

Producciones δεκ

¡Un liderazgo apropiado...!

Compilador: Alberto Guerrero

dek@ciudad.com.ar

1º de diciembre de 2006

- Indice:**
- 1. Análisis bíblico acerca de los líderes**
 - 2. La personalidad de los líderes**
 - 3. Modelos de líderes**
 - 4. La relación entre los líderes y el pastor**
 - 5. El cultivo espiritual de los líderes**
 - 6. Auto test**

Autores: -Alberto Guerrero
-Daniel Tino
-Alberto Gandini
-Daniel Tomasini
-W. A. Robertson

En este manual se procura analizar el papel del líder cristiano a través de:

1. FUNDAMENTAR bíblicamente la personalidad del líder cristiano
2. DISTINGUIR los modelos de líderes cristianos
3. RESALTAR la importancia de las sanas relaciones entre pastores y líderes
4. POSIBILITAR una auto evaluación

- *Las citas bíblicas son de la Nueva Versión Internacional [NVI], y cuando no es así, se aclara.*
- *Se incluyen actividades al final de cada estudio, las que pueden ser utilizadas en talleres.*

INTRODUCCION

El propósito de este estudio es analizar la perspectiva bíblica sobre el tema propuesto, lo que de hecho nos conduce a considerar situaciones concretas que han de permitirnos descubrir el hacer de Dios, sus demandas y lo que Él espera de sus líderes.

Debemos tener en cuenta que en la Biblia no aparece la palabra "líder". En realidad esta palabra ha llegado a nosotros del inglés **leader**: "*persona que guía o dirige un grupo, equipo, organización, etc.*" Esta palabra proviene del verbo **lead** que a su vez significa: "*ir con, delante de, ir mostrando el camino, etc.*"

Que esta palabra no estuviera en uso en la época bíblica con el énfasis actual, nos obliga a asumirla sabiendo que para algunos "líder" tiene significados poco apropiados para la iglesia. Pero por otra parte, si utilizamos "laico", ésta conlleva todo un significado no feliz que arrastramos desde la Edad Media, donde el laico representaba al hombre sin derechos, sin la posibilidad de acceder a otros niveles, por lo tanto no puede salir jamás de su condición. Como contrapartida está el "clero" quien es el que piensa por la gente, decide por ella sin consultar y es el dueño de toda verdad, y quien accede al conocimiento, por lo tanto es quien tiene el poder absoluto.

Aquí utilizaremos **líder** (sería bueno que se entienda "líder-siervo"), asumiendo que la palabra de por sí se ha hecho parte de nuestro idioma (al idioma lo hace el pueblo) y lo utilizamos incluso en nuestras congregaciones.

Lo que corresponde aquí es simplemente reconocer que nos referimos al **líder** en nuestras congregaciones como: aquel hermano/a que asume tareas de dirección, conducción y coordinación por su idoneidad y capacidad al presidir a distintos hermanos y hermanas en una actividad o ministerio, y que esta tarea la desarrolla con la aprobación de la iglesia.

Los problemas comienzan cuando se desvirtúa la función. Lamentablemente debemos reconocer que la competencia, el deseo de poder, la proyección de los fracasos que más de una vez se tren de fuera de la iglesia, incluso procurar el reconocimiento público, etc.; lleva a muchos a generar diversos conflictos en las congregaciones. En realidad todo se solucionaría si fuéramos capaces de asumir **el espíritu de servicio** que el mismo Jesús demostró (Mt. 20:20-28) y además aceptar con humildad **la capacidad real** que como persona Dios nos ha dado (Ro. 12:3).

La propuesta es hacer un aporte con un material que nació hace unos años y se utilizó en un encuentro de líderes de cuatro iglesias bautistas de Capital Federal, y que lo hemos revisado para compartirlo y ayudar al diálogo fraternal que nos proponemos en la Asociación Bautista Argentina.

Alberto Guerrero

Estudio 1: FUNDAMENTOS BÍBLICOS ACERCA DE LOS LÍDERES

Alberto Guerrero

Una rápida lectura en las Escrituras nos permite descubrir inmediatamente que muchos son los hombres y mujeres utilizados por Dios para dar cumplimiento a sus propósitos en la historia. Dado que Él es el Señor de la historia y se revela dentro de ella, siempre ha utilizado y utilizará a creyentes comprometidos.

Nos interesa, pues, trabajar en la "función" que es mostrada en las Escrituras o aparece de pronto en aquellos gigantes, hombres claves que, en mucho, lo que hicieron fue respaldado por Dios y son una referencia riquísima para hoy. Tanto el A. T. como el N.T. nos dan elementos muy aprovechables para los problemas de nuestra generación.

Llama la atención que en la más de las veces no conocemos los nombres de aquellos que trabajaron al lado de un Moisés o de los mismos apóstoles. Hasta en algunos casos es posible conocer nombres, pero sin saber más detalles que los circunstanciales. Lo realmente interesante es que se puede notar que hay un esfuerzo por la unidad entre los llamados al liderazgo en el servicio a realizar, aunque esto no signifique uniformidad de criterios. La dependencia del Señor, y el deseo de ser fieles a él es más fuerte que las diferencias.

Esto último es lo realmente importante a tratar de lograr desde la perspectiva bíblica. Que los pastores de hoy y los líderes logren una amalgama inspirada en el mismo Señor entendiendo que deben desarrollar relaciones fraternales que integren el ministerio.

I - EL LIDER EN EL A.T.

A. Los jueces de Moisés (Ex. 18:13-27)

1. La observación de Jetro (vv. 13-18)

Cuando Jetro presenció la jornada de Moisés, notó que todos los asuntos mayores pasaban por él (v.13).

El diálogo (v.14-18) que se produce entre ellos, lleva a Jetro a manifestar que concluiría en un total agotamiento, saturación, y que esto terminaría afectando no sólo a su salud, sino también al pueblo (v.18). El *...no la puedes desempeñar tú sólo...* es una frase que se proyecta hasta hoy.



Realizar la actividad 1

2. La recomendación de Jetro (vv. 19-23)

Contiene los siguientes pasos:

a. Responsabilidad personal:

- 1) Deberá estar entre el pueblo y Dios (mediar).
- 2) Deberá enseñar la ley (enseñar).
- 3) Explicitar *el camino* (orientar).
- 4) Señalar cómo deben andar (guiar).

b. Responsabilidad compartida:

- 1) Escoger con autoridad.
- 2) Que sean hombres con:
 - capaces* (hábiles)
 - temerosos de Dios*
 - amen la verdad* (de vida)
 - sin *ganancias mal habidas* (ganancias injustas)
- 3) Diversidad de capacidades:
 - 1000/100/50/10.
- 4) Dedicación full time
 - (v.22) disponibles.
- 5) Capacidad para saber sus límites
 - traerán a ti*



Realizar la actividad 2

3. Reflexionemos:

- a. Es importante escuchar a quien puede ser más objetivo que nosotros.
- b. Ser dóciles a los sanos consejos.
- c. Dios no quiere líderes agotados, por eso recurre a equipos de líderes (pastores, ancianos, diáconos, etc.)
- d. Hay márgenes de responsabilidad en la elección.
- e. Las capacidades tienen límites (unos sobre 1000, otros sobre 100, etc.)
- f. Tener claro hasta dónde dan nuestras fuerzas.

B. Los 70 ancianos (Nm. 11:10-17 y 24-25)

Nos encontramos ante una situación límite en la que el tiempo y la condición que demandaba este peregrinaje, hacía sus efectos. Moisés siente esta situación como una carga personal. Las manifestaciones del pueblo, se transforman en presiones, hacen su impacto emocional sobre este hombre de Dios, de tal manera que desea morir (v.15).

Los jueces que habían sido nombrados en el Sinaí son incompatibles ante esta nueva demanda. Por eso, ante la nueva dificultad Dios propone a Moisés utilizar los ancianos, quienes representaban la autoridad y la experiencia, y que en la comunidad ya eran aceptados y respetados.

1. La soledad de Moisés

Moisés no puede *sólo*. Lo realmente interesante es que él lo reconoce, y también que esta situación le es un peso más allá de sus fuerzas.

2. La responsabilidad de Moisés

Es su total responsabilidad escoger a 70 ancianos *que tú sabes* (es muy probable sean los mismos de Ex. 24), y éstos deben ser de los "principales" (*que te conste que dirigen y gobiernan al pueblo* N.B.E.).



Realizar la actividad 3

3. El compartir de Moisés

...y compartiré con ellos el Espíritu que está sobre ti... Esto se puede interpretar en dos sentidos: (1) que esta señal les daría participación en la autoridad mosaica y llevarían la carga con él. (2) Adquirir de su carácter, visión, criterio, sentir, etc.

4. Reflexionemos:

- Puede que nosotros no lo hayamos aceptado pero Dios sabe que solos no podemos.
- Hay un margen importante de responsabilidad del pastor, respecto de quienes se eligen para el liderazgo. Por lo menos no puede desentenderse totalmente y debiera dialogarlo en la congregación para que juntos armen el equipo. Sin imponer, dialogar sobre las consecuencias de ser coherentes en la elección para no equivocarse.
- Es muy importante que el pastor/es sepa compartir y transmitir a los líderes sus sueños y visiones.

II - EL LÍDER EN EL N.T.

A. ¿Cómo planteó Jesús las "jerarquías" de servicio?

Lo que nos dicen las listas de los evangelios:

<u>Mateo</u>	<u>Marcos</u>	<u>Lucas</u>
Pedro	Pedro	Simón
Andrés	Jacobo	Andrés

Jacobo	Juan	Jacobo
Juan	Andrés	Juan
-----	-----	-----
Felipe	Felipe	Felipe
Bartolomé	Bartolomé	Bartolomé
Tomás	Mateo	Mateo
Mateo	Tomás	Tomás
-----	-----	-----
Jacobo	Jacobo	Jacobo
Tadeo	Tadeo	Tadeo
Simón	Simón	Simón
Judas	Judas	Judas

Si aceptamos que el evangelio de Marcos aparece unos 25 años después de la resurrección y posteriormente los otros tres, estas listas son el fiel reflejo de cómo fueron aceptados estos roles en la iglesia primitiva. Obsérvese como siempre aparece Pedro en primer lugar y en el último Judas.

Esto fue una relación vincular generada por el Señor, que evidencia la necesidad de conducción en unidad, y aceptando la diversidad.

Los ejemplos como el del monte de la transfiguración, y del Getsemaní son revelantes, donde escoge preferentemente a Pedro, Jacobo y Juan.

B. Reflexionemos

- Debemos ver aquí que parte del entrenamiento desarrollado por Jesús implicó que había algunas pautas en las funciones que debían ser respetadas y que algún tipo de sujeción habría. El espíritu de servicio que aparece en Mt. 20:20-28, es lo que establece el eje de las relaciones: el servicio. Finalmente fue ejemplificado por Jesús en el lavamiento de los pies. Esto reflejaba el espíritu que debía prevalecer en el ministerio a desarrollar, y no a competir por jerarquías eclesiásticas.
- Este entrenamiento pautó a la iglesia primitiva, la que también estableció nuevos roles con viejos conceptos.



Realizar la actividad 4

C. ¿Cómo se planteó en la Iglesia de Jerusalén? (Hechos 6:1-7)

Nótese en el texto que no se habla de diáconos (servidor) puesto que es un primer paso que la iglesia da en su desarrollo y conformación como comunidad, con el que asistirán a las necesidades que le requieran.

1. La situación

Tenían un creciente número de creyentes que les genera una diversidad de necesidades, y al parecer algunas viudas y sus hijos eran desatendidas. Esta situación profundiza las diferencias y las consabidas murmuraciones.

Debe considerarse que se encuentran presente por lo menos dos grupos de distintas raíces étnicas. Hay pues que dar respuestas a una necesidad sentida.

2. El liderazgo

Estaba ejercido hasta aquí por los apóstoles quienes representan la autoridad pastoral. Pero la nueva situación genera la necesidad de delegar y compartir el liderazgo a fin de suplir necesidades.

Es muy evidente, por los roles que más tarde asumirán estos diáconos, que existe complementación y sentido de equipo, y que no están limitados a una función. Se observa en los casos de Esteban y Felipe que van más allá de lo que dice el texto bíblico.

3. La elección (v.3)

El desafío es dirigido a la misma congregación: *escojan de entre ustedes*. No es auto designación, por lo tanto deben esmerarse en buscar entre ellos asumiendo la idoneidad y responsabilidad de designar a quiénes les lideren.

4. Las características (v.3)

a. Buena reputación:

- de buena fama.
- la coherencia entre lo que dice y lo que hace.
- debe ser una vida consecuente.

b. Llenos del E.S.:

- no es una jerga religiosa moderna.
- es una persona bajo el señorío de Cristo, y lo transmite.
- su voluntad está sujeta y obediente al Señor.

c. Llenos de sabiduría:

- capacidad de discernir criteriosamente.
- saber opinar y actuar.
- sabiduría que viene de arriba.

La relevancia de estas características que se buscan en los hombres señalados jerarquiza el concepto de líder, y nos presenta un desafío del nivel de excelencia a alcanzar.



Realizar la actividad 5

5. Reflexionemos:

- Nuevas situaciones generan nuevos liderazgos.
- Liderazgos complementados, compartidos y no competitivos.
- A su vez, los liderazgos deben renovarse.
- Dios ha de proveerse de líderes, buscándolos entre su pueblo.

D. ¿Cómo se planteó en la Iglesia de Antioquia?

Tengamos en cuenta que hasta la muerte de Esteban los creyentes no habían salido aún de Jerusalén, y que aquello de: *en Jerusalén, como en todo Judea y Samaria y hasta los confines de la tierra*, todavía estaba en proceso.

No es difícil asociar que uno de los impedimentos para el cumplimiento de esta misión fue justamente que estuvieran en relativa calma en aquella ciudad a la espera de un pronto regreso del Señor.

1. Secuencia

Hch.8:1, señala que a la muerte de Esteban se produce una persecución y dispersión de los creyentes.

Hch. 8:4, los esparcidos van anunciando el evangelio.

Hch. 11:19, llegan hasta Fenicia, Chipre y Antioquia pero sólo hablando a judíos.

Hch. 11:20, algunos se deciden a hablar a judíos griegos.

Hch. 11:21 *Un gran número creyó y se convirtió al Señor.*

Hch. 11:25, se suman Bernabé, Pablo y Marcos.

2. El liderazgo que surge en Antioquia (Hch. 13:1-3)

Al liderazgo se le clasifica por sus funciones o roles. Se le define como *profetas y maestros*; expresión similar a la de *pastores y maestros* (Ef. 4:11), figuras claves de la comunidad antioquena.

Hasta aquí podemos verles y considerarles como líderes, de entre quienes más tarde el Señor seleccionará a dos para una misión particular.

Se puede observar un liderazgo compartido en un mismo espíritu, a pesar de ser muy heterogéneo.

a. Bernabé:

-Un levita oriundo de Chipre, llamado apóstol por Pablo y Lucas (Hch. 14:14). Fue quien convenció a los apóstoles de la conversión de Pablo (Hch. 9:27).

