos unos a otros para estimularnos al amor y a las buenas obras; (Hebreos 10:24, NJKV). Deberíamos recibir el desafío del Apóstol Pablo a los Tesalonicenses para "confortarse unos a otros y edificarse unos a otros" (1 Tesalonicenses 5:11).

Cómo Alentar a Los NGLs

Paso 1: Amor

- Destruya la desconfianza generacional mediante la oración intercesora por los NGLs.
- Permita que el amor transforme la crítica generacional en optimismo generacional.
- No ignores las faltas de NGLs, pero míralas a través del lente del amor y la misericordia.
- Madura tu amor de sustantivo a verbo (acción).

Paso 2: Resolver

- Haré todo lo posible para garantizar que los NGL en mi vida no estén aislados. (Romanos 15:5)
- Seré atento e intencional cuando haya NGL presentes. (Hebreos 10:24)
- Seré sensible al Espíritu y estaré disponible para que los dones espirituales operen al interactuar con NGL. (Romanos 1:11-12)
- Seré una persona conocida por creer y apoyar a los NGL. (1 Timoteo 4:12)

Paso 3: Escuche y Aprenda

- La escucha activa es posiblemente el mejor regalo que le puede dar a un NGL.
- No te limites a escuchar sus palabras. Escuche su corazón.
- Refleje en la NGL lo que está escuchando para ayudar a su propia comprensión.
- Entre en la "zona propicia para los sueños". (Tus sueños están a salvo conmigo).

Paso 4: Invierta

- La moneda de estímulo es el tiempo, así que invierta su tiempo.
- Dar herramientas, principios, sabiduría y vulnerabilidad (errores personales).
- Proporcione tanta responsabilidad como vea oportunidades.
- Invertir para que los NGL hagan algo por usted es intermediación en materias primas; invertir para poder hacer algo por los NGL es tutoría.

Paso 5 Cree una "Corriente Ascendente"

- Fortalezca su conexión con Dios (oración y palabra).
- Enseñe a los NGL cómo llevar a su familia con ellos en el viaje.
- Ayude a los NGL a reutilizar el dolor de sus vidas en poder.
- Ayude a los NGL a centrarse en la persona que van a ser, no solo en lo que van a hacer.

Mi Defensor del Estímulo

En mis primeros años activos en el ministerio, tuve la suerte de contar con un alentador especial. Nunca fue pastor de una iglesia grande, pero fue importante en mi vida. Tomó los pasos que hemos mencionado. Me desafió a ser mejor y a pensar en grande. Nuestras conversaciones me dieron el valor para no rendirme y permanecer en el Everest de mi vocación.

¿Nadie hizo eso por ti? Entonces debes asegurarte de que lo que te pasó a ti no le pase a nadie más en tu esfera de influencia.

Creemos que la iglesia es más crítica que el gobierno humano, la economía o la medicina. La iglesia está en el negocio de las almas. Nada reemplaza la salvación del alma humana. Por esta razón, ningún ámbito de liderazgo es más crítico que el de la iglesia apostólica.

Los NGL son los futuros líderes y formadores de cultura más importantes del planeta Tierra.

Sería prudente crear una corriente de estímulo activo para aquellos que liderarán la generación más grande de la era de la iglesia.

Aaron Soto

Aaron Soto es Pastor Principal de la Iglesia Apostolic Truth en Appleton, WI.

Deja De Tomar Buenas Decisiones

Marvin Mitchell

Cada decisión hecha en el liderazgo implica el futuro. El peso de esta verdad resulta en que nosotros pasemos horas sin parar desarrollando decisiones, muchas veces en lugar de desarrollar a la gente. Como líderes, somos llamados a desarrollar los líderes de las generaciones futuras. Así que, con el futuro en las manos, la mejor administración de mañana es muchas veces guiar a alguien más a tener éxito cuando se encuentre en esta intersección.

El éxito más grande en el liderazgo es el triunfo que facilitemos por alguien más. Como decía una placa en el escritorio del Presidente Harry Truman implorando a los líderes a "no pasar el bote" de responsabilidad. Pero, ¿cómo definimos el alcance de la responsabilidad del liderazgo? Como veladores de la cultura de liderazgo, quizás debemos evaluar qué tan seguido el bote necesita parar en nuestro escritorio.

¿Podríamos estar confundiendo responsabilidad con control?
Las decisiones tomadas de acuerdo al Espíritu son vitales para crecer Su reino. Pero, ¿está Dios pidiéndonos que tomemos todas las decisiones? ¿Puede el Espíritu guiar al siguiente líder a la sabiduría? ¿Puede el Espíritu incitarnos a guiarnos en vez de decidir cada paso que forma la cultura de la iglesia?

¿Si la cultura de la iglesia es cómo la iglesia vive, ¿la iglesia tiene que ser igual a tí?
Cómo se toman las decisiones y quién puede hacerlas es un indicador clave de una cultura saludable de liderazgo. Este proceso sofoca o alarga nuestro alcance. La presión sobre los líderes, especialmente los jóvenes, es de que no cometan errores. Así que, para estar en lo seguro, mantenlos cerca y acepta el orden establecido. Pero la visión se mantiene en un sueño.

"Sólo hay una cosa que puede hacer que un sueño sea imposible: el temor al fracaso." - Paulo Coehlo

El temor al fracaso puede deshabilitar el crecimiento de una organización y limitar la visión del líder. Este temor puede manifestarse en un hábito que estorba al proteger el papel en lugar de operar con seguridad. Si estamos tratando de mantener una posición, raramente podremos ser exitosos en esa posición. Y, típicamente, de la manera que un líder obtiene una posición, será la manera que mantendrá esa posición. Si fueron elevados par estar seguros, seguirá estando seguros. Si fueron elevados para ser un agente de cambio, seguirá trayendo el cambio.

¿Qué tal si elevamos a los líderes que usan su influencia para promover a la siguiente generación, el siguiente don, el siguiente líder, la siguiente visión? ¿Qué podría pasar en nuestras iglesias y organizaciones si cada líder honrara el que estuvo antes que él y promueva al que viene después que él? No importa que tan nuevo seas en el liderazgo, puedes ser influencia más allá de tu círculo y formar a un líder para el futuro.

