Wespath



CINCO DIMENSIONES DEL BIENESTAR

50 maneras de apoyar el bienestar de su pastor



La buena salud es la base de un liderazgo pastoral eficaz.

De los 13 factores identificados por el Grupo de Trabajo de Sistemas de la Iglesia (véase el enlace más abajo) que tienen un impacto directo en la salud del clero, al menos siete pueden ser influenciados por la congregación y el Comité de Relaciones Pastor/Personal de la Parroquia (P/SPRC), incluyendo:

- Satisfacción laboral
- Relación con la congregación
- Equilibrio trabajo/vida privada
- Vivir con autenticidad
- Satisfacción matrimonial y familiar
- Hábitos alimentarios en el trabajo
- Cambios de nombramiento/traslado

Trece factores que influyen en la salud del clero y las cinco dimensiones del bienestar

wespath.org/benefits/thirteen-factors/

Este folleto pretende ofrecer 50 maneras de apoyar el bienestar de su pastor. Siga leyendo para obtener valiosos recursos y consejos.

Las siguientes "50 maneras" son sugerencias que el Comité de Relaciones Pastor Parroquia pueden utilizar para apoyar la salud y el bienestar de su pastor en todas sus dimensiones -física, emocional, espiritual, social y financiera- y así también apoyar la misión y el ministerio de la congregación.

Estas sugerencias no son una "receta" que se aplicará a cada pastor o congregación. Utilícelas como punto de partida para crear un ambiente donde los dones de liderazgo de su pastor puedan prosperar para servir mejor a su congregación.

Uso recomendado

Esta herramienta está diseñada para **utilizarse junto con el proceso de evaluación de los pastores que ya utiliza el P/SPRC facilitar un diálogo constructivo sobre cómo e l P/SPRC** y la congregación pueden apoyar mejor la salud y el bienestar de su pastor. El siguiente formato de discusión recomendado debe ser facilitado por el presidente del P/SPRC u otro miembro del P/SPRC, en lugar del pastor.

Formato sugerido para el debate

- Lea la introducción anterior.
- Lea las 10 formas que figuran en la sección Dimensión física.
- Discuta cuáles de ellos son relevantes para su entorno, permitiendo que el pastor comparta cuál sería más útil para él/ella u ofrezca otras sugerencias.
- Lea las 10 formas enumeradas en la sección Dimensión emocional y, a continuación, discuta de nuevo centrándose en lo que el pastor comparta como más útil.
- Continúe con todas las dimensiones de forma similar.
- Permita que el pastor y los miembros del P/SPRC resuman lo que les resultó más útil en la discusión y cómo poner en práctica las formas de apoyo sugeridas.

Recursos adicionales

En el sitio web de Wespath (en inglés) pueden encontrarse recursos sobre salud y bienestar, así como información específica sobre la salud del clero:
wespath.org/health-well-being

Congregaciones que tienen un cambio en el liderazgo pastoral- "50 Ways to Welcome a New Pastor" del Lewis Center for Pastoral Leadership, disponible en:
www.churchleadership.com/50-ways/50-ways-to-welcome-a-new-pastor/

Acordar y discrepar en el amor- Recurso de dos páginas con directrices basadas en las Escrituras para afrontar los conflictos de forma sana y cristiana, de la Red de Apoyo a la Paz y la Justicia. de la Iglesia Menonita USA, disponible en:
www.mennoniteusa.org/resource-portal/resource/agreeing-and-disagreeing-in-love/