-Las muchas referencias a su persona, le presentan como alguien comprensivo y sincero.

- b. Simón Níger: Latín = negro
- c. Lucio de Cirene: Proveniente del norte de Africa (Libia).
- d. Manaén: Se dice que se crió *junto* (*hermano de leche* H.A) a Herodes Antipas.
- e. Pablo: Se obvian comentarios.

3. Reflexionemos:

- a. Lo heterogéneo del liderazgo para el Señor no es preocupación, al contrario, no significa una limitación sino la diversidad natural.
- b. No sabemos dónde puede llegar un líder en el servicio a Dios.
- c. El E.S. está dispuesto a hacer cosas sorprendentes donde haya un espíritu como el de Antioquia.
- d. Al regreso, todo es gozo, sin celos o envidias. Lo importante era que *Dios había abierto la puerta a los gentiles* (Hch.14:24-28).

E. ¿Cómo se planteó en el Concilio de Jerusalén? (Hch. 15:1-34).

No queremos detenernos en las razones ni en las resoluciones del Concilio frente al problema hermenéutico. Sí queremos observar los roles que se desempeñan.

Observaciones del relato:

- 1. Pablo y Bernabé son comisionados por la iglesia de Antioquia para consultar un problema doctrinal (v.2).
- 2. Son recibidos por los apóstoles reconocidos y *los ancianos* (v. 4 y 6).
- 3. En el v.22 encontramos una consulta generalizada entre los apóstoles, los ancianos y la iglesia. Finalmente se decide nombrar a Barsabas y a Silas para acompañar a Pablo y Bernabé para confirmación de lo resuelto.
- 4. Pero notemos que se les llama *principales entre los hermanos*.
- 5. La palabra [hgermai] utilizada aquí, es la misma que se emplea en:
-He. 13:7 *Acuérdense de sus dirigentes* (presidentes, conductores)
-He. 13:17 *Obedezcan a sus dirigentes* (idem)
-He. 13:24 *Saluden a todos sus dirigentes* (idem).

6. Reflexionemos:

- a. En el desenvolvimiento de la iglesia ya tenemos: apóstoles, ancianos y *principales entre los hermanos*.
- b. Los líderes también son utilizados para afirmar la veracidad de la Palabra.

- c. Cuando participan del concilio los apóstoles, los ancianos y los "principales", y aun los hermanos, no se observa predominio de ninguna de las partes.

F. ¿Cómo lo planteó Pablo?

Nos referimos a dos ocasiones en que Pablo menciona listas de dones, considera que el "dirigir" es también parte de los ministerios.

- 1. **Ro. 12:8** [proistameno-] ser jefe, tener autoridad sobre, dirigir. Pablo viene hablando de dones proyectados a un ministerio dentro del cuerpo. Lo notable es que considere que esta función sea un don.
- 2. **1 Co. 12:28** [kubernhsi-] capacidad de administrar, dirigir, "piloto del barco". Como proviene de Pablo, no hay mucha diferencia con el concepto anterior. Pero nótese que aquí lo entremezcla con las funciones de los apóstoles, profetas y maestros, para luego preguntar si todos deben tener estos dones. Evidentemente pensamos que no.

G. Reflexionemos:

- a. Debe existir el don de líder. También capacitarlo.
- b. Es para beneficio del "cuerpo", y no para adular el ego.
- c. Si es para la iglesia, debe ser desarrollado en armonía dentro de ella.

H. ¿Cómo se planteó la elección de los ancianos.?

1. Elegidos, sin saber por quién o quiénes (¿?).

- Hch. 11:30 -Los ancianos que estaban en Jerusalén.
- Hch. 15:6 -Idem en el Concilio.
- Hch. 16:4 -Referencia a los ancianos en Jerusalén.
- Hch. 21:18 -Jacobo y los ancianos atienden a Pablo.
- Sgo. 5:14 -Se les llama a orar.
- 1 P. 5:1 -Que apacienten...
- 1 P. 5:5 -Los jóvenes se les sujeten...

2. Elegidos por los apóstoles o a quien lo deleguen.

- Hch. 14:23 -Es el único "nombramiento" que hacen Pablo y Bernabé al fundar estas primeras iglesias.
- Hch. 20:17 -Pablo llama a los ancianos que había nombrado en Efeso.
- 1 Ti. 5:17 y 19 -Recomendaciones para cuando le toque administrar cualquier situación compleja de un anciano.

Ti. 1:5 -Que establezcan ancianos...

3. Reflexionemos:

- a. Siempre aparece el término plural (ancianos)
- b. En Jerusalén se dio un grupo de ancianos alrededor de los apóstoles, presidiendo y asumiendo responsabilidades en la iglesia.
- c. Cuando Pablo y Bernabé nombran ancianos (Hch. 14:23) es para asegurar una continuidad de la tarea realizada.
- d. Pareciera que ante la imposibilidad de estar presente un apóstol en la congregación la solución inmediata es nombrar "ancianos".
- e. Esta autoridad para nombrar, es delegada en Tito (1:5).

I. ¿Cómo se planteó la elección de los diáconos?

1. Significado del término

La etimología de la palabra se refiere a: servicio, ministerio, contribución, ayuda, cuidado, etc.

2. Oficio

Debemos reconocer que es muy poco lo que dice el N.T. sobre este oficio, y nada sobre la elección, excepto la sugerencia de Hch. 6. Donde es fuerte la referencia es en 1 Ti. 3:8-13 acerca de las virtudes que deben ser observadas y requeridas por Timoteo, cuando se elijan en la iglesia a los diáconos.

3. Reflexionemos:

- a. El oficio diaconal es un desafío para el líder.
- b. La forma de elección no puede definirse por el N.T.
- c. Las virtudes demandadas son válidas hoy.



Realizar la actividad 6

III - EL LIDER: PELIGROS

Nos limitaremos a señalar algunas situaciones o advertencias bíblicas sobre nuestro tema:

A. La realidad y los líderes equivocados

1. Pablo

La certeza (después modificada) que Pablo tenía antes de su

conversión, de que estaba haciendo un servicio a Dios (Hch. 9:1-2 y Fil. 3:6), y que más tarde reconocería que esta pasión tenía que ver con *esfuerzos humanos* (Fil. 3:4-6).

2. Pedro

En circunstancias en que Pablo le acusa de *hipócrita* (Gá. 2:11-13), en razón de no entrar en casa de los gentiles de Antioquia y comer con ellos cuando venían los hermanos de Jerusalén.

3. Demas

Es mencionado como un colaborador directo de Pablo (Filemón 24), pero en su última carta el apóstol ruega al joven Timoteo que se apure a volver *pues Demas por amor a este mundo, me ha abandonado y se ha ido...* (2 Ti. 4:10).

4. Diótrefes (3 Jn.9-10)

Personaje sumamente conocido y mencionado. Es un ambicioso de primeros lugares; no admite opiniones o consejos; parlorea utilizando un vocabulario no muy digno y agresivo. Es un hombre aislado, y que termina alejando a todo aquel que perturbe sus planes.

B. Los peligros que pueden preverse

1. Pablo advierte que siempre habrá doctrinas falsas y hombres con estratagemas (Ef. 4:14), o quienes quieren presentar *un evangelio diferente* (Gá. 1:6-10).
2. La otra exhortación, por el peligro que Pablo ve (Fil. 3:16), se dirige a que se debe seguir *tener este modo de pensar [pensar de la misma manera y sentir lo mismo (V.P.)]*.
3. **Reflexionemos:**
 - a. Las certezas deben estar acompañadas de inspiración divina.
 - b. El líder deberá estar en armonía con la Palabra.
 - c. Todo líder debe evaluar el costo de la tarea.
 - d. Una manera de conocer la salud del líder es observar cómo se relaciona con otros líderes.
 - e. Debemos tomar conciencia que siempre habrá confundidos.
 - f. La importancia de hacer esfuerzos para vivir "un mismo sentir".

IV - REFLEXIONES FINALES

1. El estudio nos plantea y afirma la existencia de líderes que son llamados:
 - Jueces (A.T.)
 - Ancianos (A.T y N.T)
 - Díaconos (N.T.)
2. En todos los casos van surgiendo espontáneamente, en respuesta a situaciones dadas.
3. El mecanismo seguido en Hch. 6, pareciera el más saludable para la elección del líder.
4. Podemos afirmar que las Escrituras no contemplan para la designación:
 - Tiempo, antigüedad.
 - Función jerárquica.
 - Apellidos.
 - Solvencia económica.
5. La iglesia debiera buscar algún mecanismo para escuchar la opinión del pastor sobre estas funciones.
6. El pastor debe asumir la responsabilidad de descubrir y formar líderes.
7. El rol del líder deberá estar en permanente revisión y adecuación.
8. Que tanto pastores como líderes, deben trabajar *como para el Señor*.
9. En mucho, el espíritu de comunión y la fraternidad de la congregación estará directamente relacionada con la comunión entre el pastor y los líderes.
10. Más allá de cualquier interpretación que hagamos, la función de los líderes debe ser inspirada en el Señor, y la relación entre los líderes, y entre éstos y el pastor deberá ser en unidad de espíritu, en medio de la diversidad, y sin celos ni competencias.



Realizar la actividad 7

ACTIVIDADES PARA EL ESTUDIO 1

Actividad 1

- a. Escriba una página con su apreciación personal acerca de la tarea del pastor.
- b. Reflexione y escriba sobre los siguientes temas:
 - Las limitaciones que se pueden producir cuando el pastor no delega tareas.
 - Los riesgos que genera cuando el pastor delega tareas

Actividad 2

Busque en tres versiones: Reina Valera '60[RV60], Versión Actual [VA] y Nueva Versión Internacional [NVI], el texto de Éx. 18:21 y coloque en columnas las palabras que se utilizan para elegir hombres con:

RV60	VA	NVI
-Virtud	-	-
-Temerosos de Dios	-	-
-Verdad	-	-
Sin avaricia	-	-

Luego encierre con un círculo los términos que a su criterio son los más importantes para elegir un líder.

Actividad 3

¿Cuál es su opinión sobre la expresión *del espíritu que está en ti?*

Escriba un párrafo sobre lo que usted interprete, luego busque en otras versiones o en comentarios bíblicos, etc. Si encuentra algo nuevo sobre el tema, escríbalo.

* Trate de incluir su apreciación práctica pensando en que significado tendría hoy.

Actividad 4

¿Cree usted que hoy se puede congeniar una pirámide de "jerarquías" sin que haya competencia, y que tienda a la complementariedad?

* Fundamente su *SI* o su *NO* y explique qué pasos daría.

Actividad 5

Complete la lista paralela a la colocada abajo, pero con palabras actuales:

RV60	Sus palabras
Buen testimonio	-
Llenos del E.S.	-
Llenos de sabiduría	-

Actividad 6

- a. Leyendo el texto de 1 Ti. 3:8-13, haga una lista de las características que se mencionan del diácono. Haga una lista de tal manera que, a semejanza de la actividad anterior, pueda hacer una lista con sus palabras. Tenga en cuenta al hacerlo colocarlos según su criterio:
- b. Luego piense en una o varias congregaciones que conoce y responda:
 - ¿A qué peligros está comúnmente expuesto el diácono?
 - ¿Qué sugerencias daría para evitar algunos problemas del diaconado?
 - ¿Qué sugerencias daría para resolver algunos problemas del diaconado?

Estudio 2: LA PERSONALIDAD DE LOS LIDERES

Daniel Tino

Su propia personalidad es la herramienta de trabajo del obrero cristiano. El debe articular su fe en una personalidad que ofrezca las características de madurez, de equilibrio y de virtud que hagan que muchos deseen a Jesucristo. Más todavía si esta persona cumple funciones de liderazgo que le obligan a estar en continua relación interpersonal, planificar, tener visión y ser feliz en comunicar todas estas cosas.

Madurez de personalidad con todo lo que esto conlleva es lo que consideramos básico para el líder cristiano. Prácticamente esto implica por lo menos las siguientes cinco características:

I - AUTENTICA IDENTIDAD

La pregunta que todos nos hicimos alguna vez es: ¿Quién soy yo? Cada uno de nosotros nos encontramos a nosotros mismos viviendo, nos descubrimos en situación. Una vida y una situación que no hemos buscado, pero aquí estamos y entonces viene la difícil tarea de interpretar la vida, de entender el mundo, encontrar nuestro verdadero ser. ¿Quién soy yo? ¿Qué estoy haciendo aquí? ¿De dónde vengo? ¿Adónde voy? ¿Qué es el mundo? ¿Qué son los valores? ¿Cómo justificar la vida y encontrarle sentido?

Realmente, si Dios no hubiera venido en nuestro auxilio, todo esto sería un arranque indescifrable y lo sigue siendo para quién no tiene fe. Pero el que conoce a Dios a través de Jesucristo, el que puede creer en él se conoce a sí mismo. Cristo le muestra la dimensión de su verdadera identidad, conocer a Dios es conocer que yo soy criatura; por lo tanto, es aceptar su autoridad. Ya no tengo necesidad de ser yo dios, viviendo constantemente la desazón de no poder serlo.

Cristo es el que tiene la autoridad (Mt. 28:18), el que conoce el verdadero ser (Jn. 14:9), el que sabe quién soy yo (1 Co. 13:12).

Nosotros somos proyecto o sombras hasta que conocemos a Cristo; sólo él puede devolvernos nuestra identidad.

II - VERDADERA SABIDURIA

Otra característica de la madurez es la capacidad para hacer juicios

correctos y ordenados. Nadie duda de la incorrección de muchos juicios que se hacen en el mundo y de la subversión valorativa que nos rodea: la incapacidad para distinguir entre el bien y el mal. En He. 5:14 leemos: *el alimento sólido es para los adultos, para los que tienen la capacidad de distinguir entre lo bueno y lo malo pues han ejercitado su facultad de percepción espiritual.*

Aquí se dice sencillamente que los maduros son los que pueden discernir entre lo bueno y lo malo. El apóstol Pablo agrega en Fil. 1:9 que tienen el conocimiento verdadero de las cosas. Refiriéndose a esta comprensión correcta, A. Catalán escribe estas palabras: "El mundo pone en primer lugar las cosas naturales, en segundo lugar a sus semejantes y en tercer lugar a Dios. Pero el cristiano maduro pone en primer lugar a Dios, en segundo lugar los seres humanos incluyéndose a sí mismo, y en tercer lugar, las cosas materiales." El apóstol Pablo exhortando a los corintios les dice: *Hermanos, no sean niños en su modo de pensar. Sean niños en cuanto a la malicia, pero adultos en su modo de pensar* (1 Co. 14:20). Aquí también la verdadera sabiduría está en los arcanos de Dios y sólo se alcanza por medio de Jesucristo. *Entonces les abrió el entendimiento para que comprendieran las Escrituras. Esto es lo que está escrito –Les explicó– que el Cristo padecerá y resucitará al tercer día...* (Lc. 24:45-46). En conocer las Escrituras está la verdadera sabiduría y en permanecer en ellas el verdadero discipulado (Jn. 8:31).