La herramienta mayor para el desarrollo del liderazgo es la confianza.
Debemos dejar de asumir que tenemos que tomar todas las buenas decisiones. Debemos desarrollar líderes alrededor de nosotros que tomen buenas decisiones. ¿Tenemos espacio a nuestro alrededor para que otros aprendan a ser líderes? ¿Podemos dejar de pensar en lo que puede salir mal para que el equipo acoja la práctica de seguir adelante?

Seguir adelante va muchas veces de la mano en pararse en territorio desconocido. No está probado. No ha sido tratado. No ha sido examinado. Hay riesgo. Pero si nuestro equipo puede permitir que los líderes individuales vayan más allá de nuestra red de seguridad, la recompensa de alcanzar nuevas alturas se verá alcanzada. La única manera de seguridad el dejar de tropezar, es dejar de subir. ¿Puede nuestra cultura de liderazgo ser lo suficientemente madura para apoyar el proceso de aprendizaje que inevitablemente caminará con pasos distintos a los nuestros?

Es difícil apoyarse en el futuro cuando el pasado te está esperando tropezar.
Cada cultura de liderazgo forma directamente la habilidad de la iglesia de desarrollar la siguiente generación de líderes. El desarrollar líderes es menos acerca del programa y más acerca del paradigma de las decisiones tomadas día a día por un líder ya establecido. Para poder desarrollar un líder, cada hombre y mujer deben de tener la oportunidad de liderar. Estas oportunidades deberán crecer más rápido que las demandas de la organización para evitar un liderazgo embotellado que impedirá el crecimiento y nos llevará a lugares seguros.

La iglesia crecerá conforme los líderes crezcan.
La iglesia continuará creciendo al paso que los líderes escojan para que la nueva generación lidere. ¿Cómo se mira la cultura de liderazgo en nuestras asambleas locales? Estos comportamientos, valores, y prácticas revelan nuestras prioridades en el desarrollo del liderazgo.

A continuación se presentan algunas observaciones a tener en cuenta al crear una cultura que obstaculice o fortalezca perpetuamente a nuevos lideres:

Modelo Solo Lider

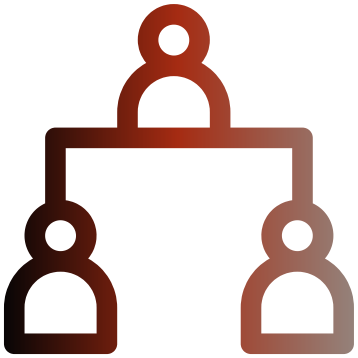
Esto puede ser efectivo por una temporada si el objetivo es específico, pero relativamente pequeño, ya que el resultado estará directamente conectado a la presencia del líder.

Meta: CONTROL

Ejemplo: Un contratista experto diseña y construye una instalación que ayudará a la gente en su comunidad.

- Todas las decisiones importantes serán tomadas por un solo líder.
- “Hacedores” disfrutan este método ya que no tienen que liderar para completar una tarea.
- Títulos de liderazgo son dados pero no la confianza del líder.
- Los dones de los miembros del equipo son opacados por los dones del líder.
- Los individuos pueden tener éxito y aún crecer, pero la organización es limitada ya que el enfoque está en la “I” en la cima.
- La capacidad de organización es paralela a la capacidad del líder.
- La organización se encuentra con un crecimiento relativamente bajo.
- La administración es el método.
- El líder solitario se sobrecarga con tareas debido al miedo de que “nadie lo hará mejor que yo.”
- El agotamiento del líder es inminente.
- La frustración llegará a aquellos con dones y potencial de liderazgo.
- La apatía infectará la cultura ya que la visión será limitada y el crecimiento parará.
- Muy limitado

Líder - Seguidor
Este modelo es efectivo si el objetivo es principalmente físico por naturaleza y resultados tangibles pueden ser reportados.

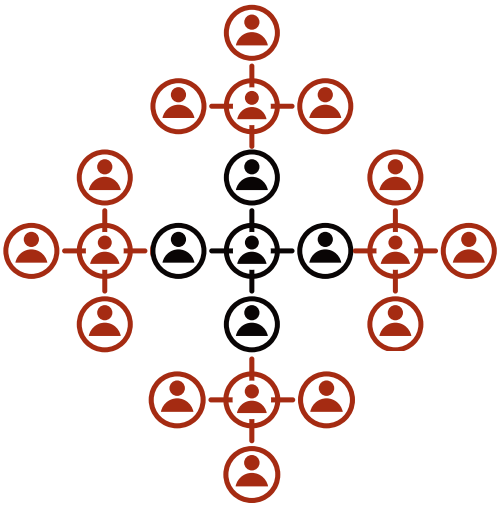


Meta: EMPODERAMIENTO

Ejemplo: Un arquitecto guía a un equipo de constructores, banqueros, e ingenieros a construir un edificio específico para ayudar a la gente en su comunidad.

- Este modelo es una progresión hacia un liderazgo saludable que puede alcanzar lo que esta disponible en el presente y lo que se puede ver ahorita.
- Los títulos que se dan son para reforzar la influencia ya obtenida.
- Este paso crucial trabaja en la confianza, responsabilidad, y transparencia.
- El empoderamiento trabajo en el contexto de una visión unificada y objetivos comunes.
- La iglesia toma la personalidad del pastor pero batalla a veces para alcanzar personalidades distintas.
- El empoderamiento es aún en la cima.
- El empoderamiento es "delegar con dirección" desde el líder principal. Los parámetros para cada decisión son aún establecidas por una sola persona.
- El empoderamiento solo dice, "Cada equipo es indigno sin la dirección del líder principal."
- Esto es limitante para el crecimiento organizacional porque la raíz del poder siempre lleva de regreso al líder principal
- La organización típicamente alcanza crecimiento mediano
- Muy linear

Líder - a - Líder
Este modelo es mejor si el objetivo es gente encaminada y los resultados pueden ser compartidos. (crecimiento mental, emocional, y espiritual).



Meta: EMANCIPACION

Ejemplo: Un visionario desafía a un equipo a diseñar, fundar, y construir una diversidad de edificios en varias regiones para ayudar a las personas a tener éxito en su comunidad, cultura, y entorno.