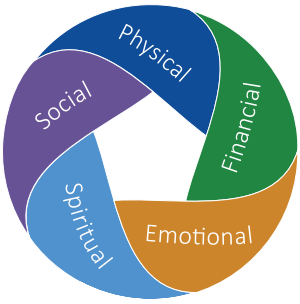




50 maneras de apoyar a su pastor en las cinco dimensiones del bienestar

Dimensión física

1. Permita que el pastor elija en qué áreas centrarse para mejorar su salud y bienestar, en lugar de hacerle recomendaciones.
2. Considere la posibilidad de regalar frutas y verduras y otros alimentos saludables como obsequio de bienvenida o agradecimiento en lugar de productos de pastelería.
3. Anime al pastor a mantenerse físicamente activo y a participar en actividades recreativas adecuadas a sus capacidades.
4. Anime al pastor a cuidar su salud física descansando cuando esté sobrecargado de trabajo y no trabajando cuando esté enfermo.
5. Conceda al pastor tiempo suficiente para recuperarse de una enfermedad, lesión o intervención quirúrgica.
6. Garantizar la disponibilidad de alimentos saludables en los potlucks y otros eventos de la iglesia.
7. No insista en que el pastor "lo pruebe todo" en los eventos relacionados con la comida ni le presione para que coma alimentos poco saludables.
8. Trabajar para corregir cualquier problema de la casa parroquial, oficina u otro entorno físico de manera oportuna con la ayuda del pastor.
9. Permita que el pastor se tome tiempo libre para acudir a citas médicas, revisiones preventivas, etc.
10. Respetar la intimidad del pastor en lo que respecta a su salud personal.



Cinco dimensiones del bienestar

Dimensión emocional

11. Anime al pastor a programar dos días libres a la semana: un día personal y un día de reposo. Respete el día libre de su pastor, contactándolo sólo para "*verdaderas* emergencias." Discuta por adelantado qué constituye una "*verdadera* emergencia."
12. Esperar y animar al pastor a que tome todas sus vacaciones anuales y a no regresar de vacaciones para celebrar funerales, etc., siempre que sea posible. Ayudar al pastor a organizar la cobertura del cuidado pastoral mientras él/ella está de vacaciones.
13. Reconocer que el papel de pastor requiere una gran cantidad de energía emocional (por ejemplo, lidiar con muertes, conflictos en la iglesia y múltiples demandas de los miembros, el superintendente de distrito y otros). Sea sensible a épocas más exigentes del año eclesiástico y organizar el apoyo adicional de los miembros laicos.
14. Respetar la responsabilidad del pastor/a de mantener la confidencialidad de muchos asuntos e información (por ejemplo, detalles de enfermedades de los miembros, cierta información financiera, etc.).
15. Anime al pastor/a a tener un entrenador o consejero fuera de la iglesia con quien discutir y procesar asuntos eclesiásticos y personales.
16. Respetar la privacidad del pastor y su familia en el hogar y en la comunidad.
17. En octubre se celebra el Mes de Agradecimiento a los Pastores cada año, expresando su agradecimiento al pastor/a y al personal.
18. Hable primero de cualquier conflicto o desacuerdo con el pastor de forma directa y confidencial, dándole el beneficio de la duda y buscando la reconciliación. Anime a los demás a hacer lo mismo.
19. Apoyar al pastor en el establecimiento de las expectativas de la congregación para su tiempo, talentos y prioridades.
20. Trabajar con pastor para identificar qué programas y actividades de la iglesia requieren realmente la presencia del pastor y cuáles podrían ser guiados igualmente por el liderazgo laico; gestionar las expectativas de la congregación en consecuencia.





