



*Iglesia Indígena y
Desarrollo
del Liderazgo*

Una publicación de la Asociación Global de
Estudios Teológicos



ÍNDICE DE CONTENIDOS

LECCIÓN 1	
PRINCIPIOS DE LA IGLESIA INDÍGENA EN EL CONTEXTO GLOBAL – PARTE 1	5
LECCIÓN 2	
PRINCIPIOS DE LA IGLESIA AUTÓCTONA EN EL CONTEXTO MUNDIAL – PARTE 2	15
LECCIÓN 3	
PRINCIPIOS ECLESIAÍSTICOS AUTÓCTONOS EN EL CONTEXTO MUNDIAL – PARTE 3	26
LECCIÓN 4	
LA ESCUELA BÍBLICA EN EL AMBIENTE LOCAL	34
LECCIÓN 5	
CICLO CONTINUO DE DISCIPULADO Y DISEÑO DE UN SISTEMA DE ENSEÑANZA	49
LECCIÓN 6	
AMPLIANDO LA FUERZA DE TRABAJO GLOBAL	59
LECCIÓN 7	
UNA INTRODUCCIÓN AL CRECIMIENTO DE LA IGLESIA EN EL CONTEXTO GLOBAL	71
LECCIÓN 8	
OBLIGADO A CRECER	77
LECCIÓN 9	
SEÑALES DE UNA IGLESIA SANA	84
LECCIÓN 10	
VOLVER A LO BÁSICO	88



LECCIÓN 11	
CONVERTIR LAS PEQUEÑAS IGLESIAS EN GRANDES IGLESIAS	93
LECCIÓN 12	
PRIMERA IGLESIA PENTECOSTAL UNIDA	96
LECCIÓN 13	
CINCO INGREDIENTES DE LAS IGLESIAS DE AVIVAMIENTO	102
LECCIÓN 14	
MAYOR CALIDAD, MAYOR CANTIDAD	109
LECCIÓN 15	
PREPARANDO AL SUCESOR EN EL LIDERAZGO	113
LECCIÓN 16	
ALCANZANDO A TRAVÉS DE LA ENSEÑANZA	123
LECCIÓN 17	
PRESENTANDO A LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO	131
LECCIÓN 18	
LÍDERES EN CRECIMIENTO (CONTINUACIÓN)	139
LECCIÓN 19	
FORMANDO EL LIDERAZGO CRISTIANO	148
LECCIÓN 20	
LA VOCACIÓN Y LOS VALORES DE LOS LÍDERES	156
LECCIÓN 21	
LA MADUREZ ESPIRITUAL DE LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO	163
LECCIÓN 22	
VALORES EN LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO	169
LECCIÓN 23	
ESTILOS Y ESTRUCTURA DE LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO	178
LECCIÓN 24	
PODER Y AUTORIDAD DE LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO	187



LECCIÓN 25	
FUNDAMENTOS PARA ENTENDER EL LIDERAZGO DE LA IGLESIA	193
LECCIÓN 26	
FUNDAMENTOS PARA ENTENDER EL LIDERAZGO DE LA IGLESIA – PARTE 2	200
LECCIÓN 27	
FUNDAMENTOS PARA ENTENDER EL LIDERAZGO DE LA IGLESIA – PARTE 3	208
LECCIÓN 28	
EL CRECIMIENTO DE LOS LÍDERES, A LA MANERA BÍBLICA	214
LECCIÓN 29	
TEORÍAS DEL LIDERAZGO	223
LECCIÓN 30	
LA ESTRUCTURA DESARROLLA EL VALOR Y LA VISIÓN	230
OBRAS CITADAS	238



LECCIÓN 1

PRINCIPIOS DE LA IGLESIA INDÍGENA EN EL CONTEXTO GLOBAL

PARTE 1

INTRODUCCIÓN

Abraham Lincoln, un famoso presidente de los Estados Unidos, dijo una vez: “No se puede ayudar permanentemente a los hombres haciendo por ellos lo que podrían y deberían hacer por sí mismos”.

Una vez que las iglesias nacionales se han fundado y están creciendo, el misionero debe tener cuidado de no frenar el rápido crecimiento de la iglesia. El crecimiento de la iglesia y la evangelización pueden estancarse cuando los líderes se conforman con mantener la organización de la iglesia. Es necesario entender que referirse a un “misionero” puede significar cualquier persona, de cualquier lugar, incluyendo cualquier raza de personas. Jesús dio la gran comisión a toda la iglesia sin importar su ubicación, nivel de ingresos o estatus social.

Un principio básico es que cuanto más tiempo mantenga un misionero un liderazgo exclusivo sin compartir la responsabilidad, más difícil será incluir a los nacionales en las responsabilidades de liderazgo. Y, finalmente, transferir las responsabilidades de liderazgo de la iglesia a los nativos. Cuando el liderazgo se transfiere a los ciudadanos, el misionero puede continuar en el liderazgo, pero en un papel menor, no como el líder principal. Un famoso misionero, Hudson Taylor, dijo: “Considero a los misioneros extranjeros como el andamiaje que rodea a un edificio en construcción. Cuanto antes se pueda prescindir de él, mejor; o más bien, cuanto antes se pueda trasladar a otros sitios para que sirvan para el mismo uso temporal, mejor”. ¿Qué pensaríamos de un constructor que insistiera en que sus andamios permanecieran en su sitio permanentemente por miedo a que el edificio se derrumbara?



(Las Lecciones de esta serie abordan principalmente la relación entre el misionero y la iglesia nacional. Muchos de los conceptos pueden aplicarse a otras relaciones de liderazgo, como un presbítero y los ministros de los que es responsable, un pastor con sus líderes locales, o un líder nacional y los líderes con los que trabaja).

FUNDAMENTOS DEL CRECIMIENTO DE LA IGLESIA

En el comienzo y desarrollo de la iglesia nacional, se debe tener cuidado de establecer las siguientes cosas:

- Un fundamento basado en la doctrina de los Apóstoles (Hechos 2:42; Hechos 2:38).
- Un programa de entrenamiento para desarrollar a los nacionales en cada nivel (miembros, liderazgo local, ministros y liderazgo nacional).
- Un programa de evangelización utilizando métodos de evangelización personal y masiva.
- Un plan para desarrollar una iglesia indígena. “Indígena” significa “algo que es nacional y que surge de la cultura y se desarrolla con ella”. Una iglesia indígena puede crecer dentro de la cultura en la que está plantada. Las palabras “indígena” y “propia” se usan a menudo al hablar de los principios que guían el establecimiento y el progreso de la iglesia nacional. Ambos términos se refieren a los principios de crecimiento y organización de la iglesia dentro de un país determinado.

Los principios de crecimiento y organización de la iglesia dentro de la iglesia nacional, autóctona, abarcan las siguientes cuatro áreas vitales:

1. La iglesia se involucra en la evangelización dentro de sus fronteras. La iglesia alcanza a los perdidos empleando ministros, equipo y finanzas nacionales. Esto se conoce a menudo como una “iglesia auto propagada”.
2. La iglesia tiene, a su disposición, líderes nacionales que son capaces, bajo la dirección del Espíritu Santo, de gobernar los asuntos de la iglesia. Esto comienza en la iglesia local, pero va ascendiendo a través de la estructura organizativa de toda la iglesia nacional. Estos líderes se adhieren a las directrices establecidas en Hechos 6:3; I Timoteo 3:1 13, y Tito 1:5-9. Esto se conoce a menudo como una “iglesia autogobernada”.
3. La iglesia ha instituido el plan de Dios de diezmos y ofrendas; por lo tanto, ya existe un sistema para recaudar fondos para los diversos ministerios de la iglesia. Cuando la iglesia autóctona llega a este punto, se la denomina “iglesia autosuficiente”.



4. La iglesia local debe ocuparse del pastor local. Las iglesias locales también deben contribuir al funcionamiento de la iglesia nacional. Cuando la iglesia nacional apoya sus esfuerzos, abre la puerta a la expansión. Se puede sentir que la gente de una nación está empobrecida, pero Dios puede levantar una iglesia en cualquier lugar. “La gente valora la religión en función del coste, y no valora más las más baratas. Las religiones que no piden nada, no consiguen nada” (Rodney Stark, Touchstone, enero/febrero de 2000, en Discipleship Journal, mayo/junio de 2000).
5. El honorable Ekow Spio Garbah, antiguo embajador de Ghana en los Estados Unidos de América escribió al comentar la política de ayuda exterior de los Estados Unidos: “Lo que África necesita hoy no es alguien que le dé pescado para comer para que pueda pedir más pescado cada día. Lo que África pide es un AMIGO que le enseñe a pescar mejor para poder alimentarse PARA SIEMPRE”. Eso está bien dicho y también debería aplicarse a las iglesias nacionales de todo el mundo. Con estas tres áreas cubiertas, la iglesia nacional puede mantenerse viva. Sin embargo, todavía hay un paso más.
6. La iglesia comienza a enviar misioneros a otros países y culturas. Como resultado, la iglesia nacional se convierte en una iglesia con mentalidad misionera. Esto se conoce como una “iglesia enviada de misioneros”.

La aplicación de estos principios de crecimiento de la iglesia supondrá un crecimiento y una madurez más rápidos una vez que se hayan puesto los cimientos. El proceso de poner los cimientos requiere tiempo y esfuerzo. Es un objetivo que debe existir desde el principio, aunque alcanzarlo pueda llevar mucho tiempo.