III - EQUILIBRIO EMOCIONAL

En la pirámide de la personalidad tenemos instintos, emociones, afectos, sentimientos y pasiones, pero como corona Dios ha colocado la razón. De aquí proviene la capacidad para evaluar, condenar, establecer jerarquías y pautas de conducta. En términos generales decimos que una persona está madura cuando la razón ha encausado su vida y puesto orden sobre lo instintivo-emocional. Inmaduro es todo aquel que no lleva la rienda de su propia vida interior, que queda fácilmente a merced de todos sus impulsos desordenados y contradictorios. Más que conducir su propia vida, es llevado.

Madurez es armonía, belleza, dominio propio. Personalidad en la cual los elementos negativos que conducen a la destrucción han sido vencidos. Pero aquí también, sólo cuando Cristo nos recrea espiritualmente, esto se hace posible. Porque de lo que se trata no es de evitar los pecados groseros por medio de una represión constante, sino desarrollar nuevas actitudes y centros de interés, que canalicen correctamente toda nuestra energía interior. Sólo cuando el Espíritu Santo obra en nosotros llega a ser posible un cambio

estructural que se manifiesta en un carácter afable, lleno de bondad y mansedumbre. Recién entonces la paz y el gozo llegan a ser verdaderos y la posibilidad de sobrellevar injusticias, negaciones y sufrimientos, una realidad (leer Gá. 5, Col. 3 y 1 Ts. 4).

IV - CAPACIDAD PARA AMAR

La capacidad para amar en forma altruista y desinteresada se asocia en las Escrituras con la medida de madurez o perfección en Cristo. En 1 Co. 13, el apóstol Pablo presenta el amor como la síntesis de la madurez y lo opone a las cosas que son de un niño. Por fin, termina diciendo al recordar su propia experiencia: *Cuando yo era niño, hablaba como niño, pensaba como niño* (1 Co. 13:11). En otra oportunidad tiene que advertir: *Hermanos, no pude dirigirme a ustedes... sino como a inmaduros...* (1 Co. 3:1).

Pero aquí también el amor desinteresado y altruista del hombre es sólo posible como respuesta al amor de Dios. *En esto consiste el amor: no en que nosotros hayamos amado a Dios, sino que él nos amó...* (1 Jn. 4:10). El amor verdadero se enciende en nosotros cuando conocemos a Dios. Amamos a los hombres, porque Dios nos amó a nosotros; recién entonces nuestro amor puede ser incondicional, dejar de ser un amor de trueque. Amamos a los hombres como respuesta al amor de Dios manifestado en Cristo. Podemos amar entonces a todos los hombres, aun a nuestros enemigos, sentir interés y compasión aun por aquellos que no conocemos.

Debemos entender que servimos a Dios amándonos los unos a los otros. El amor hace visible la comunidad redentora que es la iglesia. En Juan 17, Jesucristo ora a su Padre por nuestra unidad en el amor y dice que esto será la señal de que somos suyos y la condición para que el mundo crea. Nuestro defecto como creyentes y como Iglesia es que hemos hablado mucho y hemos amado poco. Dios nos llama en este tiempo a amar de veras: *El amor debe ser sincero.* (Ro. 12:9). *De este modo todos sabrán que son mis discípulos, si se aman los unos a los otros* (Jn. 13:35).

Más aún, el Señor nos dice que estar en Él es estar en amor, permanecer en Dios y Dios en él (1 Jn. 4:16). El amor a todos los hombres debe ser la respuesta del creyente por el amor insondable de Dios que él ha recibido a través de Cristo. No amamos a los hombres por lo que ellos son o nos han hecho, sino por lo que Jesucristo es y nos ha hecho. *Queridos hermanos, amémonos los unos a los otros, porque el amor viene de Dios, y todo el que ama ha nacido de él y lo conoce. El que no ama no conoce a Dios, porque Dios es amor* (1 Jn. 4:7-8).

V - PODER PARA DARSE

Hay un poder en la vida del creyente maduro que le permite marchar hacia adelante, aun en las situaciones más adversas. Hay una dinámica en la madurez cristiana, un marchar hacia la meta con paso firme y seguro, en contraste con aquellos que son *...zarandeados por las olas y llevados de aquí para allá por todo viento de enseñanza y por la astucia y los artificios de quienes emplean artimañas engañosas* (Ef. 4:14).

Comentando Filipenses 3 y el testimonio de Pablo, cuando dice allí *sigo avanzando hacia la meta para ganar el premio que Dios ofrece mediante su llamamiento celestial en Cristo Jesús* (Fi. 3:13-14), el Dr. Weber escribe: "No hay nada estático en la verdadera madurez. Seguir a Cristo, ver primero el reino de Dios, no sólo para recibir a Jesucristo como Señor y Salvador, sino también para vivir con él, son todos elementos vitales de verdadera madurez; significa que nuestra vida es como una carrera". Seguir a Jesucristo con madurez y dar la vida es una misma cosa.

Aquí tenemos el secreto último de la vida cristiana; la vida se gana cuando se entrega, cuando se da sin especulaciones ni retaceos. Nadie puede perder nada luego que ha entregado la vida, todo lo que viene después es ganancia, riqueza, gloria en Cristo Jesús. Sólo cuando alcanzamos esta dimensión podemos controlar las situaciones y evitar frustración. Jesucristo dijo: *Si alguien quiere ser mi discípulo, que se niegue a sí mismo, lleve su cruz cada día, y me siga* (Lc. 9:23).

Hay dos posibilidades para el líder cristiano: **(1)** cumplir el liderazgo como medio de participación personal y **(2)** como medio para bendecir a otros y alcanzar los propósitos de Dios. A veces el inconciente traiciona y en el fondo no queremos servir sino tener autoridad o figuración.

Finalmente el líder cristiano debe guardar permanentemente la armonía, el balance y, si queremos llamarlo así, el pluralismo en su propia vida.

¿Qué quiere decir esto? Sencillamente que hay que cuidar mucho la salud física y emocional, que hay que guardar el balance de los roles que uno debe cumplir como esposo, padre, estudiante, profesional, empleado, amigo, pariente, etc. El liderazgo siempre expone e inadvertidamente podemos desarrollar una neurosis o desequilibrio emocional, ruptura de la personalidad o también una obsesión que sería una ruptura en el pluralismo de roles y la capacidad para cumplir sabiamente cada uno de ellos.

ACTIVIDADES PARA EL ESTUDIO 2

Actividad 1

Después de haber leído cuidadosamente le tema que desarrolla el Dr. Tíno:

- a. Busque en un diccionario o enciclopedia el significado de "dominio propio".
- b. ¿Cómo líder, considera importante tener dominio propio? ¿Por qué? Fundaméntelo.

Actividad 2

- a. ¿Qué ítems tendría en cuenta para aconsejar a alguien que le confiesa no tener equilibrio emocional?

Actividad 3

Escriba en hoja aparte, la diferencia que observa entre la expresión del Dr. Tíno "evitar los pecados groseros por medio de una represión constante" (pág. 8), y el concepto de "dominio propio".

Actividad 4

Busque en un diccionario las palabras disciplina y rutina y escriba con sus palabras la diferencia entre ellas:

Actividad 5

Piense y escriba con absoluta objetividad:

- a. ¿Cómo se siente en su congregación cuando se decide algo con lo que usted no está de acuerdo y es parte de la minoría?
- b. ¿Cómo le gustaría que lo trataran a usted?
- c. Invertiendo los roles: ¿Cómo trata usted a los que piensan distinto, siendo usted parte de la mayoría?
- d. ¿Cómo sumarse a la mayoría en señal de apoyo a la unidad de la iglesia?

Estudio 3: MODELOS DE LIDERES

Alberto Gandini

La conducción es el elemento clave para el crecimiento, ya sea de la iglesia, un pueblo o una empresa. Su desarrollo, crecimiento o paralización dependerán de la dirección. Se escucha decir que entre el pueblo cristiano no hay "líderes". Veremos luego que tal afirmación no es cierta, pues el liderazgo existe siempre en la comunidad. En todo caso lo que no se da, es el tipo de conducción que esperamos. Lo que sí es necesario asumir es la falta de dirigentes, pastores, ancianos, diáconos, líderes en general con una clara perspectiva de liderazgo dinámico en el servicio del reino de Dios.

Al plantearnos un estudio de los modelos, queremos dejar de pensar en el líder como individuo sin contexto, sino interpretarlo en la realidad de su función: como conductor de un grupo. Luego afirmamos que no hay liderazgo sin grupo, ni grupo sin liderazgo. De manera que un enfoque del estudio acerca del liderazgo comprende no sólo al líder, sino al grupo o iglesia en el que se desarrolla y un contexto determinado. Por ejemplo: una iglesia de 50 miembros, o de 500, de un pueblo o de capital; una obra nueva o una congregación de 70 años, etc.

Una clara comprensión de la conducción utiliza el término liderazgo incorporando al grupo y la situación. Se trata de un término activo, integrador de la unidad grupo-situación-liderazgo. Entonces podemos cuestionarnos: ¿cuáles son los modelos que tenemos en nuestro medio? ¿por qué los eligen las iglesias? ¿hacia dónde las conducen estos modelos de liderazgo? y ¿qué modelos necesitamos en nuestras congregaciones?

I - PERFILES DE LIDERAZGOS

Todo grupo desarrolla sus propios liderazgos, pero en nuestra obra es aún más compleja la creación de éstos, porque intervienen centros de formación de liderazgos que no siempre responden a las demandas de los grupos locales (seminarios, centros, institutos). Cuando los estudiantes regresan a laborar en las iglesias donde no siempre son permitidos otros modelos de liderazgo, se producen choques y presiones para la adaptación a los modelos del grupo.

Los liderazgos existentes en las comunidades cristianas son el resultado de la formación psicosocial de la cultura argentina y que se adaptan a las subculturas grupales (iglesias de misiones foráneas, miembros de clase media conservadora, vida hiperactiva en la capital, etc.).

Dentro de este contexto los líderes existentes podemos clasificarlos en

A. El liderazgo autoritario

Se trata de una conducción de una fuerte personalidad narcisística, rígida y estructurada, generalmente con ciertos dones carismáticos que lo destacan. Utilizan su autoridad muchas veces bajo el nombre del Señor. Dice el Dr. León que se refieren a los demás diciendo: "El Señor me ha revelado, me ha dicho, etc., cuando realmente están expresando su propia ambición de autoridad, mando y reconocimiento por parte de los demás". Su perfil de conducción lo podemos describir como el de una persona que tiene autoridad y la hace sentir: todos saben que es él quien manda. Al tratar los temas es fuertemente directivo, resolviendo solo, indicando qué debe hacerse a medida que las necesidades lo requieren. El establece los objetivos y metas de la congregación, siendo muy estricto al aplicar el reglamento y las sanciones disciplinarias, buscando intimidar y no educar. Al trabajar con cada hermano no enseña al grupo cómo conducirlo, tampoco posibilita el desarrollo de las personas. Al no proveer un ámbito de libertad ni de iniciativa propia, todos dependen de él y todo permanece bajo su control. La estructura de comunicación del liderazgo autocrático, se presenta centralizada en el líder, estableciendo así poca satisfacción de los miembros.

Normalmente se observa que la tarea disminuye y los conflictos aumentan en ausencia del líder, pues el grupo no sabe funcionar si no recibe órdenes. Un liderazgo de este tipo con el tiempo causa daños tremendos a la congregación, ya que generalmente permanece muchos años en la iglesia al no tener oposición, más al irse, se aflojan las válvulas de control y se manifiestan conductas explosivas en la comunidad.

B. El liderazgo paternalista

Se trata de una personalidad de gran influencia, es cuidadoso, protector, y salvador; y bajo ciertas circunstancias llega a ser nutritivo. Abre espacios para reconocer al otro, pero la decisión final siempre es suya. Aparece controlado por el sentimiento de poder, pero en menor intensidad que el autoritario, ya que es conciente que a él se le ha confiado la autoridad.

El perfil de este liderazgo lo presenta como estableciendo los roles paterno-filial. La autoridad que posee evita ejercerla salvo en casos extremos, prefiere hablar e imponer la disciplina por las buenas, sin sancionar a la persona, pero intimidando para que no vuelva a cometer el error. En general habla mucho y trabaja con cada uno de los miembros de la iglesia en forma personal. Ante la toma de decisiones reúne a las personas y les permite expresarse libremente; pareciera que es el grupo quien decide, pero lo que en realidad hace, es interpretar el deseo del líder. Lo mismo ocurre cuando se

elaboran planes y objetivos para la iglesia, el líder ya lo ha tratado con miembros claves de la congregación, por lo que en la asamblea parecieran ser discutidos por la comunidad, cuando en realidad son traídos desde la conducción. También es un modelo de conducción que establece dependencia eclesiológica y teológica de la membresía; los miembros de la comunidad no pueden vivir la vida en Cristo sin él. Es menos paralizante que el liderazgo autoritario, pero no logra desarrollar a la comunidad hacia la adultez. Resulta un tipo de liderazgo eficaz en iglesias en períodos de transición, ya sea luego del inicio de una obra, con personas nuevas en la fe; cuando un grupo cristiano ha pasado anteriormente por un liderazgo autoritario, o en el caso de una congregación dividida, con varios grupos en oposición entre sí. Es útil siempre que el objetivo final apunte hacia la madurez democrática de la comunidad.

C. El liderazgo democrático

El perfil del liderazgo democrático nos presenta una conducción responsable, que comparte las tareas con el grupo en el que todos tienen en su nivel la responsabilidad de la misión de la iglesia, es decir, asume su responsabilidad y crea responsabilidad.

El líder presenta una personalidad madura, equilibrada, con un profundo contacto con su congregación y la realidad cultural. Se trata de una persona que aprovecha las experiencias de vida como una oportunidad de aprendizaje y desarrollo. Él enseña, forma y ayuda a que la comunidad tome sus propias decisiones; equivale al pastor-maestro de Ef. 4:11. Utiliza el sentimiento de poder para alcanzar objetivos y metas acordados comunitariamente.

Las decisiones de la iglesia se comparten de común acuerdo, se trazan objetivos, se corrigen, se critican, se modifican. La participación congregacional es alta y estimula al grupo al desarrollo, aprendizaje y crecimiento. El liderazgo aplica la disciplina en forma correctiva, para restaurar y formar a los miembros.

Una de las características básicas es que hay capacidad de escuchar, lectura de los reales problemas y satisfacción de las verdaderas necesidades. Hay aceptación de la crítica positiva y desarrollo de la autocrítica. La comunicación es amplia entre cada miembro del grupo y con los líderes. En una comunidad con este liderazgo las relaciones entre los miembros son de carácter personal, fomentándose el compañerismo y la amistad. Los miembros manifiestan y desarrollan sus intereses personales y al mismo tiempo trabajan los de la congregación, solicitándose mutuamente la colaboración y el apoyo. Hay menor nivel de agresión entre los miembros y la estabilidad en las tareas es más lograda que en los otros liderazgos.