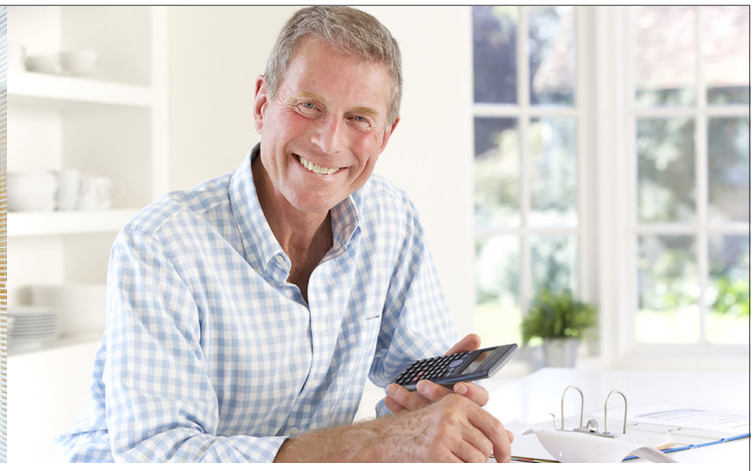
Dimensión espiritual

21. Reconozca que el domingo es un día de trabajo para el pastor. Anímele a observar un día de reposo distinto del domingo.
22. Dar tiempo al pastor/a para hacer retiros espirituales con regularidad.
23. Animar al pastor a incluir la oración/reflexión como parte del tiempo de trabajo diario, haciendo saber a los demás no se responderá a las llamadas/correos electrónicos durante este periodo, salvo en caso de urgencia.
24. Reconozca que el pastor también es un cristiano en un viaje espiritual y no tendrá "todas las respuestas".
25. Reza por el pastor y su pareja/familia y hazle saber que lo estás haciendo.
26. Asuma que el pastor es un cristiano comprometido y discuta las diferencias teológicas de forma respetuosa, reconociendo que los cristianos pueden llegar a entendimientos algo diferentes dependiendo de su antecedentes, situación vital y la obra única de Dios en la vida de cada persona.
27. Anime al pastor a tomarse un tiempo de renovación (varias semanas para la renovación y/o el estudio) cada pocos años, particularmente antes o después de tiempos muy exigentes, tales como una campaña de construcción, reubicación u otro esfuerzo importante de la iglesia. ¶350 *El Libro de Disciplina*
28. Anime al pastor/a a reunirse periódicamente con un director espiritual capacitado.
29. Comparta con el pastor cómo su ministerio ha fortalecido su propia relación con Cristo.
30. Apoyar al pastor en la práctica de las disciplinas espirituales de una manera que se ajuste a quién es y a su relación personal con Cristo.

Dimensión social

31. Anime al pastor a relacionarse con otras personas ajenas a la "familia" de la iglesia con las que pueda "salirse" del papel pastoral durante un tiempo.
32. Comprenda que los eventos "sociales" con los miembros de la iglesia (aunque divertidos para todos) no siempre son realmente eventos sociales para el pastor, que puede verse arrastrado al papel pastoral en cualquier momento.
33. Respetar el tiempo que el pastor dedica a su pareja, familia, amigos, etc.
34. Apoyar al pastor para que "salga de la ciudad" con regularidad, sobre todo cuando presta servicio en una ciudad pequeña, con el fin de participar en actividades fuera del campo de misión directo de la iglesia.
35. Fomentar la participación del pastor en un grupo de rendición de cuentas/apoyo al clero y concederle tiempo durante la semana laboral para participar.
36. Invite al pastor y a su pareja/familia a actos cívicos y comunitarios en los que pueda conocer a otras personas de la comunidad.
37. Acoger al matrimonio y a la familia del pastor como parte de la congregación y la comunidad sin expectativas o exigencias poco realistas, como esperar que los hijos del pastor se comporten siempre a la perfección o que el cónyuge sea un "miembro no remunerado del personal".
38. Anime al pastor a participar en aficiones y actividades recreativas agradables fuera del entorno de la iglesia.
39. Evite programar reuniones o actividades de la iglesia que requieran la presencia del pastor más de dos noches a la semana.
40. Si su pastor es soltero, no intente "emparejarle" con un miembro de la congregación o los parientes de un miembro, etc. Respete su privacidad en las relaciones de pareja.