- El paradigma de la toma de decisiones es diversificado a través de todas las funciones del liderazgo.
- Cada líder ha tenido éxito como seguidor y se ha mantenido en responsabilidad.
- El legado de los líderes es exitoso en animar al equipo y crear líderes nuevos de acuerdo a la capacidad del líder.
- Cada capa del liderazgo se anima a sí misma y es responsable de la visión en general de la iglesia.
- La capacidad del líder no se mide en los dones individuales sino en como dirigen a otros a tener éxito en sus dones en lo colectivo.
- La confianza debe ganarse. Cada capa del liderazgo tiene la confianza de que alcanzará a cumplir la meta de la visión en general.
- Los seguidores han crecido y se han convertido en líderes ya que la gente desea servir con ellos (por ejemplo, sus equipos están creciendo y no encogiéndose).
- La lealtad fluye en todas direcciones.
- Los líderes valoran la influencia por encima de los títulos y el reino por encima del estar a gusto.
- El crecimiento organizacional es continuo conforme los líderes sigan desarrollando líderes.
- Todos los líderes en cada nivel tienen a alguien que les sigue y está siendo enseñado.
- Cada capa del liderazgo está produciendo "fruto."
- Cada capa del liderazgo SIRVE a la capa de arriba (lo opuesto a la de abajo); este es el mejor modelo de liderazgo de servicio.
- Los miembros del equipo deberán tener la habilidad de cambiar entre ser un líder y un seguidor dependiendo del contexto.
- Confiable

Si vamos a madurar en una cultura de Líder-a-líder, la responsabilidad también debe madurar. Nuestra responsabilidad con el líder principal crece para también incluir responsabilidad con la cultura. La visión se convierte en una medida de la responsabilidad y se agrega a las relaciones individuales.

En orden de permitir riesgos razonables, la cultura apoyará un ritmo de "fallar y seguir adelante" donde las fallas son no solamente esperadas, sino una parte crítica del proceso de crecimiento semanal de todos los líderes. En el contexto de líderes con seguridad, cada quien crece con las victorias y derrotas de cada miembro del equipo. De esta manera, la capacidad de crecimiento se acomoda al tamaño del equipo, no solo a la experiencia de un individuo. Establecer a la gente para tener éxito es una clave, pero también lo es el hacer espacio para las fallas como una prueba de la emancipación del liderazgo.

Al empujar los límites de la comodidad, nos apoyamos en la meta que sigue, el paso que sigue, entendiendo que cuando ampliamos los límites de nuestra capacidad somos individualmente más vulnerables, pero nuestra habilidad de alcanzar como grupo aumenta exponencialmente. Entre más te apoyes en ir hacia adelante, crecerás más rápido; así que encontrar un balance entre el ritmo y la sostenibilidad es crítico. Estrecharse es saludable, pero quebrarse no lo es, así que la sabiduría es necesaria. El rechazo del impulso de controlar todo o "salvar el día" continuará siendo un desafío. La emancipación espera que otros estén a la altura del desafio, ya que muchos son liberados para liderar en sus dones, llamados y unciones.

En el crecimiento de los líderes de la siguiente generación, ¿podríamos traer visión en lugar de dar respuestas? Si queremos que los líderes jóvenes piensen, ¿podríamos compartir nuestras intenciones en lugar de dar una lista de instrucciones?

Deja la carga de tomar cada decisión y levanta el manto de crecer líderes guiados por el Espíritu.

Marvin Mitchell

Marvin Mitchell es un discípulo en crecimiento, líder de aprendizaje, esposo feliz de Anissa y padre nerd de Sloan y Valen. Se ha desempeñado como Pastor del Santuario (Columbus, IN), como consultor y capacitador de liderazgo dentro de las organizaciones Fortune 500, y actualmente es un evangelista y facilitador de la visión de iglesias en crecimiento en América del Norte.

¿Están Sobrevalorados los Mentores?

Akil Thompson

En nuestra búsqueda de crecimiento personal y profesional, a menudo buscamos mentores que nos guíen en el camino. Sin embargo, al fijarnos en encontrar el mentor "perfecto", podemos limitar inadvertidamente nuestro potencial de aprendizaje.

Me gustaría desafiar la noción tradicional de mentoria sugiriendo que la adopción de una mentalidad de aprendizaje permanente puede transformar cada experiencia e interacción en una oportunidad de crecimiento.

Al abrazar la humildad y abordar la vida como un estudiante perpetuo,podemos obtener información valiosa de varias fuentes.

Por lo tanto, exploremos por qué no necesitas un mentor y cómo convertirte en un estudiante a diario puede conducir a un crecimiento personal floreciente y alentador que toca todos los aspectos de tu vida.

La Biblia contiene varios pasajes que enfatiza la importancia de la enseñanza y una actitud receptiva hacia el aprendizaje y la instrucción. Aquí hay dos versos que destacan esta tema:

- "Que los sabios escuchen y se suman a su aprendizaje, y que los más exigentes reciban orientación (Proverbios 1:5 NIV)". Este versículo anima a las personas a estar abiertas al aprendizaje y a buscar la sabiduría escuchando activamente y adquiriendo conocimiento. Enfatiza el valor de ser enseñable y receptivo a la orientación.

- "Instruye a los sabios y serán aún más sabios; enseña a los justos y añadirán a su aprendizaje (Proverbios 9:9 NVI)". Este versículo subraya la idea de que incluso aquellos que son considerados sabios o justos pueden seguir creciendo y adquiriendo conocimiento a través de la instrucción. Enfatiza la humildad y la apertura requeridas para recibir más aprendizaje.

La Falacia de la Mentoría Selectiva:

¿Qué pasa si la mentoría selectiva no es la clave para liberar todo su potencial, sino más bien un factor limitante que limita su crecimiento?

A menudo determinamos quién puede agregar valor a nuestras vidas y descartamos a aquellos que creemos que no pueden. Este enfoque selectivo de la mentoría puede ser arrogante y limitante. Al asumir que solo unos pocos poseen el conocimiento o la sabiduría que buscamos, nos cerramos inadvertidamente de la abundante sabiduría que nos rodea. En cambio, abrazar la humildad puede ayudarnos a reconocer que cada experiencia y cada individuo tiene algo que ofrecer, independientemente de su posición o estatus.

Oportunidades de Aprendizaje en Todas Partes:

Descubre el extraordinario poder de adoptar una mentalidad que ve oportunidades de aprendizaje en los lugares más inesperados, desbloqueando un mundo de crecimiento y descubrimiento continuos. Cuando cambiamos nuestra perspectiva y nos acercamos a la vida con la mentalidad de un estudiante, nos abrimos a infinitas oportunidades de aprendizaje. En lugar de confiar únicamente en un mentor, podemos aprender de cada interacción, ya sea una conversación con un colega, un encuentro casual con un extraño o incluso un revés inesperado. Cada experiencia contiene lecciones valiosas si las abordamos con curiosidad y voluntad de aprender. Al reconocer que cada momento puede ser un salón de clases, trascendemos la necesidad de un mentor y nos permitimos crecer continuamente.

