



*Sistema de evangelización parroquial*

# INTRODUCCIÓN A LAS CEBs

## GUIA PRÁCTICA

### **MISIÓN**

# JESÚS ENVIÓ DE DOS EN DOS

Arquidiócesis de Medellín



# Misión

*Comprometidos para anunciar a Jesucristo permanentemente*

## Discípulos—Misioneros

Proceso 4, Módulo 2, Tema 87

---

Mayores informes comité CEBs:

- ☺ *Email: comunionecclesial@gmail.com*
- ☺ *En la vicaría de pastoral de la Arquidiócesis de Medellín.*
- ☺ *<http://www.comunidadeseclesialesdebase-medellin.com/formacion/>*

## 1. Acogida

Bienvenidos. Cantemos: "El Señor nos da su amor"

Siempre unidos caminamos a ser un solo corazón...

## 2. LECTIO DIVINA

Invocamos al Señor:

«Hacemos oración invocando al Espíritu Santo»

LEAMOS AHORA EL EVANGELIO

Hagamos los pasos de la Lectio

- ♦ ¿Que frase te impacto?
- ♦ ¿A que te invita el Señor según tu vida con este evangelio?
- ♦ ¿Qué le respondes tu al Señor? (Oración.
- ♦ Contemplación, compromiso.

## 3. TEMA: CONOCIMIENTOS BASICOS PARA ENTENDER EL PROCESO DE LAS CEBs

**Proposito:**

Profundizar en los contenidos que orientan el nacimiento, desarrollo y crecimiento de las CEB.

### INTRODUCCIÓN A LAS CEBs

#### GUIA PRÁCTICA

### TEMA 3: JESÚS ENVIÓ DE DOS EN DOS

TEXTO DE MATEO 28,19-20

1) Jesús envió a los misioneros de dos en dos (Lc 10,1), lo que garantiza continuidad en la misión, que se acompañen y se apoyen mutuamente. La coordinación de las comunidades debe ser con dos

responsables, así se garantiza la continuidad cuando se le presenta alguna dificultad a uno.

2) Hay personas que requieren un acompañamiento personalizado, este debe ser realizado por animadores que generen confianza.. Esta asesoría puede ser brindada por un animador cualificado y si es el caso, lo remite al párroco u a alguien con las calidades requeridas.

### **Acompañamiento**

3) Para la coordinación de una CEB, siempre hay un responsable principal, éste debe buscar de inmediato un compañero(a) que le apoye en todas las tareas y lo perfile como segundo responsable.

### **Las tareas**

4) Se deben reunir previamente para orar y acordar los detalles de la reunión, donde también se pondrán de acuerdo en la participación que tendrá cada uno. Se pueden turnar las tareas y también delegar algunas a otros miembros del grupo de común acuerdo.

5) Los coordinadores deben mantenerse bien informados de los programas a los que deben enviar a los miembros de su grupo. Es necesario motivar e informar a tiempo sobre las reuniones, eucaristías, seminarios y retiros para que estas personas no se estanquen y crezcan con todo lo que ofrece la Parroquia y el programa arquidiocesano de las CEB.

### **Cualidades que debe desarrollar el coordinador**

#### **Testimonio de vida**

6) El animador o coordinador ideal es aquel que ha permitido al Señor obrar en su vida el milagro de la conversión y se le nota en su comportamiento, su compromiso y los frutos del Espíritu Santo (Gl 5,21-22), dando un buen testimonio de vida. El testimonio es la evidencia de lo que se vive en privado con el Señor y la seriedad que le estamos dando a su Palabra, al ponerla en práctica.

## Amor

7) Uno de los frutos del Espíritu Santo es el AMOR, sin el cual un servidor o coordinador no podrá desarrollar una buena labor y unido a éste está el respeto, la tolerancia y la bondad. Nadie puede profesar una buena conversión y maltratar al hermano (1 Jn 4,7). El coordinador debe tomar conciencia de que tiene que ganarse a la gente, esforzarse en proyectar una buena imagen ante sus compañeros de comunidad y sus posibles discípulos, siempre debe dar muy buen testimonio, mostrarse amable con todos, ser muy puntual, responsable, dando así el mejor ejemplo; motivar a sus hermanos de comunidad para que permanezcan integrados y se acojan con amor.

## Crear en sí mismo

8) Hay personas que no tienen fe en sí mismos y esto puede ser un obstáculo para proyectarse a un gran servicio. *¡Dios tiene más fe en nosotros que nosotros en Él!*, y a pesar de nuestro pecado y nuestras luchas, Él sigue usando seres imperfectos para llevar a cabo su obra. Nunca desechó a Pedro ni le reclamó las llaves cuando le falló, al contrario, en su reencuentro con él, le reafirma su llamado y le enfatiza su labor pastoral (Jn 21,15-18) y esperó pacientemente hasta que dio su fruto.