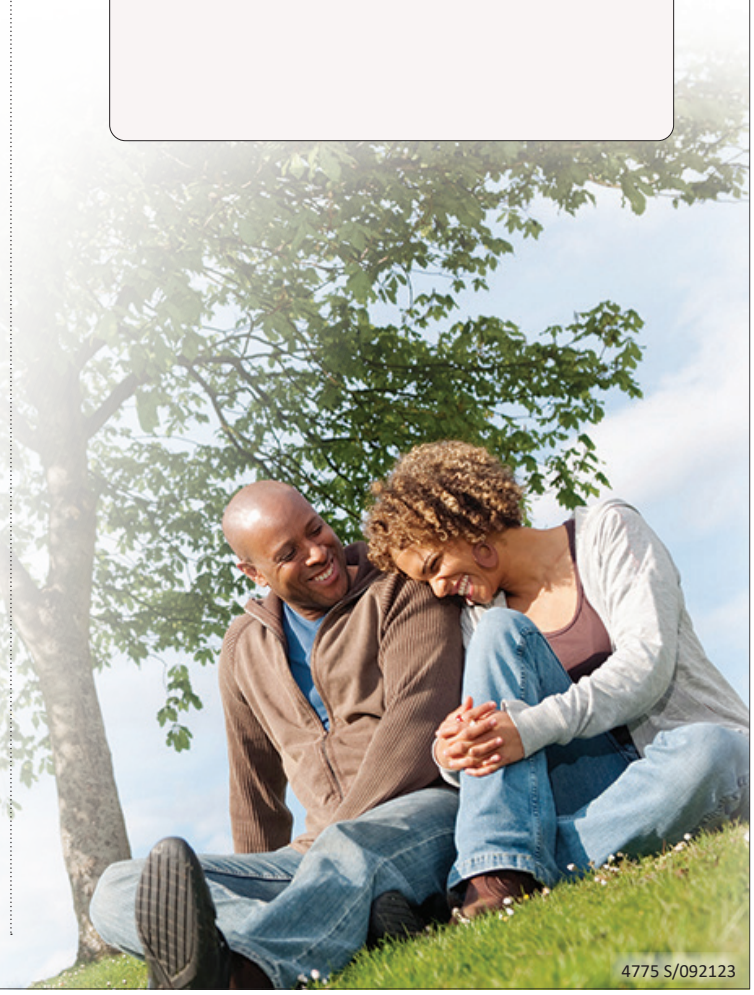




Dimensión financiera

41. Remunerar equitativamente al pastor en función de su experiencia, formación y eficacia.
42. Proporcione todos los cheques de pago y reembolsos al pastor a tiempo. Nunca le pida al pastor que espere por su cheque de pago o reembolso porque los fondos de la iglesia están bajos.
43. Asegúrese de que todas las pensiones, seguros y demás prestaciones se pagan a su debido tiempo. Los retrasos en los pagos pueden provocar pérdidas de ingresos o poner en riesgo de cancelación prestaciones importantes.
44. Reconocer que la mayoría de los pastores que salen del seminario tienen una deuda significativa de préstamos estudiantiles que deben ser pagados; muchos continúan teniendo una deuda significativa más adelante en su carrera también.
45. Comprenda que la pareja del pastor también puede trabajar para apoyar económicamente a la familia con el fin de alcanzar objetivos a largo plazo, como enviar a los hijos a la universidad, la jubilación, etc.
46. Presupuestar los fondos adecuados para cubrir los costos de la educación continua del pastor, como lo requiere *El Libro de la Disciplina*.
47. Asegurar que se presupuesten los fondos adecuados para cubrir los costos de la asistencia del pastor a la reunión anual de su conferencia cada año, también requerida por *El Libro de Disciplina*.
48. Estar al tanto de las leyes fiscales especiales que se aplican al clero metodista unido, trabajando con el pastor para estructurar su paquete de compensación de la manera que mejor se adapte a su situación familiar y de vida.
49. Asegurarse de que el pastor conoce las formas de hacer contribuciones personales para su jubilación y de utilizar los recursos de planificación financiera disponibles gratuitamente a través de Wespath Benefits and Investments.
50. Confirme que su congregación apoya el prorrateo del Fondo de Educación Ministerial y otros fondos a nivel de conferencia que apoyan la educación del clero y las becas.

Wespath proporciona la información en esta publicación como servicio educativo, ilustrando prácticas que pueden tener un impacto positivo en el bienestar. Wespath comparte esta información general con las conferencias anuales, iglesias locales, los participantes en el plan y el clero y trabajadores de la Iglesia Metodista Unida. No debe interpretarse como asesoramiento jurídico, médico, contable, fiscal o cualquier otro tipo de asesoramiento o servicio profesional sobre cualquier asunto específico.



4775 S/092123