El Poder de la Humildad:

En una sociedad que a menudo equipara la humildad con la debilidad, es hora de redefinir la narrativa y reconocer la humildad como una fuerza poderosa que genera autenticidad, crecimiento y resiliencia. La humildad es un ingrediente crucial en nuestro viaje como estudiantes de por vida. Nos permite reconocer que no tenemos todas las respuestas y que podemos aprender de cualquier persona, independientemente de sus antecedentes o experiencia. Cuando nos acercamos a la vida con humildad, nos volvemos receptivos al conocimiento y las ideas que se nos ponen en camino.

Al deshacerse de nuestras nociones preconcebidas y el deseo impulsado por el ego de un mentor específico, nos abrimos a un profundo crecimiento y transformación.

Abrazando el Aprendizaje a Lo Largo de Toda La Vida:

Contrariamente a la sabiduría convencional, el viaje educativo no termina con un título, sino que comienza con un compromiso de por vida con el aprendizaje y el crecimiento. Convertirse en estudiante todos los días significa aceptar la idea de que el aprendizaje es un proceso de por vida. En lugar de fijarnos en un mentor específico, nos volvemos curiosos, buscando conocimiento y sabiduría en todo lo que Él permite cruzar nuestros caminos. Ya sea a través de la lectura de libros, la asistencia a talleres, la escucha de podcasts o la participación en conversaciones, podemos obtener información y ampliar nuestra comprensión.

Si bien los mentores sin duda pueden ofrecer orientación y apoyo en nuestro viaje, es esencial no limitar nuestro crecimiento únicamente a su influencia. Al adoptar una mentalidad de aprendizaje permanente y abordar la vida como estudiante a diario, desbloqueamos un mundo de sabiduría y potencial de crecimiento. Abrazar la humildad y reconocer que todos y todo tiene algo que enseñarnos amplía nuestros horizontes y nutre una comprensión más profunda. Por lo tanto, deja ir la idea de que necesitas un mentor y acepta las abundantes oportunidades de crecimiento que te rodean. Cuando lo hagas, Él te hará crecer ante tus propios ojos.

Akil Thompson

Akil ha servido en el ministerio pastoral durante los últimos 24 años. Después de 13 años en la banca corporativa, siguió el llamado del ministerio de tiempo completo. En 2018, lanzó la Iglesia Extraordinaria en Mississauga, ON (Toronto), junto con su esposa Sarah, empoderando a otros para Dios. Las pasiones de Akil incluyen la tecnología, la música, la lectura y la vida centrada en Jesús. Transformando vidas a través del servicio genuino.

Ánimo

Paul J. Pamer

Con respecto a la resiliencia, hay pocas historias en lo pasado que rivalicen con la del Resistencia. En 1915, Sir Earnest Shackleton dirigió una tripulación de 27 hombres a navegar a la Antártida para ser el primero en atravesar el continente helado a pie. Sin embargo, su expedición se vería frustrada antes de que realmente comenzara, ya que su barco Resistencia quedó atrapado en el hielo en el mar de Weddle.

Después de rodear el barco, la presión del hielo aplastó el barco y provocó que se rompiera y se hundiera. La tripulación se vería obligada a huir a pie, en trineo y en botes pequeños durante casi mil millas hacia las inclemencias del clima antártico. Entre las ideas más notables del desastroso viaje estaba la percepción del enemigo que más preocupaba a Shackleton.

De todos sus adversarios, el frío, el hielo, el mar y el hambre, ninguno temía más que el del desánimo. Independientemente del vendaval y la milla desalentadora, la amenaza más inminente para su supervivencia era darse por vencido. Francamente, su vida dependía de su capacidad para perseverar. Entonces, para sobrevivir, tuvieron que aguantar tenazmente para esperar y resistir.

Me recuerda al ministerio. Cada ministro inevitablemente enfrentará tormentas de reveses y montañas de problemas. Sin embargo, esos obstáculos no son nuestro mayor desafío. Con menos herramientas y preparación, nuestros predecesores y compañeros han conquistado mucho más. Al igual que los marineros de Shackleton, muchas veces nuestro mayor enemigo es simplemente el desánimo.

Servir en el ministerio puede ser muy diferente de lo que imaginamos. El crecimiento no nos llega tan rápido como esperábamos; las personas en las que invertimos se van y nuestras grandes expectativas se estrellan contra la pared de un mundo que no tiene tanta hambre de Dios como pensábamos. Es casi como si nuestro barco que salió triunfalmente del puerto de llamada hubiera sido aplastado en el hielo de la realidad.

Afortunadamente, podemos soportar. Hay muchas formas de encontrar ánimo. Aquí es cómo.

Primero, sé un amigo.

Todo el mundo puede dar aliento a otra persona. Cuando hacemos el esfuerzo de animar a otros con palabras de fe, algo milagroso comienza a suceder en nuestro propio corazón. Cosechamos el fruto de la fe sembrada en los demás.

Jesús fue inflexible en el relato de Lucas: "Dad, y se os dará". Planta algo en los demás que desees cosechar para ti mismo. La segunda entrega de la ley prometía que cuando el Señor sea nuestra Roca, uno hará huir a mil y dos despachará a diez mil. Sea un amigo y mire lo que Dios hará.

En segundo lugar, obtener una red.

Los compañeros ministros que están en el mismo camino que tú pueden inspirarte y desafiarte a grandes cosas. No hay nada más alentador que conectar con personas que han estado donde tú estás y están donde tú has estado. Ambos pueden ser ayudados y ser una ayuda. Además, sea un líder que cultive relaciones con personas que están teniendo éxito al nivel al que aspira estar. La excelencia inspira la excelencia. Esfuérzate por encontrar a esas personas.

Tercero, nunca subestimes el poder de animarte a ti mismo.

La fe es fundamentalmente creer en Dios con la progresión natural de creer en lo que Dios puede hacer en ti. En 1 Samuel 30 en Ziklag, David estaba tan bajo como una persona puede estar. Amalek había asaltado y quemado su campamento y las esposas e hijos de su ejército fueron secuestrados.