Es el liderazgo modelo al que aspirará todo pastor pero requiere más condiciones para su realización, a saber:

- a. Por parte de los pastores: personalidades maduras y consagradas al Señor.
- b. Por parte de la congregación: gran contacto con la realidad y la misión de la iglesia y un deseo de capacitación y aprendizaje para alcanzar un crecimiento real y continuado en todas las áreas.
- c. Su aplicación lleva todo un proceso previo con otros modelos de liderazgo para poder lograr este funcionamiento.

D. El liderazgo pasivo

Se trata de la conducción que carece de capacidad para influenciar en los demás. Su personalidad es débil e insegura. Su perfil de liderazgo se caracteriza por la carencia de autoridad, aunque en determinadas circunstancias ejerza algo de la misma, pero sólo por delegación de su tarea pastoral. Le da a la congregación libertad para hacer lo que desea, participa pero no decide, acepta la opinión de la mayoría o la imposición del poder de ciertas personas. Sabe poco y hace poco, mas trata de ayudar en los casos en que se lo solicitan. Actúa amistosamente para con todos, tratando de congraciarse, pero se abstiene de valorar en ningún sentido.

Como no sabe conducir, recarga las tareas de los que en realidad están trabajando. Se destaca porque deja hacer al que sabe y al que no sabe también.

En la congregación no hay objetivos a partir de una situación, se copian planes anteriores, las responsabilidades de los fracasos las llevan los miembros. No sabe atender a las demandas de la congregación, tampoco sabe hacerse escuchar. Al no saber conducir favorece el surgimiento de conflictos entre los hermanos y a los que se logra disciplinar se los hace indiscriminadamente, para escarmentar al grupo.

Una congregación con este tipo de liderazgo se caracteriza por su falta de motivación para la misión, carece de vitalidad, hay conflictos y abandono de la comunidad por parte de los que tienen necesidad de crecer.

CUADRO COMPARATIVO [Resumen de Gandini]

	AUTORITARIO	PATERNALISTA	DEMOCRATICO	PASIVO
AUTORIDAD	Tiene autoridad y la ejerce.	Tiene autoridad y evita su ejercicio.	Tiene responsabilidad, pero crea responsabilidad.	No tiene autoridad, la ejerce por delegación.
DECISIÓN	Decide solo.	Aparentemente el grupo decide, en realidad interpretan su voluntad.	Ayuda al grupo a superar la angustia de la toma de decisiones.	No decide, pero acepta la imposición de los que dominan.
SABER	Sabe y lo asume de hecho.	Sabe y enseña sin deslindar autoridad.	Estimula el aprendizaje.	No sabe, no hace, permite que haga el que sabe.
RESPONSABILIDAD	Tiene responsabilidad y la asume solo.	Tiene responsabilidad y la asume defendiendo a sus miembros.	Tiene responsabilidad, la asume y enseña a asumirla.	Hace responsables a los miembros de los desacuerdos.
OBJETIVOS Y METAS	Fija solo los objetivos y elabora los planes.	Los objetivos y planes aparentan ser elaborados por la congregación.	Establece objetivos claros, y ayuda a elaborar metas.	No hay objetivos y si son necesarios los copia de otros planes.
RELACIONES	Siempre se hace escuchar	Hace hablar y da la última palabra	Sabe escuchar	No puede escuchar, tampoco puede hacerse oír, es confuso.
REGLAMENTO	Aplica el reglamento.	Aplica el reglamento por las buenas.	Utiliza técnicas de dinámica grupal.	El reglamento manda.
DISCIPLINA	Impone la disciplina.	La impone por las buenas.	Estimula a postergar la satisfacción inmediata para alcanzar objetivos.	Fomenta la indisciplina.
SANCIÓN	Sanciona intimidando.	No sanciona pero intimida.	Tranquiliza, estimula y orienta.	Castiga a los buenos para escarmentar a los malos.
TRABAJO	Con cada miembro en particular.	Con cada uno en el grupo.	Con todo el grupo.	No trabaja, recargando la tarea de los que están trabajando.
CALIFICACIÓN	Lo hace solo.	Lo hace solo pero dadivosamente.	Evalúa con el grupo.	No puede evaluar, necesita la obsecuencia.

II - EL LIDERAZGO DIRECTIVO

A. El liderazgo en el centro

Si el liderazgo constituye el punto central de la organización del grupo, hemos de tomar conciencia que por nuestras propias características latinoamericana, el liderazgo que la iglesia necesita no es exactamente el perfil democrático, pues la realidad nos demuestra que no estamos en condiciones de poder asumirlo; de allí que proponemos la necesidad de desarrollar

liderazgos directivos. Con el término directivo, pensamos en liderazgos con conducción del grupo hacia objetivos establecidos por consenso, pero al mismo tiempo una fuerte iniciativa hacia la acción a fin de motivar desde el liderazgo a que la congregación alcance las metas juntamente planeadas.

Al hablar de liderazgo directivo lo definimos desde cinco aspectos que lo integran:

- a. La reflexión
- b. La conducción
- c. La enseñanza

- d. La acción impulsada por los dones carismáticos que el Espíritu ha de dotar a sus ministros.
- e. La acción y el desarrollo hacia objetivos comunes, sin recurrir al autoritarismo.

B. El modelo paulino nos permite descubrir este perfil (1 Co. 4:16-21):

1. **El liderazgo directivo no es individual**, sino una tarea de equipo (v. 16). Pablo se rodea de un grupo de seguidores que le aman y comparten sus ideas. Respondiendo a la demanda del N. T. donde la palabra líder o pastor (*kibernesís, poimen*) no aparecen en singular. El liderazgo individual no existe en la Biblia.
2. **La capacidad de trabajar juntos:** escoge a los que se destaca por sus dones y trabajan juntos y en equipo, con el cual comparten ministerios, objetivos y métodos de trabajo (v. 17, véase Timoteo, Tito, Lucas, Silas, Epafrodito, etc.).
3. **El método de trabajo** lo encontramos en el mismo versículo señalado por el apóstol, es decir, que no iba a cualquier ciudad a abrir una obra, sino que siguiendo la misión dada por el Espíritu de Dios va a las ciudades estratégicas. Además realizaba una enseñanza de la revelación de Dios de acuerdo con un plan teológico doctrinal y ético.

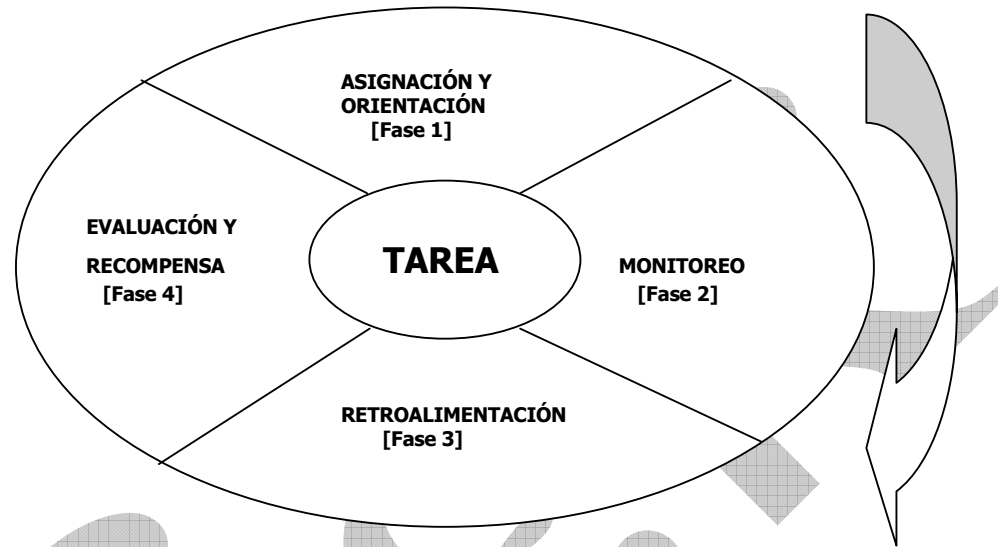
4. De manera que no sólo forma a los líderes, sino también promueve el desarrollo integral de la congregación hacia la plenitud en Cristo (Ef. 4:13, *τέλειος* – perfecto, completo, terminado).
5. **El modelo de liderazgo es flexible**, adaptándolo de acuerdo al contexto autoritario, paternalista o democrático y les hace ver que la determinación del mismo se estructurará de acuerdo a sus actitudes. El liderazgo directivo se adapta a las necesidades de las congregaciones. Hay iglesias que demandan liderazgos autoritarios, por lo que habrá que comenzar siéndolo, con el objetivo de encausar al grupo hacia el crecimiento y la adopción de otros modelos en el futuro. Hay grupos como el juvenil, el de tercera edad, etc, que demandan un liderazgo paternalista, que aunque la estructura general de la iglesia no lo desarrolle, hay que satisfacer, educándoles para crecer en Cristo.
6. **Los líderes** que se escojan han de ser los mejores de la congregación y seleccionados teniendo en cuenta en primer término, no cómo predica o cuánto sabe de teología, sino cuál es el grado de madurez y salud que presenta en las relaciones interpersonales, familiares y sociales (1 Ti. 3; Tit. 1). Este es el punto donde fallan básicamente los liderazgos en nuestra obra.

APÉNDICE: INFORMACIÓN ADICIONAL

Estilos de Liderazgo

TIPOS DE LÍDER	MODO OPERATIVO DEL LÍDER	LEMA DEL ESTILO	COMPETEN. DE INT. EMOCIONAL DE BASE	CUANDO FUNCIONA MEJOR	IMPACTO SOBRE EL DESEMPEÑO
Coercitivo	Exige obediencia inmediata	"Haz lo que te digo"	Orientación al logro, iniciativa, autocontrol.	En momentos de crisis, para remontar una crisis o con miembros problemáticos	Negativo
Orientativo	Motiva a las personas hacia una visión	"Ven conmigo"	Autoconfianza, empatía, canalización del cambio	Cuando los cambios requieren una nueva visión o cuando es necesaria una dirección clara	Casi siempre positivo
Afiliativo	Crea armonía y fomenta relaciones	"Las personas primero"	Empatía, desarrollo de relaciones, comunicación	En situaciones de estrés, cuando es necesario motivar al equipo o mejorar las relaciones en el equipo	Positivo
Participativo	Crea consenso a través de la participación	"¿Qué piensas?"	Colaboración, liderazgo, comunicación	Para fomentar un consenso o compromiso, o para conseguir que personas con talento aporten	Positivo
Imitativo	Fija estándares de excelencia exigentes	"Haz como yo"	Constancia, orientación al logro, iniciativa	Para obtener resultados rápidos de un equipo muy motivado y experimentado	Negativo
Capacitador	Desarrolla a las personas para el futuro	"Inténtalo"	Desarrollo de otros, empatía, conciencia emocional	Para ayudar a las personas, mejorar su desempeño o desarrollar su potencial a largo plazo	Positivo

Las 4 etapas del liderazgo



ACTIVIDADES PARA EL ESTUDIO 3

Actividad 1

¿Qué piensa de estas expresiones (marque con una X)?

- | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| El tamaño del grupo no refleja la calidad del liderazgo | <input type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO |
| Ser líder no significa ser popular | <input type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO |
| Para ser líder hay que tener poder | <input type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO |
| Al líder se le conoce por el fervor en la oración | <input type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO |
| El líder debe tener un llamamiento | <input type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO |

Actividad 2

En su deseo de servir al Señor, inconscientemente usted está pensando en roles del liderazgo. Después de leer este tema del Lic. Gandini, podría usted definir con total honestidad: ¿qué clase de líder se considera usted (marque uno sólo)?

Actividad 3

¿Qué clase de líder querría llegar a ser usted (marque uno sólo)?

- | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> autoritario | <input type="checkbox"/> paternalista | <input type="checkbox"/> directivo |
| <input type="checkbox"/> democrático | <input type="checkbox"/> pasivo | |

Actividad 4

¿Qué tipo de líder necesita su iglesia? Discútalos con su pastor o diáconos.

Incluya en su informe el nombre y apellido de las personas consultadas.

- | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> autoritario | <input type="checkbox"/> paternalista | <input type="checkbox"/> directivo |
| <input type="checkbox"/> democrático | <input type="checkbox"/> pasivo | |

¿El tipo de líder que necesita la iglesia, armoniza con su respuesta de la pregunta 3? SI NO

Estudio 4: LA RELACION ENTRE LOS LIDERES Y EL PASTOR Daniel Tomasini

Muchos de los problemas que derivan en graves consecuencias para las iglesias tienen su origen en relaciones conflictivas entre líderes y pastor, entre los mismos líderes o entre éstos y la congregación; por lo tanto, estamos ante un tema de suma importancia y que requiere un cuidadoso examen.

Antes de tratar sobre la relación entre los líderes y el pastor será necesario revisar los fundamentos bíblicos de la eclesiología, que influyen directamente sobre el espíritu y el propósito ministerial de dicha relación. Dividiremos, por lo tanto, la exposición en tres partes: la primera nos propone pensar en un retorno a las bases bíblicas de la eclesiología; la segunda nos invita a reflexionar acerca del espíritu de la relación entre líderes y el pastor, y la tercera nos lleva a meditar sobre el propósito ministerial de esta relación.

I - RETORNANDO A LAS BASES BÍBLICAS DE LA ECLESIOLOGIA

Leyendo el N.T. advertimos que los apóstoles, sobre cuyo fundamento se construyó la iglesia (Ef. 2:20), se preocuparon por establecer en cada iglesia que fundaban **presbíteros o ancianos** a quienes encomendaban el cuidado de las mismas. En este sentido Pablo y Silas, al regreso del primer viaje misionero, *En cada iglesia nombraron ancianos* en la provincia romana de Galacia (Hch. 14:23). De modo similar, en la carta que el apóstol Pablo escribió a Tito, el pastor-misionero enviado por aquel tiempo a la isla de Creta, expresaba: *Te dejé en Creta para que pusieras en orden lo que quedaba por hacer y en cada pueblo nombraras ancianos de la iglesia...* (Tit. 1:5).

Observamos que en ambos versículos se utiliza *ancianos* en plural, lo que parece indicar que el gobierno en las iglesias primitivas era, en muchos lugares, colegiado. Más aún, parece ser que el modelo de organización eclesiástica más frecuente en la segunda mitad del siglo primero estaba formado por un equipo de obispos y diáconos al frente de las congregaciones locales. Por ej., escribiendo a los filipenses (61-62 d.C.) Pablo saludaba... *a todos los santos en Cristo Jesús que están en Filipos (los creyentes), junto con los obispos y diáconos* (Fil. 1:1). Esta misma organización existía también en Efeso para la época (63-64 d.C.) en que Pablo escribía su primera carta a Timoteo (cf. 1 Ti. 3).

Pero cabe preguntar: ¿quiénes eran los obispos o ancianos? La

exégesis moderna es casi unánime al afirmar que los obispos (*episkópois*), ancianos (*presbutérous*), conductores (*hegouménon*, He. 13:7 y 13:17) y pastores (*poiménas*, Ef. 4:11) son diversos términos que describen a los mismos oficiales. Se trataba de los pastores o guías espirituales de las congregaciones. El hecho de que estas palabras eran intercambiables y se aplicaban indistintamente a las mismas personas lo prueban claramente dos textos: **(1)** Tit. 1:5-7 donde anciano y obispo se usan intercambiamente. **(2)** Hch. 20:17, 18 y 28, empleado por el obispo J. B. Lightfoot (1818-1889, anglicano, profesor en Cambridge) en su tesis como texto de prueba.