EL PAPEL CAMBIANTE DEL MISIONERO Y DE LOS LÍDERES NACIONALES

De misionero a nacional

A menudo se considera que el misionero es un “padre” de la obra porque trajo el evangelio y plantó la nueva iglesia nacional. Sin embargo, este es un papel que no debe mantenerse indefinidamente. Nadie quiere ser tratado como un niño para siempre. Así como los conversos deben crecer hasta la madurez para que la iglesia local se fortalezca y se extienda, los líderes nacionales también deben desarrollarse, para que toda la iglesia nacional pueda madurar y prosperar. Desafortunadamente, algunos misioneros o líderes mantienen el rol de liderazgo paternal por demasiado tiempo. Porque temen que la iglesia se desmorone sin que ellos sean responsables de todo. Si eso fuera cierto, ¿quién está construyendo la iglesia?



Jesús dijo: “Y yo también te digo, que tú eres Pedro, y sobre esta roca edificaré mi iglesia; y las puertas del Hades no prevalecerán contra ella” (Mateo 16:18). Si los líderes trabajan junto a Dios para construir su iglesia, esta permanecerá fuerte y nada podrá detenerla.

La relación entre el misionero y la iglesia nacional debe pasar por tres niveles de madurez.

1. Dependencia: “¡Te necesitamos!” El misionero es el “padre” de la obra y tiene la responsabilidad de guiar a la iglesia en su crecimiento. Esta responsabilidad incluye la ayuda financiera, el liderazgo y la formación.
2. Independencia: “¡No te necesitamos!” Eventualmente, la iglesia nacional debe llegar a un lugar donde pueda mantenerse independiente. La membresía apoya financieramente la obra nacional. Los líderes capacitados son capaces de dirigir la obra en crecimiento. Ellos extienden la iglesia dentro de las fronteras de la nación y más allá. Una vez que la iglesia nacional alcanza esta etapa, la gente podría pensar: “¡Hemos llegado! ¡El trabajo se ha completado! Ahora podemos seguir adelante”. ¿Es esta la mejor actitud? No. Todavía hay trabajo para que el misionero ayude a la iglesia nacional a seguir creciendo.
3. Interdependencia: “¡Nos necesitamos mutuamente!” En esta etapa de la iglesia autóctona, el misionero y los nacionales trabajan mano a mano como hermanos e iguales. El objetivo bíblico es que la Iglesia funcione como un cuerpo.

“Porque, así como el cuerpo es uno, y tiene muchos miembros, pero todos los miembros del cuerpo, siendo muchos, son un solo cuerpo, así también Cristo. Además, el cuerpo no es un solo miembro, sino muchos. Si dijere el pie: Porque no soy mano, no soy del cuerpo, ¿por eso no será del cuerpo? Y si dijere la oreja: Porque no soy ojo, no soy del cuerpo, ¿por eso no será del cuerpo? Si todo el cuerpo fuese ojo, ¿dónde estaría el oído? Si todo fuese oído, ¿dónde estaría el olfato? Más ahora Dios ha colocado los miembros, cada uno de ellos en el cuerpo, como él quiso” (I Corintios 12:12, 14-18).

El Nuevo Testamento nos muestra una imagen de la iglesia como un cuerpo que tiene unidad, es interdependiente y se apoya mutuamente (Efesios 4:11-16).

¿Recuerdas la historia de Moisés en la batalla contra Amalec? “Y sucedía que cuando alzaba Moisés su mano, Israel prevalecía; más, cuando él bajaba su mano, prevalecía Amalec. Y las manos de Moisés se cansaban; por lo que tomaron una piedra, y la pusieron debajo de él, y se sentó sobre ella; y Aarón y Hur sostenían sus manos, el uno de un lado, y el otro de otro; así hubo



en sus manos firmeza hasta que se puso el sol” (Éxodo 17:11-12). Mientras Aarón y Hur levantaron las manos de su líder, Moisés, prevalecieron en la batalla.

En las primeras etapas de desarrollo y crecimiento de la iglesia, los nacionales sostienen las manos del misionero en la batalla. Sin embargo, la iglesia autóctona debe progresar eventualmente hasta tal. Sin embargo, la iglesia autóctona debe progresar hasta un nivel en el que los misioneros cambien de lugar y sirvan para sostener las manos de los líderes nacionales. La batalla puede continuar con la iglesia invicta.

Los misioneros pueden ser una bendición si permanecen en una iglesia nacionalizada. Sin embargo, su papel debe cambiar al convertirse en asesores de los líderes nacionales. Un misionero que da consejos es muy diferente de uno que toma decisiones. En su sabiduría, el misionero puede esbozar las diversas posibilidades que podrían servir de solución a un problema o situación. Sin embargo, el liderazgo nacional debe decidir qué solución tomar.

En algún momento, el estilo de liderazgo del misionero pasa de ser “directo” a “indirecto”. Al principio, se requiere una supervisión más directa. Algunos pueden utilizar una combinación de estilos de liderazgo directo e indirecto. Sin embargo, al principio, las cosas se centran en el misionero como líder principal. El estilo de liderazgo “indirecto” guía a la iglesia nacional sin decirle lo que debe hacer. Esto permite una rápida transferencia del liderazgo a los nacionales.

Etapas de la transición

El misionero Steve Shirley sugiere las siguientes etapas de desarrollo en la iglesia nacional. Considera que la comprensión de estas etapas de desarrollo permitirá a los misioneros y a los líderes nacionales trabajar con mayor eficacia y obtener resultados más excelentes.

“Yo planté, Apolos regó; pero Dios dio el crecimiento. Porque nosotros somos colaboradores de Dios”: (I Corintios 3:6,9).

- **Etapas pionera:** El misionero hace la mayor parte o todo el trabajo en esta etapa. Las finanzas vienen principalmente a través del misionero. Él es quien lleva la mayor parte de la carga y la responsabilidad. Como el dinero es limitado, hay que tener cuidado para que el liderazgo no sienta que los ministros y los trabajadores están compitiendo por los fondos. No se puede permitir que la iglesia desarrolle la mentalidad de querer recibir siempre.



- **Etapas de organización:** La iglesia se organiza en regiones, distritos, zonas, etc. Se establecen políticas y directrices para la administración. Se hace hincapié en la formación y el desarrollo de líderes nacionales.
- **Etapas de facilitación:** En esta etapa, el misionero comienza a dejar el trabajo y la responsabilidad en manos de los nacionales. Hace hincapié en la formación de sucesores y hombres críticos. La mayor parte de su tiempo se dedicará a los líderes y no a las congregaciones o a los miembros de la iglesia. El misionero aprende a delegar responsabilidades y prepara activamente a los líderes nacionales para que asuman la responsabilidad y el liderazgo de la obra nacional.
- **Etapas de nacionalización:** El misionero se convierte ahora en asesor y consejero a medida que el funcionamiento diario y las responsabilidades de la iglesia pasan a manos de los líderes nacionales. El misionero puede continuar sirviendo en la capacitación, evangelización y desarrollo de literatura. En este momento, el misionero puede trabajar en varios países, servir como Coordinador de Área, o tener otras responsabilidades.

Posibles funciones del misionero

En la etapa de nacionalización, se debe tener cuidado de establecer la futura relación entre el misionero y la obra nacional. El tipo de relación requerida debe ser firmemente establecida y comprendida por todas las partes involucradas. Esta relación se basa en la comprensión y el respeto mutuos.

Se elige entre una o más de las siguientes opciones (Adaptado de Planting Churches Cross-Culturally por Hesselgrave):

- **Relación Autocrática:** El misionero sigue siendo el superintendente no solicitado, aunque un ministro nacional ocupe el cargo. Esta relación no es aconsejable.
- **Relación de Asesoramiento:** El misionero proporciona consejo cuando se le pide. Esta posibilidad es aceptable.
- **Relación de Compañerismo:** El misionero se ayuda y anima mutuamente. Los misioneros trabajan mano a mano con los nacionales para hacer el trabajo. Se trata de una relación de interdependencia y es aconsejable.



- **Relación de Contacto:** El misionero no vive en el país, pero proporciona comunicación y visitas periódicas. Dependiendo de las circunstancias, este tipo de relación puede ser apropiada.
- **Relación de Ruptura:** El misionero termina su trabajo y no tiene contacto. Esto no es aconsejable.

El papel ideal del misionero después de la nacionalización debe combinar las relaciones de asesoramiento y compañerismo. El misionero asesora cuando es necesario y continúa trabajando, proporcionando ayuda y estímulo mutuo a la obra nacional.

CONCLUSIÓN

Desaconsejamos entregar la obra al liderazgo nacional sin preparación. Ya sea en el momento de la jubilación o de la renuncia de un misionero. La situación ideal sería que la iglesia fuera nacionalizada, con el líder misionero permaneciendo en el país para guiar a la iglesia a través del proceso de transición. Otra opción viable para el trabajo nacionalizado sería que el líder misionero se trasladara a otra área de participación fuera del país, pero que siguiera haciendo visitas periódicas. El misionero debe planificar ese paso esencial para la iglesia autóctona. El resultado de tal planificación es una transición sin problemas. Esto proporcionará el máximo beneficio a la iglesia nacional.