Los hombres que alguna vez fueron poderosos lloraron hasta el punto en que ya no les quedaban fuerzas para llorar. Sin nadie más a quien culpar, los hombres se volvieron contra David y pensaron en matarlo. Sin un ejército de consejeros ni un coro que cantara sus hazañas, David se animó en el Señor. Pidió un efod de adoración y consultó al Señor. Cuando no había palabra humana disponible, David fue a su Señor y encontró lo que necesitaba. Nunca subestimes el poder de entrar en la presencia de Dios y buscar su apoyo.

Una palabra de precaución.

Un enemigo del ánimo es el egocentrismo. El año 2007 no nos hizo ningún favor con la llegada del iPhone, ya que rápidamente estuvo disponible para documentar y compartir eventos. Eventos sobre nosotros mismos. Las redes sociales trajeron un mayor sentido de importancia, ya que parecía que a miles les importaba qué sabor de helado elegimos en un día de verano al azar. Compartir experiencias y fotos parecía bastante inocente hasta que el enemigo de la comparación siguió y obstaculizó nuestra alegría.

Ten cuidado de no centrarte en ti mismo. Alardear por la puerta de atrás con la esperanza de recibir afirmación es una trampa fácil. Deberíamos celebrar las victorias, pero escuchar a nuestra conciencia. No hay nada más gratificante que construir a alguien más y nada más agotador que construirte a ti mismo sin cesar.

Jesús nos pidió que nos arrepintiéramos, nos humilláramos y tomáramos nuestra cruz. Procediendo en este sentido, Pablo instó a los filipenses y a nosotros a estimar a los demás como mejores que a nosotros mismos. Hemos sido llamados a ser la voz de Dios en la era de las redes sociales y el hambre de comentarios positivos puede convertirse en un deseo insaciable. Una de las características más evidentes de una personalidad narcisista es la necesidad de afirmación, afirmación y más afirmación. No caigas en esa trampa.

Más que nadie, el enemigo conoce el poder y el impacto de la fe, por lo que su plan demoníaco es combatirlo a través del desánimo. Si puedo hacer todas las cosas en Cristo, la única posibilidad que tiene el enemigo de detener el reino es desanimarme. Al igual que Shackleton, lucharemos contra este enemigo una y otra vez, pero prevaleceremos.

Los dones y llamamientos de Dios son sin arrepentimiento, por lo que también son sin vencimiento. Si Dios te ha llamado, eres llamado. Independientemente de la circunstancia. Confía en ese llamado. Algún día pronto emergerás al otro lado, la tripulación intacta, el continente conquistado y Su iglesia fuerte.

Paul J. Pamer

Paul Pamer es el Pastor Principal de la Iglesia Apostólica en Barberton, OH.

Liderazgo Saludable de Próxima Generacion

David Bryan

¿Cómo debe haber sido ser un líder espiritual en los primeros meses y años de la iglesia del Nuevo Testamento? ¡Miles de años de comprensión, tradiciones, estilos de liderazgo y formas de acercarse a Dios cambiaron drásticamente en cuestión de horas y semanas! Para estos nuevos líderes, el mundo era completamente nuevo. Empujados a una tierra y dispensación para la que nadie los preparó, tuvieron que aprender a adaptarse y perseverar y seguir siendo enseñables todo el tiempo lidiando con algunos cambios sociales y espirituales difíciles.

Hay mucho que podemos obtener cuando leemos sobre algunos de sus conflictos de personalidad, argumentos sobre tradiciones fijas y cambiantes, días de adoración, frustraciones con las antiguas formas de acercarse a Dios y temores de las formas nuevas y desconocidas. Uno puede imaginar la gran ansiedad a la que se enfrentaron estos nuevos líderes. Pero Dios estaba con ellos, y Dios los empoderó para conquistar sus tiempos. Sus palabras y ejemplos nos animan y nos empoderan a perseguir el Reino de Dios para la próxima generación.

Hay algunos accesorios inmutables en la economía de Dios que pueden ayudar a los nuevos líderes a caminar con confianza en su vocación en un mundo en constante cambio.

DIOS ESTUVO AQUÍ PRIMERO

Dondequiera que estés, en cualquier campo de trabajo que Dios te haya llamado, no estás solo. Dios estuvo allí primero, preparando el camino. Debemos reconocer y saber que nada escapa o sorprende a Dios. Él tiene un plan, y ha establecido los planes junto con el poder de ejecutar esos planes. Tus pasos han sido preparados, solo debes aprender a confiar en Él y apoyarte en Él a través de los recursos que Él te ha dado.

Jeremías 29:11 nos dice: “Porque yo sé los pensamientos que tengo acerca de vosotros....". El que te ha llamado es fiel, y ha planeado el hecho de que habrá una iglesia exitosa y un liderazgo exitoso en cada generación.

Primero debemos establecer en nuestros corazones que el ministerio no es solo un llamado de Dios, sino también una idea de Dios y un medio a través del cual llegará al mundo en nuestros tiempos. Nunca pierdas de vista el hecho de que Dios mismo ha ido antes que nosotros para preparar el camino, y Él nos guía a lo largo del camino de la vida para garantizar el éxito.

TODO EL MUNDO ES ÚNICO

Eres único, y Dios te ha dotado específicamente para lo que haces. Piensa en esto: Dios no eligió a Mateo porque era como Juan, lo eligió a él porque era diferente a Juan. La elección de los líderes de Dios siempre ha sido una imagen de sus intenciones de usar diversos dones y talentos. La singularidad es muy valiosa en la obra del Reino de Dios. No te quedes atrapado en compararte con otros que te parecen "más exitosos" de lo que sientes. Cuando nos comparamos con los demás, le robamos a Dios la gloria que es única en las cosas que Él solo puede hacer a través de nosotros.

A menudo tenemos que aprender a escuchar a Dios y trabajar con Él a partir de nuestros propios conjuntos de dones únicos, personalidad y ubicación. En nuestra singularidad, debemos reconocer que el verdadero éxito tiene que ver con la paz que viene de obedecer la voz de Dios por nuestra vida y nuestro llamado. Solo se volverá frustrante y destructivo modelar a otra persona, de otro lugar. ¡Eres único! ¡Sé tú!