Notamos aquí que Pablo hizo llamar a Mileto *a los ancianos de la iglesia*. Y cuando llegaron les dijo: *Ustedes saben como me porté todo el tiempo que estuve con ustedes, desde el primer día que vine a Asia... Tengan cuidado de sí mismos y de todo el rebaño sobre el cual el Espíritu Santo los ha puesto como obispos, para pastorear la iglesia de Dios, que él adquirió con su propia sangre* (Hch. 20). Debe observarse que a los mismos que ha llamado ancianos luego los llama obispos (o supervisores) y dice que están puestos para pastorear la iglesia de Dios. Estos pastores, obispos o presbíteros tenían como función la supervisión, el consejo, la guía espiritual y la edificación doctrinal de las congregaciones.

Por su parte los diáconos, palabra que traducida del griego significa *servidores* y cuyo antecedente lo hallamos en Hch. 6:1-7. Eran colaboradores dedicados al servicio de los necesitados y a la administración y distribución de los recursos materiales de la comunidad; aunque no fueran éstas las únicas funciones tal como se observa en los casos de Esteban y Felipe que eran evangelistas (Hch. 7 y 8:26ss.).

No obstante este colegiado, es evidente que en muchas congregaciones había un pastor, obispo o presbítero principal que presidía al conjunto de los ancianos y diáconos (o sea, los líderes en general). Este era el caso de Jacobo o Santiago entre los ancianos de la iglesia de Jerusalén. En este sentido es significativo que en Hch. 15, después que Pablo y Pedro relataron su testimonio entre los gentiles, fue Jacobo quien dio al concilio el consejo final. No es casual tampoco que en Hch. 21:18 se lo mencione encabezando al grupo de los presbíteros, que en Gá. 2:9 Pablo lo llame *columna* de la iglesia de Jerusalén o que en la misma carta el apóstol que llegaron *algunos de parte de Jacobo* (Gá. 2:12). Todos estos versículos evidencian que Santiago presidía a los ancianos de la iglesia de Jerusalén. En 1 Ti. 5:17 parece diferenciarse del grupo de los ancianos *que dirigen bien los asuntos de la iglesia... que dedican sus esfuerzos a la predicación y a la enseñanza*. Se recomienda hacia ellos particularmente el doble honor del respeto y la retribución material. Se supone también, por cierta tradición patrística, que Pedro, aunque se considera un anciano más (1 P. 5:1), habría

ejercido la tarea de presidir a los ancianos en Roma. Lo mismo habría ocurrido con Juan entre los de Efeso.

Obispos o sobreveedores, entre los cuales algunos presidían o se dedicaban con afán a la obra, diáconos y creyentes en general profundamente involucrados con el ministerio cristiano según sus dones; tal parece haber sido la sencilla organización de la iglesia primitiva. Pero en el siglo II ciertos obispos que pertenecían a iglesias más poderosas o ciudades más importantes comenzaron a destacarse y a ejercer cierto dominio sobre regiones circunvecinas o iglesias más pequeñas. Así comenzaron a diferenciarse en rango y jerarquía los simples pastores de los obispos. Ya para el siglo III, tres grandes obispados se disputaban la hegemonía: Antioquia, Alejandría y Roma. Hacia el siglo IV el obispo de Roma, León I daba el toque necesario, a través de su carta al concilio de Calcedonia, para consolidar la supremacía en Roma. En los siglos siguientes se afianzaba el papado y la complicada jerarquía clerical, perfectamente diferenciada del laicado. Mientras que en la iglesia primitiva la diferencia entre pastor y líderes era de roles y no de status, en los siglos siguientes se comenzó hablar de jerarquía. Mientras que en el N.T. la iglesia era la asamblea de todos los creyentes en Jesucristo, en épocas posteriores la iglesia llegó a ser el obispo o el sínodo de presbíteros. Mientras que en el N.T. los ministros eran reconocidos por la iglesia de acuerdo a sus dones, en tiempos más recientes los mal llamados "cargos eclesiásticos" llegaron a heredarse o a comprarse (simonía). Mientras que Jesús enseñó que la autoridad radica en el servicio, algunos confundieron autoridad con autoritarismo, tal fue el caso de Diótrefes (3 Jn. 9-10). Mientras que la Biblia exalta el concepto de autoridad espiritual con el propósito de mantener la paz, los hombres lo han mal interpretado haciéndolo objeto de rivalidades o lo han disuelto en favor de la anarquía.

¡Es un soplo refrescante y renovador el del N.T. cuando nos hace retornar a las bases de la organización de la iglesia y a la fuente de autoridad espiritual de sus líderes!

Veamos algunos ejemplos que demuestran que en el N.T. no hay trazos de monarquía episcopal ni de oligarquía sinodal:

1. Hechos 6:1-7, la congregación aceptó la propuesta de los apóstoles de elegir diáconos y la llevó a cabo.
2. Hechos 13:1-3, la congregación participó en la consagración de Saulo y Bernabé como misioneros en un culto dominical tras orar y ayunar.
3. Hechos 14:23, *nombraron ancianos*, implica "elegir por una muestra de manos" (del gr. ***cheirotonesantes***) lo que hace pensar en una designación dirigida por los apóstoles y la participación congregacional.

4. Hechos 15:22, después que Jacobo dio el consejo guiador al concilio leemos: *Entonces los apóstoles y ancianos, de común acuerdo con toda la iglesia, decidieron escoger a algunos de ellos y enviarlos a Antioquia con Pablo y Bernabé.*

Estos solos ejemplos nos bastan para comprobar que ninguna persona o sector se atribuía la autoridad que Dios le concedió a la iglesia toda como cuerpo. Pero: ¿cómo surgen los líderes? ¿cuál es la fuente de su autoridad espiritual?

Mencionemos algunos aspectos que deben ser tenidos en cuenta al reconocer y designar líderes y pastores:

A. La autoridad espiritual viene de Dios

Es el Señor glorificado el que *constituyó a unos, apóstoles; a otros profetas; a otros, evangelistas; y a otros, pastores y maestros* (Ef. 4:11). Dios concedió autoridad al cuerpo, pero éste se mueve según la autoridad de cada uno de los miembros: dicha autoridad está dada por el ministerio al que el Señor lo ha llamado. Nadie puede ser autoridad delegada de Dios en la iglesia si no está bajo la autoridad de Dios. El líder no ha de hablar por sí mismo sino lo que oyó de Dios, lo que le fue revelado. De Jesús se decía que *se asombraba de su enseñanza, porque la impartía como quien tiene autoridad y no como los maestros de la ley* (Mr. 1:22). Se trataba de la autoridad, de la obediencia, del discernimiento de los misterios divinos y del valor y la convicción de lo que transmitía. En los apóstoles se apreciaba la autoridad espiritual por el denuedo con que daban testimonio de Cristo. Sin tal autoridad, vana es la preparación intelectual, las condiciones de personalidad o cualquier otro factor que se considere.

B. La autoridad espiritual viene por vocación divina y el ejercicio de los dones

En 1 Co. 12 se nos muestra que el cuerpo de Cristo no es indiferenciado. Hay una profunda unidad orgánica en medio de la diversidad de funciones de sus miembros. Los líderes deben sentir el llamado de Dios a servirlo según los dones que hayan recibido. Estar ejerciendo cabalmente los dones de Dios es estar ejerciendo la autoridad divina. En el caso de los pastores principales (aunque todos deberían hacerlo en alguna medida) es deseable que se hayan dedicado a una capacitación sistemática y consagren un tiempo significativo al ministerio congregacional.

C. La autoridad de los líderes debe ser reconocida por la iglesia

El Espíritu Santo da discernimiento a la congregación para reconocer sus ministros. Normalmente a los apartados se los encomendaba al Señor en oración con la participación de la iglesia y el concurso y calificación de los presbíteros (1 Ti. 4: 14; Tit. 1:5; 1 Ti. 5:22, etc.).

La autoridad espiritual se evidencia en el amor: Alabar, enseñar, predicar, servir o ejercer cualquier don sin amor constituye un sin sentido (1 Co. 13:1-3). La fuente de autoridad espiritual del líder es el amor de Dios en lo que lo mueve a alabar, enseñar, predicar o servir. Esta es su carta de presentación ante su prójimo. Y no hay teología, disciplina humanística o técnica alguna que pueda sustituir el amor.



Realizar la actividad 1

D. La autoridad espiritual se evidencia en el servicio

El mundo piensa que las condiciones que deben reunir las autoridades son apariencia magnífica y poderosa, capacidad para exhibirse, voz de mando, ideas brillantes y labios elocuentes; Jesús enseñó que la verdadera autoridad espiritual consiste en la disposición al servicio: *Jesús les dijo: Los reyes de las naciones oprimen a sus súbditos, y los que ejercen autoridad sobre ellos se llaman así mismos benefactores. No sea así entre ustedes. Al contrario, el mayor debe comportarse como el menor, y el que manda como el que sirve. Porque, ¿quién es el más importante, el que está a la mesa o el que sirve? ¿No es el que está sentado a la mesa? Sin embargo yo estoy entre ustedes como uno que sirve* (Lc. 22:25; 27).

Concluimos que no es la edad (1 Ti. 4:12), ni los títulos de honor (Fil. 3:5-8), ni la capacidad de dominar o imponerse (1 P. 5:2-3) lo que confiere autoridad a los líderes. La fuente de autoridad es Dios que transforma la vida y llama al servicio y la evidencia de dicha autoridad radica en el amor que prodigan, la disposición a servir y los dones con que fueron coronados. Para que haya una buena relación entre los líderes, entre éstos y el pastor y entre éstos y la congregación, el primer paso es tener sabiduría espiritual para escogerlos. No apresurarse y discernir evitará futuros problemas.



Realizar las actividades 2, 3, y 4

II - EL ESPIRITU DE LA RELACION

Las bases bíblicas de la eclesiología que hemos revisado nos facilitan la tarea de pensar acerca del espíritu de la relación entre los líderes y el pastor. Todo lo dicho influye directamente en las deducciones que hemos de hacer al caracterizar dicho espíritu como:

A. Un espíritu de compromiso y responsabilidad

Si afirmamos que la verdadera autoridad espiritual consiste en el servicio de acuerdo a los propios dones, lo primero que ha de esperarse es que líderes y pastores sean buenos mayordomos de sus dones, responsables y comprometidos con la tarea. Quien debe organizar, administrar, convocar, etc., ha de hacerlo con responsabilidad. A quien le fue otorgada autoridad para servir debe ejercerla. Cuando no hay tareas, informes, planes y trabajo, las reuniones de comisiones se tornan en un divague, una pérdida de tiempo o una oportunidad para la crítica, el reproche y el desaliento. La responsabilidad de los líderes y el pastor se observará en detalles tales como puntualidad y el respeto por el tiempo ajeno, factor que, por minúsculo que parezca, tiende a condicionar el clima de sus encuentros.

B. Un espíritu de humildad

Cuando entre líderes y pastor hay luchas por prevalecer, reivindicar derechos por cualquier medio, defender territorios "privados" o reclamar poder y autoridad, se ha pervertido el espíritu de humildad y se ha confundido el concepto de autoridad espiritual. Quien reclama autoridad se siente carente de ella, quien se empeña en defenderse olvida que Dios es quien defiende la causa del justo, quien trata de prevalecer o dominar se olvida de servir. El pastor y los líderes no deben reclamar autoridad porque ya la tienen: les fue dada por Dios y reconocida por la iglesia. Tan sólo les queda ejercerla con mansedumbre, amor y fidelidad al Señor. En Nm. 12 se nos brinda una preciosa ilustración de autoridad divina. Aarón y María cuestionaron la autoridad de Moisés, pero éste no se vindicó a sí mismo ni tomó medidas. Dice la Escritura: *Moisés era muy humilde, más humilde que cualquier otro sobre la tierra* (Nm. 12:3). El esperó en Dios y Dios se reveló en el tabernáculo de reunión donde condenó las palabras arrogantes y confirmó a su siervo Moisés diciendo: *en toda mi casa él es mi hombre de confianza* (Nm. 12:7). El líder no ha de buscar ser idealizado o ser visto como perfecto ante los hombres; por el contrario, ha de buscar secretamente la armonía con Dios y ha de ser sincero ante los hombres. ¿De qué vale acaso mostrarse como ideal de bondad, de

sacrificio, de inteligencia o de virtud ante los hombres? En Hch. 14:8-19 se aprende que los licaonios que adoraron como dioses a Pablo y Silas, al momento los apedrearon. Así es la idealización humana: a quien se idealiza también se envidia, a quien se endiosa también se aprisiona con exigencias. Cuando pastores y líderes buscan o permiten ser idealizados van alejándose de los demás, cavando su propia fosa y paralizándolo el desarrollo de quienes los rodean. Cuando entre líderes y pastores hay un espíritu de humildad, entonces hay franqueza para expresar las propias carencias, luchas y deseos, hay verdad en las relaciones y fluidez en el crecimiento.

C. Un espíritu de amor.

Eros y **ágape** son las palabras griegas que se traducen como amor. La primera, **eros**, significa "amar al otro por lo que tiene: belleza, virtud, etc"; la segunda, **ágape**, significa "amar al otro a pesar de sus carencias y pecados". Cuando Jesús decía: *En esto conocerán todas que sois mis discípulos, si tenéis amor los unos por los otros* (Jn. 13:35), la palabra usada era **ágape**. El distintivo del cristiano es la capacidad de amar al otro "a pesar de", dado que Cristo así lo ama a él. Es cierto que amamos al otro porque nos agrada o es grato estar con él, pero es preciso amarlo cuando peca o se torna desagradable e irritante. Por ello, la impaciencia e intolerancia perturban las relaciones grupales.

Una tercera palabra es **filéo** que básicamente tiene que ver con amistad, afecto, aprecio. Esta palabra en boca de Jesús (Jn. 15:14) genera una relación distinta con el y ésta se proyecta a la relación entre los hermanos en la comunidad que conforma la iglesia.

D. Un espíritu de sujeción y respeto mutuo

La sujeción nacida del amor es un punto clave en la ética neotestamentaria. Se la recomienda para las relaciones maritales, paternofiliales, laborales, políticas y, por supuesto, eclesiales. Leyendo el N.T. encontramos recomendaciones como éstas: *Hermanos, les pedimos que sean considerados con los que trabajan arduamente entre ustedes, y los guían y amonestan en el Señor. Ténganlos en alta estima, y ámenlos por el trabajo que hacen* (1 Ts. 5:12-13), es decir, por la clase de ministerio santo que realizan. Otra vez reza: *Bien saben que los de la familia de Estéfanos fueron los primeros convertidos de Acaya, y que se han dedicado a servir a los creyentes. Les recomiendo hermanos, que se pongan a disposición de aquéllos y de todo el que colabore en este arduo trabajo* (Co. 16:15-16). Otra expresa: *Obedezcan a sus dirigentes y sométanse a ellos, pues cuidan de ustedes como*

quienes tienen que rendir cuentas (He. 13:17).