NOTAS PERSONALES



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. ¿Qué se entiende por el término “misionero”?

2. Hay que tener cuidado de establecer cuatro (4) cosas en el inicio y desarrollo de la iglesia nacional.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

3. ¿Qué se entiende por el término “indígena”? _____

4. ¿Qué cita del antiguo embajador de Ghana en Estados Unidos (el honorable Ekow Spio-Garbah) explica la necesidad de la política de ayuda exterior de Estados Unidos y se aplica a las iglesias nacionales de todo el mundo? _____



5. Enumere cuatro (4) de los seis principios vitales para el crecimiento de la iglesia y la organización dentro de la iglesia nacional indígena que da esta Lección.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

6. Identifique y describa los tres (3) niveles de madurez en la relación entre el misionero y una iglesia nacional.

1) _____

2) _____

3) _____

7. Explique la siguiente afirmación: “En algún momento, el estilo de liderazgo del misionero pasa del liderazgo “directo” al “indirecto””. _____



8. Enumere y defina las cuatro (4) etapas de desarrollo de la iglesia nacional sugeridas por el misionero Steve Shirley.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

9. Identifique y explique el papel ideal del misionero después de la nacionalización. _____

10. Describa dos (2) posibles escenarios de entrega de la obra al liderazgo nacional.

1) _____

2) _____



LECCIÓN 2

PRINCIPIOS DE LA IGLESIA INDÍGENA EN EL CONTEXTO GLOBAL

PARTE 2

(PRINCIPIOS DEL NUEVO TESTAMENTO SOBRE EL CRECIMIENTO Y LA ORGANIZACIÓN DE LA IGLESIA)

Por

James G. Poitras y G. Randy Adams

INTRODUCCIÓN

El movimiento de evangelización mundial de hoy necesita volver a los principios de la iglesia primitiva. Esos principios definen lo que la iglesia debe ser y deben guiar su establecimiento, crecimiento y organización en las naciones de todo el mundo.

En octubre de 1999, la población mundial superó la marca de los seis mil millones. Cada veinticuatro horas se añaden a nuestro planeta doscientas doce mil personas. Y se añaden otros mil millones cada doce años. Esto exige un esfuerzo unido en la evangelización mundial de la “iglesia entera”. Requiere un enfoque en los principios que producen los resultados más significativos. Esto asegurará que la iglesia plantada transculturalmente resistirá las pruebas del tiempo, la tentación y las pruebas.

PRINCIPIOS O MÉTODOS - ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA

Es necesario entender las diferencias entre principios y métodos.



Principios:

- Son verdades fundamentales que nunca cambian
- Cuando son de Dios, funcionan tanto en sociedades avanzadas como en culturas primitivas
- Se aplican a todas las personas en todas partes, en todas las situaciones y a través de todos los tiempos
- Conducen al éxito en el ministerio

Métodos:

- Se basan en principios fundamentales
- Funcionan porque se basan en principios
- Cambian según la cultura, el lugar, las circunstancias y el tiempo
- Producen resultados porque aplican los principios

PRINCIPIOS DE CRECIMIENTO Y ORGANIZACIÓN DE LA IGLESIA

En el siguiente vistazo a los principios de crecimiento y organización de la iglesia, gran parte de la información es adaptada de World Missions por el misionero G. Randy Adams.

“Sobre esta roca edificaré mi iglesia; y las puertas del Hades no prevalecerán contra ella” (Mateo 16:18). Cuando uno piensa en la Iglesia del Nuevo Testamento, ¿qué es lo primero que le viene a la mente? Las respuestas variarán de un individuo a otro. Un estudio del Nuevo Testamento revela varias imágenes utilizadas para describir la iglesia, como el cuerpo de Cristo (Efesios 1:22-23), el edificio de Dios (I Corintios 3:9; Efesios 2:21), una casa espiritual (I Pedro 2:5) o la novia de Cristo (Apocalipsis 21:2-9), por nombrar algunas. El más usado por Pablo fue el de cuerpo de Cristo. Pensando en la iglesia como el cuerpo de Cristo, es difícil imaginar que el cuerpo físico de Jesucristo pudiera estar enfermo, lisiado, deformado o débil. De hecho, ¡nadie podría imaginar a Jesucristo cojeando con muletas! La Biblia dice que después de 40 días de ayuno en el desierto, ¡salió con el poder del Espíritu!

En el mismo sentido, no debe suponerse que la Iglesia del Nuevo Testamento (que es el cuerpo de Jesucristo en la tierra) establecida en cualquier nación deba ser débil, lisiada o enferma. Sin embargo, cuando se examinan algunas iglesias establecidas desde hace muchos años, ya sean nacionales o locales, no se ve un ejemplo de un cuerpo robusto y saludable que funcione en el poder del Espíritu. En cambio, vemos una iglesia que depende del liderazgo extranjero, del dinero extranjero y de los evangelistas extranjeros. Esto no está de acuerdo con el patrón del Nuevo Testamento que vemos en Hechos. Dios nunca tuvo la intención de que su iglesia cojee por este



mundo para siempre dependiendo de estas muletas extranjeras. En cambio, la iglesia debe confiar en Él con todo su corazón, sin apoyarse en su entendimiento.

La importancia de la iglesia local nunca debe ser subestimada. La fuerza de las iglesias locales determina el poder de una iglesia nacional. Se debe recordar que el crecimiento, desarrollo y madurez de las iglesias locales producirá la necesidad de una organización nacional.

La Iglesia del Nuevo Testamento tenía el poder de mantenerse y expandirse y debería ser igual hoy. Esto abarca varias características.

Auto propagación

La iglesia es el agente de Dios para lograr la evangelización del mundo. Aunque Dios ha dado a algunos hombres un don especial y un llamado a ser evangelistas, cada individuo lleno del Espíritu Santo ha recibido el poder de ser un testigo (Hechos 1:8) y debe ser un ganador de almas. Por lo tanto, la responsabilidad del evangelismo descansa sobre los hombros de cada miembro del cuerpo de Cristo.

La Iglesia del Nuevo Testamento fue diseñada para reproducirse a sí misma mediante la predicación y la enseñanza del Evangelio a través del poder del Espíritu. Como resultado, tiene el potencial de extenderse para cubrir la faz de la tierra como una poderosa inundación de agua.

“Pero recibiréis poder, cuando haya venido sobre vosotros el Espíritu Santo, y me seréis testigos en Jerusalén, en toda Judea, en Samaria, y hasta lo último de la tierra” (Hechos 1:8).

Observe el orden progresivo dado para la expansión de la iglesia: Jerusalén → Judea → Samaria → Hasta el último rincón de la tierra. El cumplimiento de este plan para Jerusalén puede verse en (Hechos 2:7) Judea (Hechos 8:1-4), Samaria (Hechos 8:5-25), y hasta lo último de la tierra (Hechos 8:26 hasta ahora).

Después de su conversación con Jesús sobre el agua viva y la revelación de su identidad, la mujer samaritana dejó su vasija de agua. Se dirigió a la gente de su ciudad como testigo de Jesús. Como resultado, muchos creyeron en Jesús (Juan 4:1-42). Después de expulsar a los espíritus inmundos de la Legión de Gadara (Marcos 5:11-19), Jesús le dijo que fuera a casa con sus amigos y les informara de las grandes cosas que el Señor había hecho por él (Marcos 5:19). Después de su bautismo y conversión, el eunuco etíope regresó a su país y probablemente dio testimonio de su



experiencia a su pueblo (Hechos 8:26-39). Todos ellos actuaron por un sentido de responsabilidad.

¿Quién sabría mejor cómo llegar a un samaritano que otro samaritano... un gadareno a otro gadareno... o un etíope a otro etíope? ¿Quién podría testificar mejor a un europeo que un europeo... un chino a otro chino... o un africano a un compañero africano? Dios ha diseñado el evangelio para que se adapte a todos los climas, razas y niveles sociales y económicos de la tierra. Satisface la necesidad de los europeos, los chinos, los africanos y los americanos. Por lo tanto, si la semilla del Evangelio es plantada correctamente, producirá una iglesia indígena en cualquier pueblo, ciudad o nación sobre la faz de la tierra. Y esa iglesia indígena se reproducirá según su tipo, una y otra vez. “Así que las iglesias eran confirmadas en la fe, y aumentaban en número cada día” (Hechos 16:5).

El potencial de la Iglesia del Nuevo Testamento en cualquier generación está limitado únicamente por su silencio. Si no proclama el Evangelio, permanece inmóvil. “Irá andando y llorando el que lleva la preciosa semilla; Más volverá a venir con regocijo, trayendo sus gavillas” (Salmo 126:6).

Autogobierno

El autogobierno es vital para el funcionamiento diario de la iglesia, y este objetivo debe tenerse en cuenta desde el principio de la obra. La forma de gobierno debe adaptarse a las condiciones actuales de la cultura. Las formas de gobierno de la iglesia, tal como las conocemos hoy, podrían alejarse de las formas sencillas de gobierno utilizadas en la iglesia primitiva. Debemos esforzarnos por encontrar un sistema de gobierno que sea bíblico y que también se relacione bien con la gente de la cultura.