LOS NUEVOS LÍDERES SON VISIONARIOS
A un nuevo liderazgo se le ha dado una nueva creatividad, una nueva emoción y una nueva visión que ve más allá del momento. Como joven líder, su nueva visión será fundamental para ver el camino a seguir. Recuerda que, aunque la nueva visión es crítica, ¡no está sola en el avance del Reino! Cuando Joel profetizado sobre la generación dirigida por el Espíritu de Dios, dijo: "los viejos soñarían sueños y los jóvenes tendrían visión..." Ambos puntos de vista son de importancia crítica para el Reino de Dios.

Tu visión es importante, pero no te pierdas tanto mirando hacia el futuro que dejes de aprender lo inmediato. Se dice de cada líder del Antiguo Testamento, "sus ojos se oscurecieron", lo que significa que su visión se limitaba a lo que era inmediato para ellos. Esto se llama sabiduría. Dios necesita que los líderes de próxima generación reconozcan que, aunque la visión del líder más experimentado se vuelve más estrecha, no se vuelve menos valiosa. Hay cosas que se pueden aprender y entender desde su perspectiva. La visión y el liderazgo progresivos son necesarios para avanzar en el Reino de Dios. Recuerda siempre, ver la distancia no es llegar. Llegar a cosas más grandes está relacionado con entender dónde estás actualmente y dónde has estado. Se puede aprender y aprender mucho desde el punto de vista de un anciano, y de la comprensión de quién eres como nuevo líder. No te pierdas tanto en el futuro que pierdes dónde estás y de dónde vienes.

LECCIONES DEL PASADO
En Malaquías 4:5-6, se nos habla de que Dios envía el espíritu de Elias (despertar, avivamiento, arrepentimiento) a una nueva generación. En ese momento, Dios dijo que "dijera los corazones de los padres a los niños, y el corazón de los niños a su padre". Esta es una imagen del Espíritu que une dos componentes generacionales para el avance del Reino de Dios.

Nuevo no significa destruir lo viejo. Hacen coches nuevos cada año, pero hay algunos accesorios inmutables, como neumáticos, motores, frenos, etc. Hay algunos accesorios en el Reino de Dios que se han colocado allí por buenas razones. Los jóvenes líderes necesitan buscar la sabiduría del pasado para entender realmente cómo abrazar el futuro. Aquí es donde hay un gran valor en dos generaciones que se unen para llegar a las cosas más grandes que Dios ha preparado para Su iglesia. No podemos olvidar que tanto las generaciones mayores como las más jóvenes son JUNTOS los componentes necesarios del éxito. Cuando uno se olvida del otro, las cosas se pierden.

APRENDE TUS LÍMITES
¡Todo el mundo los tiene! Eres humano, vulnerable, falible y cometerás errores. Algunos han sido muy buenos para hacer que parezca que no tienen límites y que pueden manejar todas las cosas, pero nunca termina bien. Todo el mundo tiene límites. Conoce los tuyos y conózcalos bien. Saber cuándo decir que no. Ama a tu familia primero y al mundo perdido que te rodea. Aprende las habilidades necesarias para aprovechar al máximo la llamada de Dios en tu vida.

- Reconoce cuando estás físicamente cansado y descansa más a toda costa.
- Reconoce cuando estás emocionalmente agotado y ansioso y busca ayuda.
- Reconoce cuando estás mentalmente fatigado e involucra a los dones y a las personas que tienen la capacidad de ayudarte a cumplir la misión.

No hay honor en quemar "por la causa de Cristo" cuando Dios ha puesto todos los recursos a nuestra disposición.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
Planifique con anticipación. Planee fracasar y planee para tener éxito. Sé realista con tus puntos de vista sobre la vida y el éxito. Tener un plan inmediato y definitivo para el éxito. Planifica el éxito espiritual y financiero porque uno animará y empoderará al otro. Planifica días buenos, y no tan buenos.

Comprometerse con apoyo espiritual y emocional ANTES de que lo necesite. Tenga un asesor, anciano o consejero en servicio para que siempre tenga a alguien que lo ayude a navegar por el estrés de la vida, la familia y el ministerio.

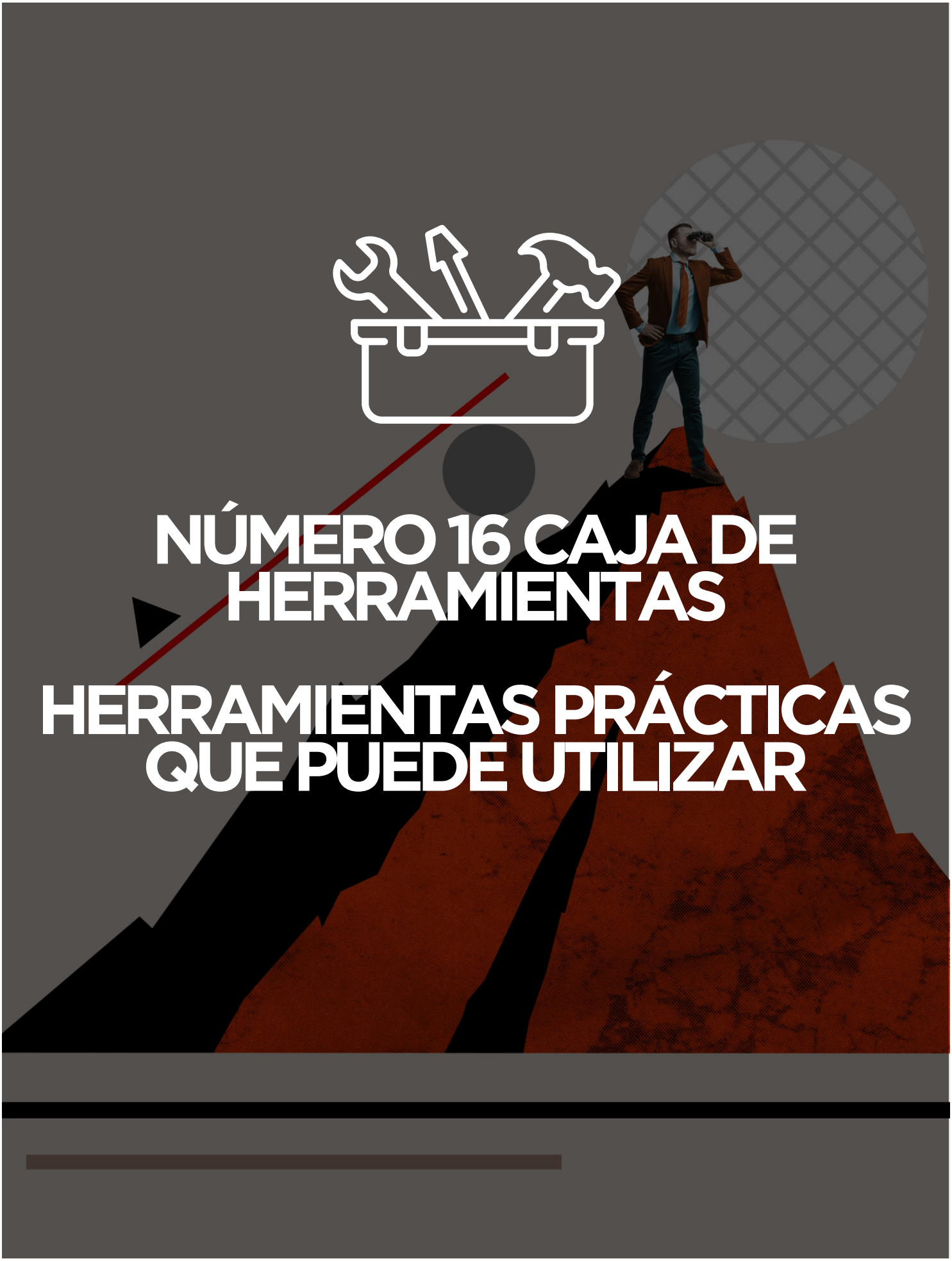
Planifique con anticipación el tiempo libre, las vacaciones y el tiempo en familia. Tenga conversaciones abiertas con su equipo de liderazgo sobre su horario y planes de tiempo libre cada mes, trimestre y año. No caigas en el modelo de liderazgo reactivo. Planifique con anticipación, sea estratégico no solo con el desarrollo y el crecimiento del ministerio, sino también con su propio ministerio y familia. Planificar con anticipación puede ser un éxito mucho antes de que se realice el éxito.