En todos estos textos se recomienda hacia los pastores: reconocimiento y estima, sujeción y obediencia (en tanto no induzcan a desobedecer claramente un mandamiento de Dios). También se aconseja sujeción a *todo el que colabore en este arduo trabajo*. Por su parte, a los pastores se les pide: *...cuiden como pastores el rebaño de Dios que está a su cargo, no por obligación ni por ambición de dinero, sino con afán de servir, como Dios quiere... sean ejemplos para el rebaño* (1 P. 5:2-3). A Timoteo, el pastor-misionero Pablo le escribía: *No reprendas con dureza al anciano, sino aconséjalo como si fuera tu padre. Trata a los jóvenes como a hermanos: a las ancianas, como a madres: a las jóvenes, como a hermanas con toda pureza* (1 Ti. 5:1-2). En otro pasaje declaraba: *Y un siervo del Señor no debe andar peleando: más bien, debe ser amable con todos, capaz de enseñar y no propenso a irritarse. Así, humildemente, debe corregir a los adversarios...* (2 Ti. 2:24-25).

La ecuación deseable es ésta: mientras quienes están bajo el cuidado pastoral deben manifestar reconocimiento y estima, sujeción y obediencia hacia sus pastores; los pastores y líderes deben estar sujetos a los que cuidan exhortando con familiaridad, enseñando con paciencia y corrigiendo con ternura. Ajeno a su espíritu deben estar las amenazas, las rencillas y el deseo de tener señorío. El que no sabe estar sujeto a la autoridad no puede ser autoridad.

Algunas veces hermanos o líderes rechazan de plano el consejo de sus pastores sin haberlo puesto en oración ni haberse cuestionado seriamente su modo de pensar. Así manifiestan desparpajo y autosuficiencia. Por cierto que alguna idea o proyecto del pastor puede ser cuestionable, pero aquí la forma es más importante que el fondo. Cuando en la relación pastor y líderes no hay disposición al aprendizaje, no hay sujeción y respeto mutuos.



Realizar la actividad 5

E. Un espíritu de restauración y aliento mutuos

Cuando en las relaciones entre pastores y líderes comienzan las críticas nocivas, los comentarios con terceros hermanos acerca de actitudes de algún hermano (difamación), o los reproches públicos y abiertos, se pervierte el espíritu de restauración y aliento mutuos que debe existir en la comunidad cristiana. El apóstol Pablo expresaba: *Hermanos, si alguien es sorprendido en pecado, ustedes que son espirituales deben restaurarlo con una actitud humilde* (Gá. 6:1). Restaurar y no criticar, ni difamar o reprochar, es lo que se

espera del líder y el pastor. Aún es interesante y saludable seguir el consejo de Jesús: *Si tu hermano peca [contra ti], ve a solas con él y hazle ver su falta. Si te hace caso has ganado a tu hermano* (Mt. 18:15).

¡Cuántas veces se ventilan pecados ajenos sin haber cumplido el sagrado deber de estar a solas con el hermano! Aun cuando fuere el pastor el que flaquea, se desanima o tropieza, la actitud de los hermanos, –y cuánto más de los líderes– ha de ser la de animarlo y exhortarlo. Así lo hizo Pablo con Timoteo cuando le dijo: *Ejercita el don que recibiste mediante profecía, cuando los ancianos te impusieron las manos* (1 Ti. 4:14).

F. Un espíritu de oración

El hábito de orar conjuntamente con los líderes por los hermanos en necesidad y orar los unos por los otros hace al espíritu y propósito de la relación.

G. Un espíritu de amistad y alegría

Es interesante que a Jesús se lo llamó el *amigo de recaudadores de impuestos y de pecadores* (Lc. 7:34), porque Jesús comía y bebía con ellos. Fue también Jesús quien dijo a sus discípulos: *Ya no los llamo siervos... los he llamado amigos...* (Jn. 15:15), porque se da a conocer enteramente con ellos. Jesús compartía con los hombres tal cual era, estaba a gusto con ellos, se sentía libre. Actualmente vivimos en una sociedad llena de roles y funciones; la amistad es un espacio abierto para vivir en libertad y conocerse y darse a conocer en lo personal, más allá de los roles y las funciones. Al pastor se lo toma en general como a aquel a quien se le pide consejos, se le cuentan problemas, se le consulta sobre planes y organización, etc. Pero si la relación del pastor con los líderes o miembros de su iglesia consiste en eso de la mañana a la noche éste terminará estresado, cansado y aburrido. Tanto el pastor como los líderes necesitan momentos para compartir como amigos, más allá de las cuestiones del trabajo. Son los espacios para compartir experiencias felices, para gozar de la vida, para reír juntos, y compartir una buena comida, un paseo agradable, unos buenos chistes, un deporte o darse a conocer y a su vez conocer al otro en cotidianidad. A veces conocemos al hermano como compañero de trabajo y no como persona: ¡qué lástima! ¡cuántas cosas perdemos! La amistad se crea en los momentos felices y alegres de la vida y prueba ser verdadera cuando hay solidaridad también en el sufrimiento. En la amistad se crece y se cambia. En la amistad dejamos de ser objetos de transferencia de nuestro prójimo y nos damos a conocer, en la amistad valorizamos, se rompen los estereotipos y las relaciones se hacen fluidas.

3. EL PROPOSITO MINISTERIAL DE LA RELACION

Es bueno recalcar que la relación entre los líderes y el pastor es mucho más trascendente y abarcativa que una mera relación de trabajo. Sin embargo, no puede obviarse el hecho de que es también una relación de trabajo.

En esta última sección trataremos brevemente acerca del propósito de trabajo de esta relación. Lo primero que es necesario recordar es que el N.T. no concibe algunos miembros pasivos y otros activos. En un sentido, cada creyente es pastor de su hermano. El ministerio pastoral debe realizarse de "todos hacia todos"; ya que es la ocupación solícita de los cristianos unos por otros y por los del mundo a fin de que Cristo sea formado en todos. Vale la pena recorrer el N.T. y anotar las tareas que se encomiendan de "unos a otros". Efectivamente:

- cada creyente debe sobrellevar la carga del otro (Gá. 6:2)
- soportarlo y perdonarlo (Col. 3:13)
- hospedarlo (1 P. 4:9)
- alentarlo (1 Ts. 4:18)
- oír su confesión (Stg. 5:16)
- orar por él (Stg. 5:16)
- restaurarlo con mansedumbre (Gá. 6:1)
- disciplinarlo en amor (Mt. 18:15)
- ayudarlo materialmente (Stg. 2:15-16)
- etc.

Con estos ejemplos notamos que se está pidiendo, prácticamente, que cada creyente sea un pastor de su hermano. En este sentido debemos decir que la iglesia es una **diakonía** y una **koinonía**. Además, enseña el N.T. que cada creyente posee dones (1 Co. 12, Ro. 12:6-8, Ef. 4:11-12) y que cada creyente es un sacerdote (1 P. 2:9; Ap. 5:10).

Ante esta realidad cabe la pregunta: ¿y para qué entonces **(1)** pastores ordenados y **(2)** líderes?

Comencemos respondiendo la primera parte de la pregunta. Son necesarios los pastores ordenados para que:

1. Realicen tareas de supervisión, guía y consejo así como también presidencia y conducción.
2. Para que sean arquetipos o modelos al resto de los santos que también deben cumplir tareas pastorales.
3. Para preparar a los santos para la obra del ministerio.

El ministerio del pastor no consiste en hacer lo que los creyentes deben hacer sino en adiestrarlos para que lo hagan. Una antigua tendencia era creer en el pastor–centrismo. El pastor era activo, hacía todo, los miembros

eran pasivos. El pastor entonces predicaba, asistía a los funerales, enseñaba en la escuela dominical, arreglaba el edificio, visitaba a los enfermos, etc. y los miembros eran simplemente "los pastoreados". Esto coartaba el desarrollo de la congregación. Evidentemente las necesidades son muchas y muchos los necesitados para ser atendidos por uno, dos o tres pastores ordenados. Toda la congregación debe involucrarse en la tarea pastoral. Sin embargo, esto no confina al pastor a estar simplemente detrás del púlpito o del escritorio como un pastor ejecutivo. Pero es totalmente cierto que el pastor podrá visitar a algunos necesitados pero no a todos, podrá estar en la coordinación de todas las actividades pero sólo en la ejecución de algunas y así podemos seguir enumerando posibilidades reales. Pero su principal tarea ha de ser el adiestramiento de su gente. En Ef. 4:11-12 debe leerse: *Él mismo constituyó... pastores maestros a fin de capacitar al pueblo de Dios para la obra de servicio...*

Contestamos ahora la segunda parte de la pregunta: ¿para qué líderes?, digamos:

1. Deben colaborar estrechamente en la tarea pastoral.
2. Deben coordinar y organizar los grupos de trabajo de la iglesia que estén a cargo de cada uno de ellos (adoración, comunión, servicio comunitario, etc.).
3. Deben ser modelos para el resto de los santos que deben cumplir tareas pastorales.
4. Deben, a su vez, enseñar a otros hermanos acerca de su vida y ministerio cristiano.

Arribamos así a la pregunta final de este trabajo: ¿cuál es la tarea interna que relaciona al pastor con los líderes? Pablo aconsejaba al pastor Timoteo: *Lo que me has oído decir... encomiéndalo a creyentes dignos de confianza, que a su vez estén capacitados para enseñar a otros* (2 Ti. 2:2).

El pastor debe discernir los dones y optimizar las funciones de sus líderes. Enseñará cómo aconsejar, cómo usar la Biblia, cómo dirigir un culto y tantas otras facetas útiles del ministerio. El pastor y los líderes podrán formar verdaderos equipos de planificación, supervisión y evaluación de la tarea de la iglesia en sus distintas áreas, coordinando y confeccionando un calendario de actividades. Podrán formar equipos de oración por los hermanos y necesitados. Podrán formar equipos de visitación o atención de hermanos con problemas donde se distribuyan visitas, se compartan los resultados y se traten conjuntamente los casos más complejos. Podrán compartir informes de la tarea y discernir los dones de los hermanos para involucrarlos en la actividad de la congregación y, finalmente, las posibilidades de tareas compartidas se multiplican.

Lo que es interesante remarcar es que pastores y líderes en las congregaciones deben beneficiar el sacerdocio de cada creyente y ser agentes de coordinación, optimización y multiplicación de la tarea de la iglesia.



Realizar las actividades 6 y 7

ACTIVIDADES PARA EL ESTUDIO 4

Actividad 1

Si la autoridad del líder debe ser espiritual, ¿podría señalar por qué la jerarquizamos? O ¿por qué competimos para estar por encima del otro? Márquelo según su criterio:

- | | | |
|------------------|-------------|--------------|
| -Inseguridad | -Ignorancia | -Competencia |
| -Deseos de poder | -Enfermedad | -Celos |
| -Otros: | | |

Actividad 2

¿Cómo sería jerarquizar en función de un "servicio al otro"? Escriba un párrafo:

Actividad 3

Después de leer el Apéndice B, y luego Ro. 12:3, piense y escriba tres cualidades que usted esperaría encontrar en un líder:

Actividad 4

¿Qué piensa usted de sí mismo sobre los tres conceptos anteriores? Escriba un párrafo:

Actividad 5

¿Por qué, en general, los miembros no acuden en busca de ayuda a los diáconos?

- Porque:
- No les reconocen autoridad
 - Son incapaces
 - Mejor es el pastor
 - El pastor es más "espiritual"
 - Otros: _____

Estudio 5: EL CULTIVO ESPIRITUAL DE LOS LIDERES

por W. A. Robertson

En este trabajo propongo establecer la siguiente metodología para examinar sus partes. En primer lugar, hemos de examinar la esencia de la vida espiritual del líder. En segundo lugar, cuáles son los medios prácticos para el cultivo de la misma. Y en tercer lugar, el desafío que surge en la iglesia para el líder dada la necesidad que tiene el pueblo de Dios.

1. LA ESENCIA DE LA VIDA ESPIRITUAL DEL LIDER

Si bien todo cristiano está llamado a la participación de la vida espiritual, ¡cuánto más la tiene el líder! Este lleva la responsabilidad de experimentar con mayor intensidad los aspectos esenciales que hacen a la vida en comunión con Dios y con su Hijo Jesucristo por medio del Espíritu Santo y su Palabra.

Aunque nos confrontamos con un tópico preestablecido, es mi convicción de que toda predicación, enseñanza y exhortación debe surgir de la Palabra de Dios y del examen exegético del texto mismo. Para ello quisiera referirles las palabras de Juan el Apóstol en su primera epístola universal 1:1-3:

Lo que ha sido desde el principio, lo que hemos oído, lo que hemos visto con nuestros propios ojos, lo que hemos contemplado, lo que hemos tocado con las manos, esto les anunciamos respecto al Verbo que es vida. Esta vida se manifestó. Nosotros la hemos visto y damos testimonio de ella, y les anunciamos a ustedes la vida eterna que estaba con el Padre y que se nos ha manifestado. Les anunciamos lo que hemos visto y oído, para que también ustedes tengan comunión con nosotros. Y nuestra comunión es con el Padre y con su Hijo Jesucristo.

El punto de partida para nuestras consideraciones surge de la frase *para que también ustedes tengan comunión con nosotros. Y nuestra comunión es con el Padre y con su Hijo Jesucristo.* La esencia, entonces, que considero fundamental para el cultivo de la vida espiritual del líder consiste en la vivencia y profundización de esta **koinonía** que tenemos los cristianos y en manera muy especial los líderes, con el testimonio apostólico acerca del Padre y su Hijo Jesucristo. La iglesia espera de sus líderes que éstos sean canales de la vida y

mensajes divinos y que comuniquen a través de su prédica y ejemplo aquello que proviene de Dios el Padre y de su Hijo Jesucristo. En última instancia, la salvación consiste en que siendo pecadores, Cristo nos redimió para llevarnos a Dios. La restauración de la vida en Dios y con Dios, así como con su Hijo Jesús, constituyen la esencia de esta redención y de la nueva vida que goza el creyente. El fundamento de la vida que debe cultivar el líder, se halla en su identificación con Dios el Padre y su Hijo Jesucristo, en la experiencia y comunicación de esta **koinonía**.

La palabra comunión literalmente quiere decir "la participación común de las mismas cosas". Más allá de los conceptos prácticos que utilizamos en nuestros medios, la **koinonía** está referida al gozo de la participación de las cosas que nos son comunes con los apóstoles y los profetas. Estos fueron testigos presenciales de la gloria de Dios y de la persona del Hijo encarnado: Ellos oyeron, vieron, contemplaron y aun palparon con sus propias manos acerca del Verbo de vida.