La iglesia local es el lugar donde se debe comenzar la práctica del autogobierno. Las iglesias locales forman la base desde la cual se organizará la iglesia nacional. Es un error intentar establecer un gobierno de la iglesia nacional antes de que exista una base fuerte de iglesias locales. El establecimiento de iglesias locales fuertes creará la necesidad de un gobierno eclesiástico nacional. Esto proveerá el personal calificado para el gobierno. Deberíamos ser capaces de mirar a la iglesia local como un semillero que produce obreros.

“Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros” (II Timoteo 2:2).



La obra de la Iglesia no se lleva a cabo solo por hombres buenos, sino por hombres *instruidos*. Es esencial que se imparta formación a todos los niveles, incluidos los niños, que representan el liderazgo del futuro. Con el objetivo de autogobierno desde el principio, se deben tomar medidas tempranas para establecer un programa sistemático de entrenamiento bíblico para equipar el ministerio y el liderazgo. Alguien ha dicho que los que no se preparan para el futuro no lo tendrán.

Poco después de la conversión, una persona debe ser introducida a la responsabilidad. Una iglesia local adecuadamente organizada creará un sentido de responsabilidad espiritual entre los miembros. Lo mismo es válido a nivel nacional. El autogobierno alimenta este sentido de compromiso espiritual y ayuda a que se extienda a otras áreas de la iglesia. Es a partir de este sentido de responsabilidad que los líderes darán un paso adelante según la necesidad. “Y al que mucho se le haya confiado, más se le pedirá” (Lucas 12:48).

La confianza es un factor vital. El aceite lubrica las ruedas de las relaciones y las organizaciones y las mantiene funcionando sin problemas con un mínimo de fricción. Un misionero tiene que tener cuidado de no convertirse en una figura demasiado dominante en la iglesia nacional. Supongamos que permite que su control de la obra eclipse el de los nacionales. En ese caso, podría paralizar el potencial del liderazgo nacional. Al mismo tiempo, tendrá que mantener un cierto grado de control para garantizar que la obra se lleve a cabo correctamente y en aras de la formación de los nacionales. Un misionero no debe ocupar un puesto en la iglesia nacional que pueda ser ocupado por un líder nacional. Esto ayudará a desarrollar la capacidad y el ministerio de los nacionales.

Jesús dio el ejemplo que todos deberíamos seguir: confiar el trabajo en manos de otros. Antes de elegir a los doce, oró toda la noche (Lucas 6:12-13). Luego, después de seleccionarlos y sabiendo que uno de ellos lo traicionaría, Jesús pasó tres años y medio enseñándoles con la palabra y el ejemplo. Primero les enseñó cuál sería su trabajo y luego les encomendó la tarea de evangelizar el mundo y gobernar su iglesia. ¡Qué ejemplo de confianza!

La iglesia debe producir sus líderes. Esto es cierto tanto por razones naturales como espirituales. Las razones genuinas incluyen el idioma, las costumbres, las culturas y el clima, todo lo cual hace difícil que los forasteros encajen. Espiritualmente, si la iglesia se esfuerza por alcanzar la madurez, no encontrará necesario depender de trabajadores extranjeros. ¿Quién podría entender mejor las necesidades y los problemas de la iglesia en cualquier país que los ciudadanos de ese país? Y con una formación adecuada, ¿quién podría trabajar mejor para atender las condiciones y resolver los problemas que los ciudadanos de ese país? Eso es pensar de forma autóctona. Eso es pensar en términos de los principios de crecimiento y organización de la iglesia.



Autosuficiencia

Es válido mencionar de nuevo que para establecer una iglesia nacional autosuficiente. Debemos empezar desde la base con iglesias locales autosuficientes. Las siguientes razones demuestran por qué debemos trabajar para desarrollar iglesias autosuficientes.

Es el plan de Dios. Si esta fuera la única razón para insistir en el auto sostenimiento, debería ser suficiente. Sin embargo, un estudio cuidadoso del Antiguo y Nuevo Testamento revela que el plan de Dios para sostener el ministerio y la casa de Dios es el de los diezmos y las ofrendas. El diezmo (10 %) es para el sostenimiento del ministerio, y las ofrendas son para la obra de Dios.

Un estudio del libro de los Hechos debería convencer a cualquiera de que el auto sostenimiento era el método apostólico. No encontramos ningún registro de que la iglesia madre en Jerusalén apoyara a la nueva iglesia fundada entre los gentiles. Las iglesias que Pablo estableció eran congregaciones autosuficientes. Pablo escribió: “Así también ordenó el Señor a los que anuncian el evangelio, que vivan del evangelio” (I Corintios 9:14).

Es lógico y práctico. Un ejemplo que se ha utilizado a menudo en la enseñanza del aspecto racional del auto sostenimiento es que si hay diez o más familias que diezman fielmente, pueden mantener a un pastor al mismo nivel en que ellos mismos viven. Así, por ejemplo, diez familias x 10 % de diezmo de cada una = 100 % de un salario medio.

La fe y el sacrificio son elementos necesarios para el desarrollo espiritual del pastor y de los miembros. El reverendo Jerry Richardson, hijo de un misionero pionero y él mismo misionero en Madagascar durante más de 20 años y ex director regional de la región de África, relató la siguiente historia real. De niño, en Filipinas, observó cómo su padre enseñaba a la gente pobre de un pueblo concreto el principio del diezmo. Al principio, estas personas no tenían zapatos ni ropa suficiente para vestirse y apenas tenían para comer. Se compraron sobres con el diezmo y se distribuyeron entre la gente, que empezó a dar. Al principio, la cantidad de su diezmo no era ni siquiera suficiente para pagar el coste de los sobres, y mucho menos para mantener al pastor. Sin embargo, con el paso del tiempo, se dio cuenta de que la gente empezó a llevar zapatos a la iglesia, luego su vestimenta mejoró y pronto algunos hombres llevaban corbatas y camisas bonitas. Las condiciones de vida de la gente mejoraron progresivamente porque daban alegremente en obediencia a la Palabra de Dios.

El reverendo Richardson utilizó estos principios en Madagascar, y la iglesia es una fuerza robusta y vibrante en la isla. Aunque muchas personas serían consideradas pobres, han aprendido el



secreto de dar con sacrificio. Como resultado, están cosechando las bendiciones del avivamiento y el crecimiento de la iglesia.

“Traed todos los diezmos al alfolí y haya alimento en mi casa; y probadme ahora en esto, dice Jehová de los ejércitos, si no os abriré las ventanas de los cielos, y derramaré sobre vosotros bendición hasta que sobreabunde” (Malaquías 3:10).

El pastor debe sentirse responsable ante la congregación y no ante el misionero. Para la necesaria relación entre el pastor y la congregación, es vital que la gente se sienta responsable ante su pastor y que el pastor se sienta responsable ante ellos. Esto no sucederá si los fondos del misionero sostienen al pastor. Supongamos que el pastor recibe su sustento del misionero. En ese caso, se sentirá responsable ante el misionero y no ante la congregación. Si el misionero apoya al pastor, la congregación no se sentirá obligada a apoyar al pastor con sus diezmos. Sin embargo, el pastor apoyado por su iglesia sentirá un estrecho vínculo con el pueblo y el pueblo con él.

El autoapoyo ayuda a que el pastor tenga una buena relación con su pueblo. Mucha gente en su país suele considerar a un pastor apoyado económicamente por el misionero como un empleado de una organización extranjera. Como resultado, carecerá del respeto que se le debe como hombre de Dios y será visto como un agente de una religión extranjera, que predica una doctrina extraña porque recibe un salario por hacerlo. Mientras reciba un apoyo mínimo del misionero o de la organización eclesiástica nacional, su pueblo nunca aceptará la responsabilidad de cuidar a su pastor.

El autoapoyo abre la puerta a una expansión ilimitada. Los fondos que un misionero lleva a un país son siempre limitados. Trabaja con un presupuesto fijo que depende de las promesas que hacen las iglesias locales de su país. Si la iglesia nacional depende de estos fondos para funcionar, se paralizará rápidamente. Llegará el día en que no se podrán enviar más obreros, no se establecerán más iglesias nuevas, la evangelización será limitada y el progreso cesará. La iglesia autóctona, en cambio, no tiene esos límites. Depende de los fondos generados por las iglesias nacionales. A medida que aumentan en número, los fondos también aumentan. Cuanto más crece la iglesia nacional, más puede crecer. La Iglesia debe formarse en la independencia y no en la dependencia.

El origen de los fondos determina la autoridad. Si los fondos vienen a través de los misioneros, los líderes nacionales nunca se sienten libres de tomar una posición sobre el uso de los fondos. Los fondos pueden convertirse en una barrera entre los nacionales y los misioneros. Es fácil que



los nacionales se muestren reacios a recaudar fondos si saben que el misionero los suministrará. Es fácil que los nacionales utilicen la pobreza como excusa o por qué no pueden suplir las necesidades de la obra, y debido a esta actitud, pedir ayuda al misionero. El Dios al que servimos puede suplir nuestras necesidades independientemente de la sociedad de la que provengamos.

¿Acaso las siguientes Escrituras no están escritas para incluir a los nacionales?

- “Mi Dios, pues, suplirá todo lo que os falta conforme a sus riquezas en gloria en Cristo Jesús” (Filipenses 4:19).
- “Joven fui, y he envejecido, Y no he visto justo desamparado, Ni su descendencia que mendigue pan” (Salmo 37:25).
- “Entonces Pedro, abriendo la boca, dijo: En verdad comprendo que Dios no hace acepción de personas, sino que en toda nación se agrada del que le teme y hace justicia” (Hechos 10:34-35).