SÉ VALIENTE
Estás entrando en un mundo en crisis. Habrá más y más dilemas sociales y morales en nuestro tiempo, y no necesariamente habrá casos a los que hacer referencia en cuanto a cómo manejar las cosas. Como hijo del Dios Altísimo, siempre eres la mayoría. Sentirás el calor lejano de las llamas del infierno, ¡pero no dejes que eso te intimide! Sé atrevido y ponte de pie. Tu tema no será popular, y tu estilo de vida puede ser diferente e intimidante para aquellos que no lo entienden. Vive de todos modos. Ama a los que necesitan conocer el amor de Dios, sé paciente con los que aún no lo conocen. Pero, sobre todo, sé valiente. Te necesitamos.

UPCI tiene la bendición de tener dones y un ministerio que puede ayudar a fortalecer su ministerio y a su familia. Aproveche estos valiosos recursos.

David Bryan

David Bryan es el fundador y director de Mission 37; un ministerio diseñado para asociarse con el liderazgo espiritual y las Iglesias, brindando consultoría de liderazgo y organización y planificación estratégica. David sirve al Reino de Dios en capacidades pastorales y evangelistas a lo largo de América del Norte y alrededor del mundo. La familia Bryan basa su trabajo y hogar en Nashville, Tennessee.



NÚMERO 16 CAJA DE HERRAMIENTAS

HERRAMIENTAS PRÁCTICAS QUE PUEDE UTILIZAR

El Índice de Estímulo

Completa la siguiente evaluación para determinar su índice de estímulo. Recurso proporcionado por https://www.lancasterleadership.com/team-resources/.

¿Con qué frecuencia suele participar en cada comportamiento?
Escriba el número (1 al 10) de la escala siguiente que mejor describa su respuesta a cada afirmación en la línea en blanco delante de la afirmación.

1 = Casi Nunca
2 = Rara Vez
3 = Pocas Veces
4 = De Vez en Cuando
5 = A Veces
6 = Con Bastante Frecuencia
7 = A Menudo
8 = Generalmente
9 = Muy a Menudo
10 = Casi Siempre

1. _____ Establezco un estándar que nos motiva a hacerlo mejor en el futuro que lo que estamos haciendo ahora.
2. _____ Expreso altas expectativas sobre lo que las personas son capaces de lograr.
3. _____ Presto más atención a las cosas positivas que hace la gente que a las negativas.
4. _____ Personalmente agradezco a las personas por sus contribuciones.
5. _____Cuento historias sobre los logros notables de los miembros del equipo.
6. _____ Me aseguro de que nuestro grupo celebre los logros juntos.
7. _____ Me involucro personalmente cuando reconocemos los logros de los demás.
8. _____ Comunico claramente mis valores personales y estándares profesionales al equipo.
9. _____ Le hago saber a la gente que tengo confianza en sus habilidades.
10. _____ Paso mucho tiempo escuchando las necesidades e intereses de otras personas.
11. _____ Personalizo el reconocimiento que le doy a otra persona.
12. _____ Encuentro oportunidades para que la gente sepa el "por qué" detrás de nuestras acciones.
13. _____ Realizo eventos especiales para celebrar nuestros éxitos.
14. _____ Muestro a los demás, con el ejemplo, cómo se debe reconocer y recompensar a las personas.
15. _____ Doy a las personas comentarios sobre cómo se desempeñan según nuestros estándares acordados.
16. _____ Expreso una actitud positiva y optimista, incluso en tiempos difíciles.
17. _____ Conozco, a nivel personal, a las personas con las que trabajo.
18. _____ Encuentro formas creativas de hacer que mi reconocimiento a los demás sea único y especial.
19. _____ Reconozco a las personas más en público que en privado por su desempeño ejemplar.
20. _____ Encuentro maneras de hacer que el lugar de trabajo sea agradable y divertido.
21. _____Personalmente felicito a la gente por el trabajo bien hecho.

El Índice de Estímulo

PUNTUACIÓN DEL ÍNDICE DE ESTÍMULO

- Transfiera las calificaciones de las declaraciones a los espacios en blanco proporcionados en el Conteo de Respuestas a continuación. Observe que los números de las declaraciones están ordenados verticalmente (por ejemplo, del 1 al 7 en la primera columna, del 8 al 14 en la columna 2 y del 15 al 21 en la columna 3).
- Suma las tres calificaciones en cada una de las siete filas. Ahora tendrás una puntuación para cada una de las siete filas.
- Estas filas representan los siete elementos esenciales del estímulo. Los totales de cada fila le indican en cuál de los siete elementos esenciales es experto y en cuál podría trabajar para desarrollar sus habilidades de estímulo.
- Sume sus puntajes en la columna de totales y escriba el resultado en el espacio del Gran Total. El total más bajo posible que puedes tener es 21 y el más alto es 210.
- Una vez que hayas terminado la puntuación, evalúate según las explicaciones de tu puntuación en la página siguiente.