Las iglesias evangélicas requieren de los santos hombres de Dios, que tienen el liderazgo y la responsabilidad de ministrar cosas espirituales en medio del pueblo de Cristo, que los mismos sean tales personas que, aun viviendo en este mundo, mantengan en espíritu una vida permanente e intensa que sea nutrida en Dios y en Cristo. Esto quiere significar Pablo en Col. 3:1-3:

Ya que han resucitado con Cristo, busquen las cosas de arriba, donde está Cristo sentado a la derecha de Dios. Concentren su atención en las cosas de arriba, no en las de la tierra, pues ustedes han muerto y su vida está escondida con Cristo en Dios.

El mismo Hijo de Dios en su ministerio terrenal mantuvo la fuente de esta vida espiritual en la forma en que lo hemos mencionado. Leemos en el Evangelio de Jn. 5:19:

Entonces Jesús afirmó: *Ciertamente les aseguro que el Hijo no puede hacer nada por su propia cuenta, sino solamente lo que ve que su Padre hace, la hace también el Hijo.*

La vida y el ministerio de Jesucristo expresaron la negación de sí mismo como el perfecto Hijo del Hombre, a fin de vivir y manifestar al mundo, y en particular a los suyos, aquella perfecta voluntad y propósitos escondidos en Dios, el Padre. Es por ello que su vida consistió en comunicar aquello que vio hacer al Padre y concretar en sus hechos el eco de la acción divina en los cielos.

Tenemos asimismo otra referencia en el Evangelio de Juan, en 8:28 y que ilustra estos mismos pensamientos que hacen a la esencia y a las fuentes de la vida espiritual que debe cultivar el líder. Leemos así:

Por eso Jesús añadió: Cuando hayan levantado al Hijo del hombre, sabrán ustedes que yo soy, y que no hago nada por mi propia cuenta, sino que hablo conforme a lo que el Padre me ha enseñado.

Jesucristo no sólo obró en la tierra en plena conformidad con aquello que vio hacer al Padre en los cielos sino que también su mensaje constituyó el eco perfecto de lo que recibió del Padre.

En la medida en que el líder en nuestras iglesias tenga presente la realidad y profundidad de estos conceptos que hacen a la **koinonía** con el Padre y con el Hijo, según lo visto en el Evangelio y en la primera carta de Juan. Se espera una misma dimensión en el pueblo de Dios, de quienes los líderes son responsables, serán nutridos de las palabras de vida y de los propósitos que provienen de la Santísima Trinidad y desde la misma gloria. Este es un gran privilegio de la iglesia. El mundo, en su incredulidad, no tiene acceso a este privilegio porque no conoce a Dios y no puede participar de la hermosura del secreto divino en la forma en que lo puede hacer el líder cristiano.

Esta idea de **koinonía** con la divinidad tuvo precedentes en el Antiguo Testamento. Pensemos en Moisés y en las diversas ocasiones en que tuvo acceso al monte santo y participó de la presencia de la gloria divina y recibió el mandato de Yahvé para su pueblo. Pensemos en los profetas que recibieron sus llamados, así como la inspiración de sus mensajes proféticos en el lugar secreto y glorioso del Altísimo. Pensemos en los salmistas que encontraron en la morada de Dios la inspiración para sus mensajes de alabanza y de consolación que pudieron transmitir al pueblo de Israel. Pensemos en la forma en que los sabios que nos legaron el mensaje sapiencial del Antiguo Testamento recibieron su mensaje y la profundidad de la sabiduría y el conocimiento divino de Aquel que estuvo con el Creador desde el comienzo, como leemos en Pr. 8:22.

Para concluir este primer punto, el líder, más allá de la responsabilidad común a todo cristiano, no puede eludir su deber de habitar en los lugares celestiales donde participará de la **koinonía** del Padre y del Hijo conjuntamente con los testigos apostólicos y proféticos que nos han legado las palabras de las Sagradas Escrituras. Habiendo establecido estas premisas, hemos de considerar la forma práctica en que puede concretarse esta comunión.

2. LOS MEDIOS PRACTICOS PARA CONCRETAR EL CULTIVO DE LA VIDA ESPIRITUAL DEL LIDER

Proponemos establecer siete puntos que hacen a la forma en que las consideraciones mencionadas pueden materializarse:

A. El lugar de la Palabra de Dios

Justamente los capítulos 1 al 3 de 1 Jn., constituyen una Escritura cardinal sobre la cual fundamos el Canon. Nosotros, en el siglo XXI, al igual que los millones de cristianos que vivieron desde el siglo II hasta el presente, no tuvimos la oportunidad de conocer físicamente a la persona del Señor Jesucristo, el Hijo de Dios, en quien habita la plenitud de la deidad corporalmente. Esto no excluye la posibilidad de que el hombre y la mujer puedan hoy conocer a Dios y a su Hijo Jesucristo. La forma en que esto se hace posible está reflejada en las palabras leídas en 1 Jn., y concluimos que nuestra fe en Dios y en el Verbo de la Vida se hacen realidad cuando se recibe como verdadero y en forma experimental el testimonio directo que esos santos hombres de Dios, apóstoles y profetas, tuvieron de la persona de Cristo.

La Palabra de Dios describe los hechos histórico-salvíficos con los cuales Dios irrumpió en la historia del hombre y en el tiempo, tanto en el Antiguo como en el Nuevo Testamento, y que culminaron con la manifestación divina, en la plenitud de los tiempos, cuando apareció gloriosamente la persona de nuestro Señor y Salvador Jesucristo. El Hijo manifiesta en forma perfecta al Padre pues constituye la imagen del mismo. He. 1:1 nos dice de *Dios, que muchas veces y de varias maneras habló a nuestros antepasados en otras épocas por medio de los profetas, en estos días finales nos ha hablado por medio de su Hijo*. No solamente Jesucristo nos revela a Dios en su enseñanza, en sus milagros y señales, sino que también Jesucristo revela a Dios en los hechos trascendentales de su pasión, muerte y resurrección. Los santos apóstoles y profetas dieron testimonio de todas estas cosas y este testimonio está registrado en las páginas sagradas de la Biblia.

Es por ello que el **kerigma**, o sea la proclamación de este evangelio de buenas nuevas, así como la **didajé**, la enseñanza de estas cosas divinas, están avaladas por la **marturia** (testimonio) de aquellos que estuvieron presentes y que participaron activamente en la diseminación del mensaje de gracia que Dios nos ha hecho llegar por Jesucristo. Hoy Jesucristo vive exaltado en señorío y gloria, oficiando como el gran Sumo Sacerdote de su pueblo a la diestra de Dios, y de esto los santos hombres de Dios, como nosotros, dan testimonio.

El líder de nuestras iglesias, tienen el inmenso y glorioso privilegio de

participar de estas realidades con una vivencia tan real hoy en este siglo y en nuestro contexto, como lo hubiese tenido de haber vivido en el tiempo que ocurrieron estas cosas. La Palabra de Dios es el medio por el cual el cristiano en general, y el líder en particular, participa concretamente de estas realidades por medio de la fe, y como dice Ro. 10:17:

La fe viene como resultado de el mensaje, y el mensaje que se oye es la palabra de Cristo.

Las consideraciones citadas indican claramente el lugar preponderante que tiene la Palabra de Dios. Sin ésta, estaríamos a tuestas con un concepto difuso de la divinidad y un conocimiento impreciso de un Cristo que sería el producto de nuestra imaginación, más que una persona real, cuyo carácter y cuya obra surgen del registro fehaciente de esta historia salvífica testificada por los escritores sagrados. La Escritura tiene el soplo de Dios, **theopneustos**, es decir, un soplo vital.

El líder debe, entonces, cultivar el conocimiento de la Palabra de Dios, dado que la **koinonía** con Dios no existe fuera de la comunión con su Palabra.

B. La oración

Mucho se ha escrito sobre este tema y no se considerarán las diversas formas que toma la oración del creyente, en particular del líder, tanto en privado como en público. Es indispensable que exista y se mantenga esa comunicación del líder con el trono de la gracia en la misma forma en que Jesucristo nos exhorta a permanecer en él como el pámpano injertado en la vid. El estudio y proclamación de la Palabra de Dios pueden ser ejercicios áridos sin una vivencia espiritual si no fuera que la oración trae aquella unción de lo alto que plasma en nuestra experiencia la realidad de la letra. El mismo Señor Jesucristo en su ministerio terrenal y como el perfecto Hijo del Hombre, tuvo extrema necesidad de recurrir a la oración para conocer los propósitos del Padre, su obra en los cielos y el mensaje que el mismo Jesús luego trajo a los hombres. La participación de esta **koinonía** con el Padre y con el Hijo, requiere el ejercicio de la oración para adorar al trino Dios, para darle gracias por estas inescrutables riquezas de Cristo, para adquirir sabiduría y conocimiento de su voluntad; para mantenernos llenos de su amor y de su gracia; para interceder por su pueblo y por nosotros mismos, y para recibir como canales santificados el fluir de esta unción que viene del Espíritu Santo de Dios.

C. La meditación

Leemos de Jesús que salió al campo al atardecer a fin de emplear ese

tiempo en la meditación. En ese espíritu, el líder necesita apartarse del medio bullicioso y estresante en el cual vive, a fin de entrar en la quietud espiritual que le permita percibir aquellas cosas que hacen a la **koinonía** con el Padre y con el Hijo. No basta la lectura precipitada de la Palabra de Dios o una manera de estudiar que se convierta más bien en aprender un catecismo. Tampoco es suficiente la oración fugaz, más proclive a expresar nuestra intención que buscar la verdadera comunión con Dios. Aquellas cosas se hacen realmente provechosas y efectivas en el medio propicio de la meditación espiritual, o sea en la ponderación de nuestro espíritu y con la debida claridad mental y actitud de corazón que nos lleva a la esencia misma de su significado.

D. La santidad

Nos dice el autor a los Hebreos, *Busquen la paz con todos, y la santidad, sin la cual nadie verá al Señor* (He. 12:14). Esta aseveración es válida para el cristiano y su liderazgo.

Dice el Salmo que sólo aquel que tiene manos limpias y que no ha elevado su espíritu a la vanidad, puede llegar al monte santo, en las alturas donde habita el Señor. Si hemos de retornar a la esencia de nuestra **koinonía** con el Padre y con su Hijo Jesucristo como la fuente de la que procede nuestra vida, nuestra sabiduría, nuestro poder, y la actitud de gracia y amor requeridos para funcionar como líderes, hemos de pensar que la comunión que requiere el Padre presupone la santidad. A esta santidad la podríamos definir como separación y consagración para el liderazgo cristiano, para llevar a cabo la obra de Dios. Esta santidad constituye en la práctica el despojamiento del viejo hombre y sus obras en la carne, a fin de experimentar una vida fundamentada en el desarrollo del nuevo hombre que vive, anda y tiene sus pensamientos dirigidos por el Espíritu.

Los grandes líderes como Moisés y los profetas del A. T., así como los que tuvieron la responsabilidad de conducir la iglesia primitiva y a la iglesia en tiempos posteriores hasta el presente, fueron hombres y mujeres que experimentaron la santificación. Esta purificación les hizo aptos para el ejercicio del ministerio espiritual al cual fueron llamados.

E. La comunión con el pueblo de Dios

Como resultado de la **koinonía** en el plano de la divinidad, se hace necesario para el cultivo de la vida espiritual del líder, la práctica de ésta con el pueblo de Dios y el ministerio de la iglesia. El apóstol Juan nos dice que si no amamos al hermano a quien vemos, ¿cómo podemos decir que amamos a Dios a quien no hemos visto? El amor cristiano está profundamente entrelazado con

una vida de comunión y amistad los unos con los otros.

Debemos acomodarnos a todos y en particular a los humildes. El cultivo de la vida espiritual del líder no está restringido a las esferas celestiales de la vida cristiana. Deberá participar también de los medios prácticos donde en el plano empírico ha de recibir la bendición de la presencia de Dios. El Señor está tanto con los que ríen como con los que lloran. El líder identificado con el Señor, está unido con él en la relación práctica con su pueblo, y en las circunstancias de su vida.

El ministerio cristiano es también parte de esta comunión. Se aplica a las necesidades de la iglesia.

F. El Espíritu Santo y el líder

Este medio está profundamente asociado con los anteriores y en particular con el lugar de la Palabra de Dios y el cultivo de la oración por parte del líder. En Pentecostés los líderes, junto con el pueblo de Dios, o sea la iglesia, fueron bautizados y llenos del Espíritu Santo. El Apóstol Pablo en Efesios 5:18 nos exhorta a vivir siendo llenos del Espíritu. En Romanos se nos enseña a ser guiados por el Espíritu como hijos de Dios. En Gálatas se nos exhorta no solamente a vivir sino también a andar en el Espíritu. En los Hechos de los Apóstoles, el Espíritu Santo apartó para el ministerio a Pablo y Bernabé, y si seguimos leyendo en las páginas del N. T. notaremos que el Espíritu Santo fue guiando al líder en su vida, en sus caminos y en la inspiración de su ministerio. El Espíritu produjo también en los siervos de Cristo el fruto espiritual para la obra de Dios. Por ende, el lugar de la persona y obra del Espíritu Santo y la comunicación del mismo con el espíritu del líder, constituye un aspecto esencial del ministerio del hombre de Dios dado que el Paráclito es el gran maestro de la iglesia (Jn. 14:26 y 1 Jn. 2:27). Le imparte vida, conocimiento, discernimiento, palabra de consuelo, poder espiritual, imprescindibles todos ellos para la promoción del evangelio y para el establecimiento de la iglesia en la cual el líder es factor preponderante.

G. La lectura espiritual y el líder cristiano

Pablo, ya anciano, le dice al joven Timoteo en 1 Ti. 4:13: *En tanto que llego, dedícate a la lectura pública de las Escrituras, y a enseñar y animar a los hermanos.* También le pide en su última carta al joven evangelista que le traiga los libros y los pergaminos. Todo esto nos demuestra el lugar fundamental que tiene la buena lectura en la formación y el cultivo de la vida espiritual del líder.

Muchos quizás pasaron por las aulas de Seminarios o Institutos Bíblicos y quizás, distraídos por las múltiples tareas del ministerio cristiano, han

descuidado con el correr del tiempo la necesidad de mantener el contacto que nos concede la buena lectura espiritual, no sólo con las fuentes bíblicas mismas sino también con el pensamiento y experiencia de hombres y mujeres de Dios que nos han precedido en la carrera cristiana. Leer buenos libros que nos reafirmen en la sana doctrina y nos inspiren para las buenas obras, no solamente han de influir en la vida del líder sino que se transmitirán a la congregación.

Conocí a un famoso líder contemporáneo de la obra cristiana europea, pero con una obra de proyección mundial. Este utilizaba toda ocasión en que tomaba el púlpito y antes del mensaje, promovía dos o tres libros que recomendaba a su congregación. El impacto de la lectura espiritual en la vida del líder le moverá a transmitir con entusiasmo este interés por la lectura a los miembros de su congregación. En esta forma, los creyentes se aplicarán a la meditación y consideración de las riquezas espirituales que surgen de la buena lectura. Toda iglesia podría promover este buen hábito con una pequeña librería propia y un entusiasta vendedor de Biblias y libros espirituales.