CONCLUSIÓN

El apóstol Pablo fue uno de los más grandes misioneros de todos los tiempos. No tomó ayuda financiera de las iglesias que estableció. Cada iglesia fue financieramente independiente desde el principio. Cada iglesia fue enseñada a ser responsable de sus necesidades. A excepción de la ofrenda mencionada para la iglesia de Jerusalén, Pablo nunca recibió ni desembolsó fondos. Por lo tanto, no encontramos ninguna mención de tesorerías misioneras centralizadas con fondos utilizados para suplir las necesidades financieras de las iglesias locales.

El objetivo de establecer la iglesia autóctona solo puede ser alcanzado por personas que aceptan y cumplen con las responsabilidades que Dios les ha dado. La salvación de Dios trae autoridad y privilegio al cristiano nacido de nuevo. Pero la autoridad y el privilegio siempre van acompañados de responsabilidad. Con el descuido de la responsabilidad, el ejercicio de la autoridad o el privilegio conduce a un concepto falso de la realidad. Por ejemplo, a veces, los miembros de una asamblea local disfrutan de privilegios completos de membresía sin que se les enseñe a entender y aceptar su responsabilidad. Como resultado, no mantienen un lugar de culto y no apoyan a su pastor. Esto lleva a un falso concepto de que siempre deben estar en el extremo receptor sin obligación de dar. Jesús dijo que es más bendito dar que recibir (Hechos 20:35). Cada individuo que ha sido perdonado de sus pecados, bautizado en el nombre de Jesús y lleno del Espíritu Santo, tiene una responsabilidad en la misión de evangelización mundial.

(La Iglesia Indígena por Melvin Hodges fue muy beneficiosa en la preparación de esta Lección).



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Utilizando esta fuente como guía, ¿qué número debería haber alcanzado ya la población?

2. Explica la diferencia entre principios y métodos. _____

3. Utilice los siguientes pasajes de la Escritura para mostrar el orden progresivo de la expansión de la iglesia:

1) Hechos 2:7 _____

2) Hechos 8:1-4 _____

3) Hechos 8:5-25 _____

4) Hechos 8:26 _____

4. Apoye esta afirmación con una explicación bíblica: “Si la semilla del Evangelio se planta adecuadamente, producirá una iglesia autóctona en cualquier pueblo, ciudad o nación sobre la faz de la tierra”.

5. ¿Por qué la capacitación es esencial para todos los niveles de una iglesia en crecimiento? _____



6. “La iglesia debe producir sus líderes”. Apoye esta afirmación con razones naturales y espirituales. _____

7. Enumere y explique al menos cinco (5) razones por las que debemos trabajar para establecer iglesias autosuficientes.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

8. Explica, con un ejemplo, cómo el ejercicio de la autoridad o de los privilegios, con el descuido de la responsabilidad, conduce a conceptos falsos de la realidad.



LECCIÓN 3

PRINCIPIOS DE LA IGLESIA INDÍGENA EN EL CONTEXTO GLOBAL

PARTE 3

(LA IGLESIA DEL CÍRCULO COMPLETO)

Por

James G. Poitras y G. Randy Adams

INTRODUCCIÓN

El Rev. N. A. Urshan, ex Superintendente General de la Iglesia Pentecostal Unida Internacional, afirma que la evangelización mundial requiere *El Evangelio Completo a Todo el Mundo por parte de Toda la Iglesia*. El mandato de la gran comisión es para todos los cristianos y no solo para unos pocos elegidos de la iglesia norteamericana. El escritor de Romanos afirma: “*¡Cuán hermosos son los pies de los que anuncian la paz, de los que anuncian buenas nuevas!*” (Romanos 10:15). Cuando alguien piensa en esos pies que van al mundo entero, ¿qué color de piel se ve? La respuesta, muchas veces, es solo “pies blancos” porque la mayoría de los misioneros han venido del mundo occidental. Esto está cambiando rápidamente a medida que el centro de gravedad cristiano se desplaza a otras zonas del mundo. Como resultado, los pies de los misioneros que proclaman la verdad en todo el mundo están cambiando de tonalidad.

Un hecho fundamental de la vida es que un cuerpo sano tiene un potencial dado por Dios para reproducirse. Considere también que la iglesia, como cuerpo de Cristo por la morada del Espíritu de Dios, tiene esta misma capacidad dada por Dios. La vida engendra vida. Y puesto que el Espíritu de Dios es la fuente de toda vida, donde mora Su Espíritu, hay vida y, por lo tanto, contiene el potencial para que esa vida se reproduzca (Juan 1:4). Esto es cierto tanto a nivel local como nacional. En consecuencia, la meta de cada asamblea local y organización de la iglesia nacional



debe ser reproducirse en otra área o nación donde el Evangelio no ha sido predicado. Esta Lección se enfoca en el nivel nacional para ayudar a entender la necesidad de que las misiones de “un círculo completo” funcionen.

Una faceta importante de este ministerio es ver a la iglesia “receptora” transformada en una iglesia “enviadora”. Muy a menudo, existe una mentalidad de “recibir” constantemente, esto debe invertirse para expandir la obra de Dios más allá de las fronteras de la iglesia nacional. Las misiones mundiales no son solo un deber, sino un mandato del Señor Jesús. La iglesia existe para la causa de las misiones mundiales. Sin un testimonio misionero eficaz, la iglesia no puede complacer al Señor (J. R. Richardson, ex director regional de África).

En un boletín mensual, el Rev. H. E. Scism, ex director general de misiones mundiales de la Iglesia Pentecostal Unida Internacional escribió,

Una de las siguientes áreas significativas de desarrollo en lo que respecta a Misiones Globales es animar a nuestros campos misioneros/iglesias nacionales a involucrarse en la actividad misionera. La gran comisión fue dada a todos los cristianos nacidos de nuevo en todo el mundo. De la misma manera que tener una visión misionera mundial es esencial para la iglesia norteamericana, también es importante para las iglesias de otras partes del mundo. Esta comisión debe ser entendida y sentida por todos los cristianos en todas partes que han sido llenos de Su Espíritu y entienden la importancia de Hechos 1:8.

Gran parte de la siguiente información fue adaptada de World Missions (Ministerial Development Series) por el misionero G. Randy Adams.

¿POR QUÉ UN CÍRCULO COMPLETO?

Dios nunca tuvo la intención de que la obra de las misiones se detuviera hasta el regreso de Cristo por su Iglesia. El apóstol Juan vio una visión interesante en Apocalipsis 7:9-10 que es relevante para esta Lección. “Después de esto miré, y he aquí una gran multitud, que nadie podía contar, de todas las naciones y tribus y pueblos y lenguas, que estaban de pie delante del trono y del Cordero, vestidos de ropas blancas, y con palmas en las manos; y clamaban a gran voz, diciendo: Salvación a nuestro Dios que está sentado en el trono, y al Cordero”. La importancia de estos versículos en relación con las misiones mundiales puede verse planteando unas sencillas preguntas.



- **¿Quiénes son estas personas?** Son la iglesia raptada, vestida de justicia y cantando canciones de alabanza y victoria ante el trono de Dios.
- **¿De dónde vienen?** Proceden de todas las naciones, razas, tribus y lenguas de la tierra.
- **¿Quién les predicó el evangelio?** La respuesta lógica a esta pregunta sería: Los llamados y enviados por Dios a toda nación, raza, tribu y lengua.

En el pasado, el trabajo de las misiones se percibía como una “línea recta”: occidentales enviados al campo misionero. Si se tiene en cuenta que en el mundo todavía hay posiblemente 15.000 grupos de personas no alcanzadas, se puede ver que esto ha tenido un éxito reducido en comparación con la población total del mundo. El concepto de que los occidentales vayan al campo misionero es natural porque estas personas provienen de naciones en las que el cristianismo ha dominado su cultura a lo largo de los últimos siglos. Pero el panorama mundial está cambiando rápidamente. Se nos dice que la mayor iglesia local del mundo no está en los Estados Unidos de América ni en Europa, sino en Seúl, Corea. Desde el cambio de siglo, se calcula que al menos el 60 % de la población cristiana mundial se encuentra en países del tercer mundo. Las estadísticas indican que, en las próximas décadas, la mayor concentración de población cristiana se habrá trasladado al continente africano. Por lo tanto, nuestros conceptos y métodos de trabajo misionero deben cambiar para aprovechar estos cambios si queremos llegar a la población de este mundo, cada vez más numerosa. Con el aumento de la población cristiana en todo el mundo, debería haber un aumento natural en el número de obreros llamados por Dios equipados para ir a la cosecha. Por lo tanto, nuestro programa de misiones debe cambiar de un concepto de “línea recta” a un “círculo completo” de 360 grados

UN CÍRCULO COMPLETO: ¿A QUÉ SE PARECE?

El programa misionero de 90 grados

Este ha sido el programa más seguido a través de los años. El programa de 90 grados envía misioneros a un determinado grupo de personas para predicar el evangelio, convertirlas al cristianismo y establecer iglesias. Este es, de hecho, el primer paso lógico en el cumplimiento de la Gran Comisión. Pero con demasiada frecuencia, las organizaciones misioneras cristianas se han quedado en este nivel sin pasar a la siguiente fase.