EL CUENTA DE RESPUESTAS DEL ÍNDICE DE ÁNIMO

1. _____	+	8. _____	+	15. _____	=	_____	(Establecer Estándares Claros)
2. _____	+	9. _____	+	16. _____	=	_____	(Esperar lo Mejor)
3. _____	+	10. _____	+	17. _____	=	_____	(Prestar Atención)
4. _____	+	11. _____	+	18. _____	=	_____	(Personalizar el Reconocimiento)
5. _____	+	12. _____	+	19. _____	=	_____	(Cuenta la Historia)
6. _____	+	13. _____	+	20. _____	=	_____	(Celebrar Juntos)
7. _____	+	14. _____	+	21. _____	=	_____	(Poner el Ejemplo)

Gran Total _____

El Índice de Estímulo

INFORMACIÓN SOBRE LA PUNTACIÓN DEL ÍNDICE DE ESTÍMULO

De 186 a 210. ¡Lo Estás Haciendo Muy Bien!

Probablemente esté viendo que muchos de sus asociados producen a altos niveles. La moral es alta. A la gente le gusta trabajar contigo porque mantienes el ambiente de trabajo animado, positivo e inspirador. Se sienten apreciados y se sienten bien con las contribuciones que están haciendo.

El estímulo parece ser una parte muy desarrollada de su repertorio de liderazgo. Su sola presencia es una ventaja. Si aún no lo estás haciendo, busca a alguien que pueda utilizar tus habilidades de mentoría para ser tan eficaz como tú a la hora de animar a los demás. Además, si las personas aún no están tomando la iniciativa de reconocer y celebrar de forma independiente, utilice sus habilidades para proporcionarles estructuras y herramientas para que no tengan que esperar a que usted ponga las cosas en marcha. Hágales saber que sería fantástico si ellos también alentaran y celebraran los logros de los demás.

De 126 a 185. Lo Estás Haciendo Bastante Bien.

Aunque la mayoría de tus asociados producen, es posible que sientas que podrían estar dando más. Sabes que puede haber algunas quejas, pero en general la gente está contenta de trabajar contigo. Es posible que de vez en cuando tengas la inquietante sensación de que hay algo más que podrías hacer para motivar y animar a las personas, pero no sabes exactamente qué es.

Reconoces claramente que el estímulo es esencial, pero es posible que te sientas reacio a comprometerte por completo con esta práctica a diario. Para dar el siguiente paso, pregúntese qué le impide alentar más. Por ejemplo, algunas personas limitan cuánto animan a los demás porque sienten que los líderes deben mantener una distancia emocional de los demás. A medida que avance, descubrirá que puede mantener cierta distancia incluso cuando reconozca a las personas y celebre los logros de su equipo.

Quizás no eres del tipo animador y te desanima la idea de darle demasiada importancia a lo que a la gente le pagan por hacer; sientes que no deberían esperar ningún trato especial. Incluso si hay algo de verdad en esto, el hecho es que la mayoría de nosotros respondemos bien cuando se nos reconoce por nuestros esfuerzos.

Cualquiera que sea el motivo de su represión, mírese honestamente y sopese el motivo con lo que puede ganar animando a los demás. Es posible que descubra que su inquietud acerca de este proceso se desvanece a medida que experimenta un mayor éxito y facilidad con este aspecto del liderazgo.

The Encouragement Index

INFORMACIÓN SOBRE LA PUNTACIÓN DEL ÍNDICE DE ESTIMULO

De 66 a 125. Hora de Ponerse a Trabajar

Probablemente las personas no estén trabajando al máximo de sus niveles, y una parte de usted es muy consciente de este hecho. Incluso podrías tener la sensación de que el único momento en el que todos están trabajando al máximo de su capacidad es cuando creen que los estás observando.

Es posible que sienta que el estímulo tiene valor, pero está perdiendo oportunidades para implementar la práctica. Empiece a prestar atención a los logros de las personas que le rodean y que crea que merecen reconocimiento o celebración: una persona que hace un esfuerzo adicional para completar un proyecto a tiempo, un equipo dentro de su organización que completa una tarea desafiante o una persona que simplemente hace algo pensativo que facilita tu trabajo. Su reconocimiento puede ser un simple "gracias" a una celebración elaborada.

Si se siente reacio a hacer algo de esto, vea si puede identificar qué lo está frenando. ¡Aligerar! Piensa en cosas que puedes hacer para que tu lugar de trabajo también sea más divertido e inspirador para ti. Incluso una risa o dos pueden mejorar la productividad y la satisfacción.

De 21 a 65. Hora de un Cambio

Nuestra suposición es que su puntuación no es tan baja. Si tu puntuación está realmente en este rango, hay bastante descontento en las filas o eres muy duro contigo mismo. La buena noticia es que usted está en condiciones de realizar inmensos cambios que no sólo aumentarán la productividad, sino que harán su trabajo mucho más fácil.

Sabemos por investigaciones que la mayoría de las personas producen más en un ambiente donde reciben retroalimentación positiva y que la productividad disminuye cuando hay poca o ninguna retroalimentación o la gente solo escucha a los líderes cuando algo anda mal. Debido a que su trabajo como líder es garantizar que las personas se ganen su sustento, probablemente no se lo gane a menos que anime a las personas.

Comprométete hoy a encontrar algo en tu lugar de trabajo para celebrar. Da las gracias a alguien que te permite ser un poco más eficaz... ¡y díselo! Quizás no se dé cuenta de lo importante que es el estímulo para mantener la vitalidad de su equipo. O tal vez simplemente

estás pasando por alto oportunidades para celebrar y dar reconocimiento. Vea si hay alguien más en su organización con quien pueda asociarse para ayudar a alentar a otros. Encuentre un par de modelos a seguir en la iglesia o alguien que conozca de sus actividades externas; Comprométete a pasar tiempo con ellos para aprender lo que hacen en sus funciones para animar a los demás.

El liderazgo auténtico tiene sus propias recompensas intrínsecas; surgen cuando uno aprende a trabajar con otros, no mediante la intimidación y el control, sino mediante la cooperación y el reconocimiento.