Realizar la actividad 1

3. LA NECESIDAD DEL PUEBLO DE DIOS Y SU DESAFIO A LOS LIDERES

¿Qué aplicación tienen nuestras consideraciones para la formación de la vida y el cultivo espiritual del líder?

Vivimos en tiempos de confusión, no solamente en el mundo sino también en la iglesia cristiana. Se han relativizado de tal forma los valores que cuesta encontrar aquello que es absoluto y en donde debemos anclar nuestras almas y nuestras convicciones. Aun la imagen de Jesucristo se presenta de una manera tan variada dentro de las iglesias que aquello que se transmite al mundo que nos observa configura una visión difusa y poco clara. Existe una profunda necesidad de que el pueblo de Dios tenga definiciones precisas, claras acerca de la persona de nuestro Dios y de nuestro Señor Jesucristo, tal como lo tenemos en las Sagradas Escrituras y en el mensaje del evangelio. En buena medida, la claridad de estos conceptos han de ser llevados a la práctica.

El líder tiene que morar en los lugares celestiales con el Padre y con el Hijo para hablar lo que oye y para hacer lo que ve en la divinidad. Esto ha de transmitir a su iglesia y luego proclamar en el mundo.

Cabe la pregunta: ¿Qué visión tiene el líder acerca de estas cosas? ¿Conoce a su Dios y a su Señor y Salvador, y posee una clara percepción de su

mensaje? ¿Vive su intimidad con el Señor?

La necesidad de la iglesia y la desesperanza de un mundo en pecado constituyen un desafío para que el líder dedique su vida y tome todos los medios a su alcance, para cultivar una vida espiritual que le haga fructífero y trascendente en la misión que el Señor le ha asignado. En esta forma será fiel a la tradición de los profetas, los apóstoles y los santos, así como a los pastores que le precedieron y de quienes recibió esta **koinonía** espiritual para ser un buen administrador de los misterios de Dios.



Realizar la actividad 2

ACTIVIDADES PARA EL ESTUDIO 5

Actividad 1

1. Resuma en una línea y según su interpretación, cómo desarrolla cada uno de estos conceptos de su vida:

a) El lugar de la Palabra de Dios: _____

b) La oración: _____

c) La meditación: _____

d) La santidad: _____

e) La comunión con el pueblo de Dios: _____

f) Su relación con el Espíritu Santo: _____

g) La lectura devocional: _____

2. Piense en una iglesia imaginaria en la que el pastor y sus líderes tuvieran una actitud conformista y chata, y no se preocupasen por alguno/s de estos puntos. Trate de describir los peligros a que está expuesta la congregación:

Actividad 2

Escriba en una página aparte su experiencia personal tratando de explicar si usted. Hágalo pensando en un documento para usted y no para compartir.

a) Tiene una visión clara sobre la persona de Dios? _____

b) ¿Conoce a Dios y a Jesucristo desde una experiencia íntima?: _____

c) ¿Posee una clara percepción del Evangelio cómo un estilo de vida?: _____

AUTOTEST

Este es un auto test personal. La misma nominación señala que es "auto", por lo tanto lo hace usted y nadie más, e incluso, es personal, es decir, es para su propio conocimiento y no tiene que enseñárselo a nadie a menos que le puedan ayudarle a una más clara comprensión.

INTRODUCCION

Hasta aquí, usted ha estado haciendo un recorrido por los temas más importantes que abarcan la temática del liderazgo. De esta manera ha visto los fundamentos bíblicos-teológicos; los tipos de liderazgo, sus relaciones con otros líderes, etc.

Todo esto es muy valioso y fundamental para su formación y para comprender lo complejo del liderazgo cristiano, pero también ha estudiado que una de las herramientas más importantes en esta función es la misma personalidad: ¡Su salud cómo persona!

Muchas veces hemos sido testigos de cómo líderes con profundos conocimientos teológicos, con una actitud pastoral brillante, han fracasado en su ministerio por tener graves conflictos de personalidad. Y lo más triste es que no se dejan ayudar para superar esos conflictos. Por ese motivo le ofrecemos dos **auto-test** que pueden serle de ayuda y enriquecimiento para el mejor conocimiento de usted mismo. *Este es un Test de Personalidad M.B.T.I., uno de los utilizados en el SITB, y en otras instituciones teológicas de A.L.*

Es fundamental que al realizarlos, usted, sea lo más sincero posible y que posea una actitud de apertura frente a lo que pueda descubrir al auto evaluarse e incluso, si fuere necesario, buscar la ayuda pertinente.

Recuerde lo más importante: ¡Usted será el primero en beneficiarse y, por consecuencia el ministerio que desarrolla!

Auto-test

Le sugerimos repasar el **Estudio 3** y las respuestas dadas por usted, puesto que trata acerca de los modelos de liderazgo. Posiblemente ya ha descubierto aproximadamente qué tipo de líder es usted.

Con esta aproximación como punto de partida, queremos ofrecerle ahora dos auto-test donde podrá conocer, no el tipo de liderazgo que ejercita (ya tiene una idea de esto), sino qué tipo de **personalidad predomina en usted.**

Primero: Test de auto-conocimiento

No va a encontrar aquí respuestas correctas o in- correctas para las preguntas. Lea cada una de las preguntas y marque la respuesta (solo una) con la que más se identifique, con aquella con la que usted siente que es con la que más coincide.

1. En una reunión usted es:
 a. Un buen conversador.
 b. Más bien callado y reservado.
2. Al encontrarse con amigos:
 a. Toma parte en la conversación del grupo.
 b. Busca conversar con una persona a la vez.
3. En una reunión con creyentes a los que usted conoce poco o nada:
 a. Se presenta espontáneamente a los demás.
 b. Espera que alguien lo presente.
4. Usted posee:
 a. Pocos amigos con los que intima.
 b. Muchos amigos en una relación no muy profunda.
5. En una reunión usted:
 a. Es el último que se entera de las cosas.
 b. Está al tanto de todo lo que pasa.

6. Usted se relaciona mejor con:
 a. Personas imaginativas.
 b. Personas realistas.
7. Usted se maneja mejor con:
 a. Los sentimientos.
 b. El razonamiento.
8. Usted se preocupa más por:
 a. Los sentimientos de otra persona.
 b. Sus derechos y responsabilidades.
9. Cuando usted debe decidir sobre algo:
 a. Le da más importancia a sus sentimientos.
 b. Le da preponderancia a su razonamiento

10. Frente a un hecho importante, usted:

- a. Tiende en seguida a sentirlo.
- b. Tiende a analizarlo.

11. Si le establecen un horario fijo:

- a. Le agrada.
- b. Le molesta.

12. Cuando usted debe realizar un trabajo, le agrada más:

- a. Ordenar paso a paso lo que debe hacer.
- b. Empieza y va viendo sobre la marcha.

13. Cuando usted debe liderar:

- a. Se concentra durante toda la reunión.
- b. Se suelta y se deja llevar por la misma.

14. Usted se sentirá:

- a. Nervioso al realizar algo a última hora.
- b. No le molestaría hacerlo a última hora.

1a. Evaluación

De la pregunta 1 a la 5

- Cuenta las respuestas **a** y las **b**, y fíjese cuál predomina.
- Si es **a**, significa entonces que usted es una persona más bien extrovertida que le gusta relacionarse con las personas y con el mundo exterior.
- Si es **b**, significa que su tendencia es introvertida. Es muy probable que usted se sienta más cómodo relacionándose con su mundo interno, con el mundo de las ideas, el auto diálogo más que con el mundo externo y con las personas.

De la pregunta 6 a la 10

- Cuenta las respuestas igual que antes.
- Si predominan las respuestas **a**, significa que usted utiliza el pensamiento para realizar sus análisis, tanto intra (interior) como los interpersonales. Usted es una persona racional: es decir, reflexiva, lógica y analítica.
- Si predominan las respuestas **b**, significa que en usted, al comunicarse con los demás, predominan los sentimientos. Usted analiza el mundo exterior desde sus valores personales más que desde lo racional o lógico. Al ver una situación la "siente" y vivencia para tal vez analizarla luego.

De la pregunta 11 a la 14

- Cuenta las respuestas como en los anteriores.
- Si predominan las respuestas **a**, significa que usted es una persona ordenada, y que le gusta planificar sus actividades.
- Si predominan las respuestas **b**, significa que a usted no le agrada mucho la forma ordenada y planeada, sino que prefiere vivir de una manera más flexible y espontánea.

2a. Evaluación

-Ahora debe tener en cuenta cuál es el puntaje **a** en relación con el puntaje **b**, ya que, por ejemplo, si usted tiene en las preguntas 1 a 5, cinco de ellas son **a**, significa que la extroversión es bastante marcada; no así si le diera tres **a** y dos **b**, lo cual significaría que su extroversión no es tan marcada.

-Ahora puede combinar las alternativas. Por ejemplo, supongamos que usted es extrovertido, racional y ordenado: significa que es una persona práctica, realista, con un interés en lo organizativo y bueno para llevar a cabo actividades. Su capacidad para liderar y administrar puede ser eficiente. Tal vez sea necesario detenerse al tomar una decisión y considerar un poco más lo emocional.

-Si es extrovertido, sentimental y ordenado significa que se preocupa más por los sentimientos de los demás, que le agrada estar con gente compartiendo o dirigiendo una discusión. Es sociable, popular y compasivo.

-Si es extrovertido, sentimental y espontáneo significa que usted es una persona sociable acepta con agrado las cosas. Sabe todo lo que está ocurriendo y le es fácil acomodarse a las situaciones que se presentan, especialmente en aquellas donde el sentido común y la habilidad práctica son necesarias.

-Si es introvertido, sentimental y espontáneo significa que usted está lleno de entusiasmo, pero que no comparte sus sentimientos con los demás si no logra conocerlos bastante bien. Usted es una persona amistosa, sin importarles mucho lo material sino más bien lo humano y lo afectivo de cada persona. Corre el riesgo que al no compartir sus sentimientos se aisle o "estalle" al cabo del tiempo.

-Si es introvertido, racional y espontáneo significa que usted es callado y reservado; que le interesa lo teórico por sobre lo práctico. Es sumamente

lógico y analítico, dándole poca importancia a lo social, a las fiestas y al estar con gente. Con esta personalidad es difícil ejercer un buen liderazgo grupal, ya que sus intereses están puestos en otras cosas.

-Si es introvertido, sentimental y ordenado, usted es una persona callada y minuciosa. Lo práctico, lo ordenado, lo casual y la realidad predominan en su personalidad; esto es en tanto todo esté bien organizado. Decide por su propia cuenta lo que debe hacer, haciéndolo de manera organizada y silenciosa, sin importarle las protestas o distracciones.

-No olvide que este auto-test posee las limitaciones lógicas del papel escrito, pero creemos que puede ser el comienzo para que le motive a realizar otros test de mayor profundidad.

Segundo: Test sobre el estrés

Una de las problemáticas que más se observa en el liderazgo cristiano es el estrés. Hace algunos años éste se conocía en los medios científicos como "la enfermedad del ejecutivo". Con toda seguridad hoy podríamos llamarla en nuestro medio "la enfermedad del líder cristiano".

Por ese motivo le ofrecemos este auto-test que le permitirá (con las limitaciones lógicas), descubrir si usted está en una situación estresante o próximo a ella.

*-Conteste simplemente **sí** o **no** a cada pregunta:*

- ___ 1. ¿Tiene la sensación de encontrarse en su ministerio en constante estado de tensión o de preocupación?
- ___ 2. ¿Tiene la sensación de encontrarse en su tarea en constante estado de "no poder relajarse", de "nervios" y que el sueño ya no actúe como reparador natural?
- ___ 3. ¿Tiene la sensación de estar fatigado y cansado durante el día?
- ___ 4. ¿Tiene poco descanso durante el día; ni siquiera una hora?
- ___ 5. ¿Tiene la sensación de no tener suficiente fuerza para iniciar o terminar una tarea?
- ___ 6. ¿Tiene problemas de sueño, dificultad en conciliarlo o despertarse durante la noche, dormir pocas horas, tener somnolencia durante el día?
- ___ 7. ¿Tiene usted la costumbre de almorzar o de cenar "contra reloj", esto es, en forma urgente, rápida?
- ___ 8. ¿Realiza generalmente dos o más cosas a la vez, ya que "el día pasa rápido y hay mucho que hacer".

- ___ 9. En cuanto a su ministerio, al ser criticado, ¿se siente herido con facilidad o es muy susceptible por ser cuestionado?
- ___ 10. ¿Está siempre preocupado por algo, sea por la iglesia, su ministerio, su tarea, su familia, etc.? ¿O cuándo no está preocupado se preocupa por no estarlo?
- ___ 11. Cuando en su ministerio "las papas queman", ¿reacciona con ira, angustia, depresión, en forma desproporcionada a los estímulos que lo provocan?
- ___ 12. ¿Tiene problemas en concentrarse, en distraerse con facilidad en el trabajo, en las tareas cotidianas o en su ministerio?
- ___ 13. ¿Tiene conflictos con su conyuge o con sus hijos?
- ___ 14. ¿Siente que su trabajo o ministerio le llevan a disfrutar poco de su hogar, a estar demasiado tiempo fuera de él?
- ___ 15. ¿Siente que su trabajo o ministerio le "desborda" o que es un ministerio "difícil", y que las más de las veces escapa a su control?
- ___ 16. Debido a su ministerio y trabajo, ¿carece de tiempo para dedicarse a actividades recreativas, deportes, hobbies, caminatas, etc.?
- ___ 17. ¿Siente que en su ministerio o trabajo no puede poner en práctica todas sus habilidades?

Evaluación

-Atribuya un punto a cada respuesta positiva.

Si: Reúne entre 5 y 7 puntos:

-Significa que hay algo que no está funcionando bien en usted, que hay cosas de su ministerio que debe modificar ya que corre el riesgo de entrar en una situación estresante.

Reúne más de 7 puntos:

-Significa que usted está estresado y debe *modificar ya su ritmo de vida y su interpretación de los hechos.*

Recuerde que el estrés lleva a la depresión, a la angustia, al cansancio, situaciones éstas que nos impiden servir como espera el Señor.

Además, tenga presente que Dios no está de acuerdo en como está cuidando su salud emocional y física.

Deseamos fervientemente que el temario de este Módulo, y el haber realizado estos auto-test, le permitan iniciar un liderazgo renovado y enriquecido, a la vez que usted también pueda conocerse más en bien de su salud total.

UN TRABAJO FINAL

Después de haber hecho el estudio conceptual sobre el liderazgo y las actividades, y teniendo claro el líder no es alguien simplemente propenso a ser:

Popular, con poder, manipulador de conocimiento o experiencias, con mucha información y relaciones eclesiásticas, espectacular, planificador etc.

Desarrolle un proyecto juntamente con todo el liderazgo de la iglesia, estableciendo como lo proyectaría en su iglesia y estableciendo los pasos necesarios:

Otros:

Pueden ser cursos, talleres, retiros con invitados, tareas prácticas, análisis de las debilidades y fortalezas de la iglesia, etc.

¡Vale la pena intentarlo...!