El programa de misiones de 180 grados

En este nivel, la semilla de la Palabra da fruto; los nacionales son entrenados y, a su vez, están alcanzando y pastoreando a su pueblo. Se ha incorporado un programa de evangelización y un



programa de capacitación que involucra a los nacionales. Aunque la iglesia nacional comienza a gobernarse parcialmente, sigue estando bajo la supervisión y el cuidado de la misión.

El programa de las misiones de 270 grados

La iglesia local se ha nacionalizado y sus líderes son responsables de sus necesidades. Ha madurado y es autosuficiente. A través de la evangelización, se reproduce a sí misma y ha formado líderes nacionales responsables de su administración. Si el misionero sigue allí, suele participar en la escuela bíblica, los programas de formación, el asesoramiento y la orientación. La iglesia nacional crece y llega a nuevas regiones, pero solo dentro de las fronteras de su nación.

Esto es un logro admirable y loable. Desafortunadamente, muchas iglesias nacionales nunca llegan a este estado después de años de existencia. Sin embargo, es necesario llevar a esta iglesia al siguiente nivel de desarrollo como el “círculo completo” de la obra misionera.

El programa de misiones de 360 grados

El “círculo completo” se logra cuando la iglesia nacional, iniciada originalmente como iglesia de la misión, da a luz una misión propia. La posición de 270 grados de la obra misionera es deseable, pero a menudo significa que la iglesia nacional ha entrado en un modo de mantenimiento de solo cuidar de sí misma. ¡Un cuerpo sano debería reproducirse a sí mismo!

El programa de 360 grados o “círculo completo” se mantiene a sí mismo y genera otras iglesias en otras culturas. Esto significa que la iglesia nacional envía o ayuda a enviar misioneros de su nación a otro país para predicar el evangelio y establecer la Iglesia del Nuevo Testamento. ¡La iglesia de 360 grados está orientada a la misión!

ANTIOQUIA - EL MODELO DE UNA IGLESIA DE CÍRCULO COMPLETO

La iglesia del Nuevo Testamento en Antioquía, como se encuentra en los Hechos de los Apóstoles, es un modelo de la iglesia de 360 grados. Esta iglesia se fundó en el capítulo 11 de los Hechos y se menciona con frecuencia a lo largo del libro de los Hechos. Aquí hay algunos hechos esenciales para recordar sobre la iglesia de Antioquía:

- Antioquía fue la primera iglesia fundada entre los gentiles. Era una iglesia multicultural.
- Los discípulos fueron llamados cristianos por primera vez en Antioquía.
- Antioquía era una iglesia espiritual donde el Espíritu Santo podía hablar y hablaba.



- Desde Antioquía se enviaron los primeros misioneros. Era una iglesia con vocación misionera.
- Antioquía era una iglesia que daba generosamente.
- Antioquía fue el lugar de partida del primer, segundo y tercer viaje misionero de Pablo.

La iglesia de Antioquía fue fundada como un esfuerzo misionero entre los gentiles por la iglesia madre de Jerusalén (Hechos 11:19-30). Esta nueva iglesia se convirtió rápidamente en un pilar y un punto focal de la verdad evangélica entre los gentiles. Cuando llegamos a Hechos 13, la iglesia de Antioquía domina la escena como plataforma de lanzamiento de las misiones mundiales. Pablo basó todos sus viajes misioneros en esta iglesia. Antioquía respondió rápidamente a las necesidades financieras de la iglesia madre en Jerusalén y apoyó los primeros esfuerzos misioneros. Se establecieron iglesias en Roma, Corinto, Galacia y Éfeso y se fundaron entre los filipinos, colosenses y tesalonicenses. Las ciudades de Esmirna, Pérgamo, Tiatira, Sardis, Filadelfia y Laodicea se mencionan en el Apocalipsis.

En resumen, Antioquía se fundó como una obra misionera, pero se involucró en el envío de misioneros para predicar el evangelio y establecer la Iglesia en las regiones de más allá. Esto representa un “círculo completo” de las misiones y debería ser el objetivo de cada iglesia nacional en todo el mundo. La vida da a luz a la vida, y las misiones darán a luz a las misiones.

UN CÍRCULO COMPLETO, UNA IGLESIA DE 360 GRADOS - ¿CÓMO?

La tarea de la evangelización mundial es demasiado grande para limitarse a un grupo selecto de personas de Norteamérica o Europa. Supongamos que esta misión crítica debe ser cumplida. En ese caso, se hará con la visión y el esfuerzo cooperativo de cada iglesia local y de cada miembro. Cada cristiano fiel es un miembro del cuerpo de Cristo, y cada iglesia local representa el cuerpo de Cristo en su localidad. Los cristianos que recibieron el conocimiento del evangelio son deudores de aquellos que no tienen la oportunidad de escuchar el evangelio.

Cuando se funda una iglesia, debe comenzar como una iglesia con mentalidad misionera y con la carga de alcanzar a otros. Desde el principio, las responsabilidades del evangelismo mundial deben ser enseñadas a los convertidos. Cada creyente debe saber que es un deudor y se le debe enseñar cómo cumplir con estas responsabilidades. Cada pastor es responsable de inyectar una visión para las misiones en su congregación. Esto se puede lograr compartiendo información e informes de los misioneros y de los campos misioneros a través de la División de Misiones Extranjeras. Si la gente está informada, se preocupará. Cada iglesia debe establecer la práctica de recibir ofrendas misioneras regulares. Orar por los misioneros y las naciones no evangelizadas



debe ser importante en la iglesia local. Jesús instruyó a sus discípulos en Juan 4:35: *“Alzad vuestros ojos y mirad los campos, porque ya están blancos para la siega”*. Mirar las condiciones y necesidades de otros países ayudará a crear la carga necesaria y la preocupación por los perdidos.

CONCLUSIÓN

En resumen, el “círculo completo” de las misiones puede lograrse en la iglesia local, así como a nivel nacional, practicando regularmente estos simples pasos:

- Enseñar misiones
- Predicar las misiones
- Dar a las misiones
- Orar por las misiones
- Vivir las misiones

“Pensar globalmente y actuar localmente” puede lograr este objetivo de una iglesia de círculo completo, de 360 grados.



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. ¿Qué significa el lema?, “Todo el Evangelio para todo el mundo, por toda la Iglesia”.

2. Enumere y explique tres (3) cuestiones sencillas que destaquen la importancia de Apocalipsis 7:9-10 en relación con las misiones mundiales.

1) _____

2) _____

3) _____

3. Nombra y explica las cuatro (4) facetas del programa de misiones “círculo completo”.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

4. ¿Qué iglesia del Nuevo Testamento es un modelo de iglesia de 360 grados?

Indique al menos cuatro (4) hechos sobre esta iglesia que apoyen su elección de una iglesia de 360 grados.

1) _____



2) _____

3) _____

4) _____

5. ¿Qué iglesias del Nuevo Testamento fueron apoyadas y establecidas a partir de los esfuerzos misioneros de la iglesia de Antioquía?

6. ¿Qué cinco (5) pasos se pueden dar regularmente a nivel local y nacional para lograr el “círculo completo” de las misiones?

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

NOTAS PERSONALES



LECCIÓN 4

LA ESCUELA BÍBLICA SE HACE LOCAL

DE: SERIE DE EDUCADORES AVANZADOS

“Y todos los días, en el templo y por las casas, no cesaban de enseñar y predicar a Jesucristo”.
(Hechos 5:42).

Hace más de 350 años, un barco cargado de viajeros salió de Europa y cruzó el traicionero océano Atlántico. Desembarcaron en la costa noreste de América, el nuevo mundo. Eran grandes visionarios y personas excepcionalmente valientes. Además, establecieron un lugar para una ciudad en el primer año que estuvieron allí. Al año siguiente eligieron un gobierno municipal. Al tercer año, el gobierno de la ciudad planeó la construcción de un camino de cinco millas hacia el oeste en el desierto. Fue emocionante. Era visionario. Pero en el cuarto año, la gente del pueblo llevó a su gobierno a la corte porque dijeron que era un desperdicio de dinero construir un camino de cinco millas hacia el oeste en el desierto.

Qué triste es que la gente tuviera la visión de recorrer 3.000 millas (4.828,03 km) a través del océano Atlántico. Y soportaron grandes dificultades para establecer un asentamiento solo unos años después, no tuvieron la previsión de ir cinco millas hacia el oeste fuera del pueblo. Muchas personas se han sacrificado por el reino de Dios. Hemos hecho grandes progresos y avances en la educación de las escuelas bíblicas a nivel mundial a través de la Asociación Global de Estudios Teológicos y otros esfuerzos de formación. Pero, hay un peligro. El peligro es que tenemos la suficiente visión para llegar hasta aquí, pero no la suficiente previsión para continuar el viaje hacia delante. No podemos permitir que el espíritu pionero diga: “Ya hemos hecho suficiente, hemos llegado lo suficientemente lejos, hemos llevado nuestra carga en el calor del día, y hasta aquí llegamos”. No podemos detenernos ahora. Del mismo modo, estamos en un viaje para llevar la palabra al mundo y buscar la excelencia ministerial en el camino.