## Sentir amor por la obra de Dios

9) El precio para la misión lo pagan realmente quienes sienten la misma carga que sintió Jesús. "Y al ver las multitudes, tuvo compasión de ellas, porque estaban fatigadas y dispersas como ovejas que no tienen pastor. Entonces dijo a sus discípulos: A la verdad la mies es mucha, pero los obreros son pocos. Rogad, pues, al Señor de la mies, que envíe obreros a su mies" Mt 9,36-38

10) Muchos vienen a probar, a conocer por curiosidad, porque no tienen nada más que hacer o porque se creen llamados al servicio, pero ante la primera prueba y dificultad, desisten y abortan la

misión. Se necesitan obreros para la mies que sepan persistir hasta ver realizado el sueño del Señor. “UNA IGLESIA VIVA Y RENOVADA”.

### **Tener Visión**

11) Si entendimos que *¡Dios tiene más fe en nosotros, que nosotros en Él!* sólo tenemos que creerle y empezar a soñar a la par que vamos dando pasos de fe y obediencia. La tierra prometida está por delante y conquistaremos hasta donde seamos capaces de soñar. Solo que es necesario ser muy fieles, constantes y pacientes en los procesos, porque Dios no entregará sus tesoros irresponsablemente a los soñadores que no quieren pagar el precio de la formación, obediencia, entrega, escasez, fidelidad, comunión, servicio, oración y **sacrificio**. Es decir, el buen coordinador permanece cargando la Cruz, soñando, trabajando y orando.

### **Formación**

12) El coordinador o animador no se puede estancar en el conocimiento, debe esforzarse en avanzar en los procesos de crecimiento que ofrece el programa primordialmente y anexarle el estudio personal según las orientaciones de sus pastores, guías y maestros.

### **Docilidad y obediencia**

13) Lo más difícil para algunos servidores es aprender lo que es humildad, obediencia y respeto por quien dirige. Quien coordina una CEB o cumple con una tarea, debe ser consciente que esa obra no es suya y por lo tanto debe ser fiel al proyecto preguntando lo que no entienda y consultando aprobación a sus iniciativas (Mat 8, 8-10).

### **Apertura y desprendimiento**

14) La mayor dificultad que enfrentamos los coordinadores consiste en que ya tenemos algunas ocupaciones que han sido prioridad en el ministerio y junto con ellas las responsabilidades presentes. También está el tema de la lealtad a quienes nos han confiado esas responsabilidades. Al aparecer una nueva propuesta de

evangelización, también la queremos acoger sin soltar los compromisos anteriores y esto nos complica la vida porque no podemos rendir en ambos lados. Ante esta disyuntiva, Jesús nos propone estos dos textos: “*nadie puede servir a dos señores*” (Mt 6,24), y “*la parábola del vino nuevo en odres viejos*” (Mt 9,17).

15) Siempre estamos hablando de evolución también en la manera de hacer la evangelización y ésta, en teoría es aceptada, pero nos rajamos en la práctica. Desmontar viejas formas de trabajo, creencias que están reevaluadas y superadas, manifestaciones culturales que están arraigadas y nos impiden ajustarnos a un nuevo modelo, van en contra de la evolución que aceptamos en teoría. A esto también le sumamos los apegos psicoafectivos a compañeros, puestos, títulos e intereses personales que hacen aún más difícil el desapego.

### **Compromiso y responsabilidad**

16) Antes de adquirir cualquier compromiso, es preciso mirar bien el tiempo que éste le llevará, para saber si puede asumir dicha responsabilidad y no quedar mal en las tareas y compromisos que este conlleva. Quien adquiere una obligación debe entender que el tiempo de la gente es muy importante; si no puede ir a la reunión debe avisar con anticipación y conseguir un reemplazo.

### **Estabilidad**

17) Muchos son inestables y no echan raíces en lugar fijo porque andan por todos lados y en todas partes se comprometen un poco buscando con esfuerzos obtener puestos y liderazgo. El árbol no hace esfuerzos para dar sus frutos, solo se deja plantar en un punto donde recibe aire, lluvia y todos los nutrientes para su desarrollo, no se mueve de ahí, y el fruto aparece solo. El Salmo uno nos dice: “... *un árbol plantado junto a corrientes de aguas, que da su fruto a su tiempo y cuya hoja no cae. Todo lo que hace prosperará*”. Lo que más impide el desarrollo de un liderazgo, es la inestabilidad. Las personas que no se ubican en un apostolado concreto y son inestables, generan inseguridad y desconfianza para responder por grandes tareas.