C. Peter Wagner, en su libro *Church Quake* (páginas 234-239), resume una tendencia crucial en la formación. Se ha producido un cambio, desplazando la educación teológica desde el lugar



central al entorno local. Cualquier iglesia local podría tener potencialmente un centro de formación bíblica. Sin embargo, a menudo hemos desconectado la formación de la iglesia local y hemos delegado la tarea en las universidades. Necesitamos programas de capacitación sistemática entre adultos que operen localmente, además de cualquier esfuerzo significativo de escuela bíblica. No se trata de un escenario de uno u otro, sino de ambos. La universidad central capacita a hombres y mujeres para el ministerio a tiempo completo. El centro de formación local capacita a hombres y mujeres para el ministerio dentro de la iglesia local; y más allá. Insisto, una vez más, en que ambos son esenciales y bienvenidos. La buena noticia es que ambos cuentan con los conceptos curriculares y los sistemas de entrega de la Asociación Global de Estudios Teológicos (AGET). Los centros de formación locales funcionan bien cuando son una extensión o satélite del colegio central. El colegio de supervisión los supervisa, con profesores cualificados, y el colegio central sirve de centro de recursos.

Nota: Referirse a los programas de capacitación local en esta Lección implica llevar la escuela a los estudiantes e incluir—pero no limitarse a—la iglesia local, un grupo de iglesias cercanas, una escuela bíblica descentralizada o de extensión en una región, provincia o estado dentro de un país. El objetivo es formar y movilizar a los miembros. Una escuela bíblica central, como se usa en esta Lección, se refiere a un programa de entrenamiento centralizado o nacional. Algunos se refieren a esto como la escuela residente o la educación teológica formal, y muchos de estos programas son de tiempo completo.

Si los programas educativos se asemejaran a las instalaciones de tratamiento médico: los grandes hospitales serían el instituto bíblico central, y las clínicas serían los programas de extensión o los centros de formación locales. Los botiquines de primeros auxilios serían cursos cortos dirigidos a un público específico. Todos son necesarios para el tratamiento adecuado en función del tamaño y el alcance de la necesidad.

Con la explosión de la población mundial y la disminución de la oferta de pastores capacitados a pesar de la demanda insatisfecha, hay que hacer algo para preparar a más discípulos en un período más corto. En las congregaciones de todo el mundo, tenemos una gran fuerza de trabajo que puede ser movilizada para satisfacer las necesidades de discipulado de una cosecha madura. Sigo manteniendo que la formación a tiempo completo de pastores, obreros y líderes de la iglesia nacional es necesaria para una iglesia sólida en cualquier país. También sé que el cuerpo de Cristo tiene el potencial de “trastornar el mundo entero” (Hechos 17:6).

Desde la perspectiva de los que se dedican a la educación formal en un entorno central, tenemos que evitar ser miopes, tener solo una visión de lo que está delante de nosotros. Pero, por otro lado, también es necesario tener visión de futuro. Ampliar continuamente nuestros horizontes y estar dispuestos a multiplicar nuestra experiencia ampliando nuestra enseñanza y nuestros talentos. Para desarrollarnos eficazmente, ponemos a disposición de los demás algo que generalmente no está a su alcance. Las escuelas de extensión ponen la educación teológica al



alcance de los estudiantes a nivel local. Extiende el brazo del entrenamiento sin extraer a las personas de su vida cotidiana y productiva. Requiere un entrenamiento para todo el cuerpo.

El Antiguo Testamento: En el ámbito local

En el Antiguo Testamento, la Palabra y los mandamientos de Dios se enseñaban en el hogar. Los padres eran los maestros y también servían de modelo (Deuteronomio 6:1, 4-9). Una lectura rápida de los primeros versículos de este capítulo muestra que la educación teológica tenía un enfoque multifacético y oportuno a lo largo de la vida del niño. Esto no implica que no existieran escuelas especializadas de aprendizaje teológico en el Antiguo Testamento. Nuestro énfasis en esta Lección se centra en la formación local.

“Y se animó su corazón en los caminos de Jehová, y quitó los lugares altos y las imágenes de Asera de en medio de Judá. Al tercer año de su reinado envió sus príncipes... para que enseñasen en las ciudades de Judá. Y con ellos a los levitas... y con ellos a los sacerdotes. Y enseñaron en Judá, teniendo consigo el libro de la ley de Jehová, y recorrieron todas las ciudades de Judá enseñando al pueblo” (II Crónicas 17:6-9).

“Llevaron copias del libro de la ley del Señor y recorrieron todas las ciudades de Judá, enseñando a la gente. Entonces el temor del Señor vino sobre todos los reinos vecinos para que ninguno de ellos quisiera declarar la guerra contra Josafat” (II Crónicas 17:9-10, NTV).

Josafat representó un cambio de paradigma en la forma en que se realizaba la educación teológica en el reino de Judá. Fue un buen rey. Rechazó la adoración de ídolos y se empeñó en destruirla. Además, buscó a Dios y caminó en sus caminos y mandamientos. No le bastaba con seguir a Dios por sí mismo. Miró a su alrededor y descubrió que su pueblo ignoraba la Palabra de Dios. Ni siquiera se daban cuenta de que estaban haciendo el mal. Josafat ideó un excelente plan de educación localizada. Destruyó las mentiras y se dedicó a difundir la verdad. Envío a los príncipes, a los sacerdotes y a los levitas a hacer visitas de circuito a los pueblos con su ministerio itinerante. El Libro de la Ley era su libro de texto. Proporcionaban instrucción religiosa al pueblo. Les explicaban cómo podían hacerlo mejor. Les daba las razones de las actividades y fiestas religiosas que practicaban y les enseñaba la diferencia entre el bien y el mal, lo correcto y lo incorrecto. Todos los habitantes de la nación se instruyeron a fondo en los caminos de Dios y en sus deberes como seguidores. Eran obedientes.



Como resultado, el reino tuvo paz y prosperidad. Estaban tan unidos y seguían unos principios tan bien fundamentados que ningún enemigo se atrevía a luchar contra ellos. Las naciones circundantes se dieron cuenta de que no tenían ninguna esperanza de derrotar a esa gente. El temor de Dios cayó sobre todos. Eso ocurrió en el Antiguo Testamento. Puede volver a suceder.

El deseo de Dios siempre ha sido que “la tierra será llena del conocimiento de la gloria de Jehová, como las aguas cubren el mar” (Habacuc 2: 14).

Según Oseas 4:6, el pueblo de Dios fue destruido o arruinado por su falta de conocimiento. No sabían lo que era correcto o verdadero. Qué triste, peligroso y eternamente perjudicial.

El Libro de los Hechos: La acción local

Una breve ojeada al libro de los Hechos nos permite comprobar que la enseñanza y la formación se daban en las iglesias del Nuevo Testamento. Se entendía que era una parte vital de la misión. No bastaba con crecer en número, sino que había que crecer en profundidad.

El modelo de educación del Libro de los Hechos enfatizaba la enseñanza en toda la iglesia. En Hechos 2:42-47, Lucas expuso el modelo apostólico para la vida de la iglesia local. Observe lo que encabeza la lista. Los primeros creyentes eran devotos, comprometidos y se concentraban en aprender la doctrina de los apóstoles. El aprendizaje no estaba relegado a unos pocos elegidos que recibían una amplia formación en un lugar central. Era el privilegio y la responsabilidad de cada miembro del cuerpo de Cristo. “Y mantenían su atención fija en la enseñanza de los Apóstoles y estaban unidos en la toma del pan partido y en la oración” (Hechos 2:42; Biblia en inglés básico) **[interpretado por el traductor]**. Debían comprenderla y permanecer fieles a ella sin vacilar. Era un depósito que se les había confiado (2 Timoteo 2:2). La enseñanza multiplicó y perpetuó el crecimiento de la iglesia. Recibían con firmeza las enseñanzas del Apóstol y las difundían activamente como un reguero de pólvora a los demás.

“Y todos los días, en el templo y por las casas, no cesaban de enseñar y predicar a Jesucristo” (Hechos 5:42).

“Y llamándolos, les intimaron que en ninguna manera hablasen **ni enseñasen en el nombre de Jesús**” (Hechos 4:18).

“Diciendo: ¿No os mandamos estrictamente **que no enseñaseis** en ese nombre? Y ahora **habéis llenado a Jerusalén de vuestra doctrina**, y queréis echar sobre nosotros la sangre de ese hombre. Respondiendo Pedro y los apóstoles, dijeron: Es necesario obedecer a Dios antes que a los hombres” (Hechos 5:28-29). Por lo tanto, consideraban la enseñanza como un imperativo divino.



Cuando Pablo ministraba en una nueva ciudad, su objetivo era establecer un centro de formación y una iglesia (Hechos 11, 13, 19). Dios ha ordenado a los líderes que capaciten y eduquen al pueblo de Dios desde su nacimiento hasta su muerte (Efesios 4:11-15). Ese proceso de aprendizaje es sistemático y continuo. Cuando se implementaron los requisitos de la Gran Comisión, la iglesia creció. **“La Palabra de Dios prosperó. El número de discípulos en Jerusalén aumentó de forma espectacular.** Además, un gran número de sacerdotes se sometieron a la fe” (Hechos 6:7, MSG)[interpretado por el traductor]. Los primeros apóstoles tenían en cuenta sus prioridades. **“Entonces nosotros, los apóstoles, podremos dedicar nuestro tiempo a la oración y a enseñar la palabra”** (Hechos 6:4, NTV).