## Trabajo en equipo

18) El servidor coordinador de una comunidad debe formar equipo con el coordinador parroquial y con otros hermanos de ministerio apoyándose mutuamente y cubriéndose la espalda; cuando surgen comentarios en contra de su párroco o los hermanos colegas, es necesario detenerlos y no alimentar un espíritu de murmuración que contamina todo el trabajo. Los celos, envidias, rivalidades, competencias, agresiones y guerras entre hermanos y compañeros de ministerio, Pablo las condena como obras de la carne que no corresponden a la evidencia del paso de Cristo por nuestra vida (Gl 5, 19-20).

## Humildad y servicio

19) Esta cualidad es fundamental para la proyección del trabajo. Tener la capacidad de aceptar ser coordinado por quien sea más competente, es un acto de humildad que dinamiza el proyecto y le permite un mejor desarrollo. Un cristiano demuestra su madurez al renunciar a los protagonismos, egoísmos y mimos que son cosas de niños en la fe. Ayudar a descubrir talentos y dones, potenciarlos y ceder para que los mejores coordinen sin resentimientos ni dolor, es cosa de grandes.

## Prudencia

20) Todo servidor o coordinador debe eliminar por completo toda tentación de chisme y murmuración. El hecho de estar en el trabajo pastoral le va a permitir conocer dificultades y problemas de las personas y el proyecto que, si los comenta, desviará el proceso de los débiles en la fe. Aprender a guardar secretos e información privada es un ejercicio permanente que debe hacer todo servidor para evitar perjudicar a las personas y el mismo trabajo.

## Imitar a María

21) Es indudable que un buen coordinador: tiene que ser imitador de nuestra Madre: María. De ella tenemos que aprender la

obediencia, la prudencia, la entrega, la paciencia, el sacrificio, la fe, la abnegación y el amor, como virtudes fundamentales para la misión.

### **Ser discípulos misioneros**

22) El mayor reto de este proyecto es la recuperación y formación de agentes de pastoral idóneos que entiendan, acepten y le den cumplimiento a este principio que es el alma del documento de Aparecida. Muchos son los agentes que quieren “**dar**”, prestando un servicio pastoral misionero al margen de “**recibir**”, en la coordinación pastoral, lo que resulta riesgoso y perjudicial para el proyecto y la persona, porque estos vicios limitaran su participación en este y cualquier programa serio de la Iglesia.

23) La buena formación que hayan recibido en otras experiencias y el liderazgo innato que tengan, les suma, pero no les basta porque el proyecto tiene sus propias políticas y lineamientos. En aras de la comunión debemos evitar tener distintas interpretaciones y versiones de CEB.

24) El programa tiene un margen de tolerancia haciendo honor a la caridad, pero no puede permitir que echen raíces porque estos vicios también se multiplican como plagas y afectan todo el proyecto y por ende enferman la Iglesia.

### **Procedimientos**

25) A los agentes pastorales – coordinadores- que son renuentes a participar de las reuniones el coordinador responsable de la parroquia les hace primero un llamado pastoral para conocer sus limitaciones, dificultades, ofrecerles alternativas de horarios y capacitaciones; en ésta se le pide que presente su propuesta para suplir éste faltante. Si no logran una concertación después de hacerle consciente de la importancia de ser “*discípulo misionero*”, se le pide que preste un servicio de colaboración en segundo plano, es decir, otro que tenga el tiempo para estar en las

reuniones de discipulado sea el responsable de la comunidad y éste le colabore para darle así tiempo de reflexionar y retomar su compromiso. Con esta última propuesta el sujeto tomará una de dos determinaciones: o reflexiona y se esfuerza en sacar el tiempo para ser discípulo misionero, o se retira de su cargo y puede continuar en la pequeña comunidad prestando otro servicio en la parroquia

## Conclusión

26) Los puntos que hemos mencionado en este tema, son sólo una pequeña guía que debemos repasar e ir evaluando a título personal y en comunidad hasta lograr una superación de las debilidades encontradas por cada individuo. En los seminarios y retiros de formación se profundiza en estos y otros temas complementarios que ayudan a tener servidores maduros y competentes para el proyecto CEB.

### CONCLUSIONES:

¿Que aprendimos hoy?

¿Para qué nos sirve lo aprendido?

¿Como puedo poner en práctica lo aprendido?

4. OFRENDA: “Dios ama al que da con alegría”. Nunca olvidemos compartir lo que somos y tenemos.

5. AVISOS: entrega de la cartilla–tema de la próxima reunión. Se invita a estudiarla y profundizarla.

6. DESPEDIDA - CELEBREMOS-