Pasemos al último versículo del Libro de los Hechos: “Y proclamaba con valentía el reino de Dios, y enseñaba acerca del Señor Jesucristo; y nadie intentó detenerlo” (Hechos 28:31).

“Él anunciaba el reino de Dios y enseñaba acerca del Señor Jesucristo. Lo hacía abiertamente y sin que nadie se lo impidiera” (Hechos 28:31, Palabra de Dios para Todos).

Uno se asombra al notar que el Libro de los Hechos se cierra de la misma manera en que se abrió (Hechos 1:1; Hechos 2:42), proclamando o avanzando el reino y enseñando al Señor Jesucristo. La última palabra o frase de Hechos significa sin obstáculos o imparables. Predicamos un Evangelio sin obstáculos e imparables y enseñamos los principios y doctrinas inmutables de la Palabra de Dios. Cuando la Palabra es aplicada a través de la predicación, la enseñanza, la observación y la obediencia, el crecimiento genuino de la iglesia es el resultado esperado y sobrenatural. Obliga a abrir las puertas de las naciones, las ciudades y los corazones. Charles McCartney dijo una vez: “Una Biblia borrada da como resultado un Evangelio diluido”. La iglesia marcha hacia adelante y hacia arriba—siempre y cuando marche al sonido claro y certero de las verdades sin obstáculos, no contaminadas y no diluidas que se enseñan en la Palabra de Dios.

Es digno de mención que—en cierto modo— el Libro de los Hechos sigue escribiéndose hoy. La enseñanza del Nuevo Testamento producirá resultados del Nuevo Testamento. El crecimiento de la iglesia ocurrirá. Pero, según David Sills en *Reaching and Teaching*, “cuando el crecimiento de su iglesia supera a su liderazgo capacitado, usted está en problemas; las iglesias débiles y disfuncionales abundan” (Página 24).

El Ministerio: Marchando a nivel local

El ministerio trabaja en conjunto para perfeccionar a los santos y llevarlos a la madurez cristiana. Esto se hace “a fin de perfeccionar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo” (Efesios 4:12); “a fin de equipar completamente a los santos para la obra del ministerio” (Efesios 4: 12, RVR1977), y “para capacitar a los cristianos en el trabajo de siervo hábil, trabajando dentro del cuerpo de Cristo, la iglesia, hasta que todos nos movamos rítmica y fácilmente unos con otros, eficientes y agradados... adultos plenamente maduros, plenamente



desarrollados por dentro y por fuera, plenamente vivos como Cristo” (Efesios 4:12-13, MSG), [Traducida de la versión en Inglés *The Message* por el traductor].

La Red de Educación de Vision International, en *Siete razones por las que toda iglesia local debe tener un centro de capacitación ministerial*, afirma: “La falta de líderes dentro de la iglesia local puede deberse a la falta de un plan estratégico para capacitar a los líderes, debido a modelos defectuosos, a la falta de recursos o a un paradigma equivocado del ministerio” (página 13)).

El misionero Nick Sisco lo expresa de otra manera: “La falta de formación producirá una falta de líderes que dará lugar a una iglesia mal orientada”. Como resultado, la iglesia estará lisiada, y enferma, y no alcanzará todo lo que Dios planeó y esperaba que fuera.

Enseñanza Sistemática: Ir a lo local

¿Dónde debe comenzar la educación teológica? ¿Dónde debe terminar? Como ya se mencionó, la educación teológica debe ser diseñada sistemáticamente. Es línea sobre línea, precepto sobre precepto (Isaías 28:13), desde la cuna hasta la tumba. Es un aprendizaje permanente. Los programas sistemáticos siguen un método o plan predeterminado y están ordenados.

En Hechos 11 y 19, los líderes enseñaban metódicamente a los seguidores. No fue ni al azar ni al descuido. Fue minucioso. Su enfoque fue planeado, deliberadamente y con un propósito. Cuando Pablo enseñó en un centro de enseñanza durante dos años (Hechos 19:9-10), su objetivo era establecer creyentes en toda Asia a través de la iglesia local (Hechos 20:17-38).

Una educación teológica sistemática de base local comienza con enseñanzas fundamentales y principios bíblicos. A partir de ahí se construye lógicamente. En el libro mencionado anteriormente, *Vision International Education Network* escribió: “¿Qué deben incluir los componentes de un buen programa de educación para adultos? Bueno, debe haber un lugar donde se pueda enseñar a la gente de manera efectiva y sistemática, a partir de un plan de estudios sistemático, con un enfoque en el cambio de carácter..., adquiriendo un sistema de entrega de materiales de curso que sean rentables, prácticos y fuertes, con profesores que estén calificados por su experiencia y educación para enseñar a hombres y mujeres hambrientos de crecer en Dios” (Página 34)

La enseñanza sistemática capacita a los miembros en la comprensión de la doctrina de los Apóstoles (I Timoteo 4:6); en las habilidades básicas para interpretar la Palabra de Dios (II Timoteo 2:15); en la movilización para la evangelización, y en la capacitación para enseñar a otros (II Timoteo 2:2; I Timoteo 3:2). Los programas sistemáticos también apuntan al desarrollo del carácter (Tito 2:1-10), la madurez espiritual (Hebreos 5:12-14), el desarrollo del liderazgo, la enseñanza de cómo vivir un estilo de vida piadoso (Tito 2:11-12) y la utilización de sus talentos para el avance del reino. Es nuestro deber equipar a otros para la obra del ministerio (Efesios 4:12), de modo que sean “enteramente capacitado para toda buena obra” (II Timoteo 3:17, NVI).



Para que un programa de capacitación local sea factible, es necesario contar con al menos cinco factores:

Patrocinadores	¿Quién lo apoyará?
Misión	¿Cuál es la visión o las metas?
Contenido	¿Cuáles son los temas, los objetivos y el plan de estudios?
Personas	¿Quiénes son los alumnos?
Sistema de enseñanza	¿Cómo se impartirá la enseñanza?

(Adaptado de Russell Kleis en "Program of Studies in non-formal Education. Informes de equipos de estudio de casos de educación no formal, páginas 7-8, 31).

Sistemas de Enseñanza: En el ámbito local

Mateo 28:19-20 y II Timoteo 2:2 proporcionan incuestionablemente el mandato de formación. Se podría especular sobre dónde debería impartirse dicha enseñanza. La enseñanza debe hacerse en cualquier lugar posible, a cualquier persona, y de cualquier manera posible. Es para todos, en todas partes, y de todas las formas disponibles. La formación, para asegurar el futuro, debe centrarse en—y encapsular—la enseñanza de toda la iglesia.

Estos son algunos lugares y momentos en los que se puede impartir la formación a nivel local. Recuerde que las culturas varían; lo que funciona en una zona puede no funcionar en otra. Además, los sistemas de entrega no se limitan a esta lista relativamente corta de opciones.

1. Clase de escuela dominical para adultos
2. Reunión el domingo por la mañana antes del culto
3. Reunión el domingo después del culto
4. Lecciones del domingo por la noche
5. Estudio bíblico entre semana
6. Una noche de escuela bíblica
7. Un fin de semana de escuela bíblica
8. Grupos pequeños
9. Diferentes tipos de grupos de liderazgo: Hombres, Damas, Líderes Locales, Jóvenes y Niños
10. Cursos cortos e intensivos
11. Semana de Reavivamiento de la Enseñanza
12. Estudios matutinos
13. Seminarios temáticos
14. Educación a distancia
15. Clases para recién convertidos
16. Video, DVD, Instrucción
17. Pódcast



Si el programa de formación se ha diseñado para una escuela provincial, regional, estatal o de grupo, el sistema de entrega cambia un poco:

1. Seminarios
2. Enseñanza de fin de semana
3. Programas periódicos de una semana o intensivos
4. Educación a distancia: estudio por correspondencia, tareas de lectura realizadas en la iglesia local y, ocasionalmente, reunión en la escuela más grande para la enseñanza general, la revisión de proyectos y las discusiones de grupo.
5. Video, DVD Instrucción.
6. Los instructores del colegio central visitan el lugar proporcionando supervisión e instrucción periódicas.

Beneficios de ser Local

¿Cuáles son algunos de los beneficios de un centro de formación en la iglesia local?

1. Se puede capacitar eficazmente a personas que no podrían asistir a la universidad en un sitio central. Si no pueden ir al Colegio Bíblico, lleve el Colegio Bíblico a ellos en su ambiente.
2. Capacita a los líderes locales que ya están casados, establecidos con una familia, y tienen un trabajo para mantenerse a sí mismos y a su ministerio. Muchas culturas tienden a respetar a las personas mayores y probadas antes que a los jóvenes que no se han establecido en el ministerio.
3. Se promueve el aprendizaje permanente y se convierte en un estilo de vida mientras los miembros se esfuerzan por cumplir con II Timoteo 2:15.
4. Se construyen relaciones entre el ministerio de la iglesia local y los santos de Dios.
5. Los miembros son equipados para un servicio activo e inmediato en el reino de Dios.
6. El entrenamiento se basa en el campo. Los estudiantes pueden poner en práctica inmediatamente las cosas que han aprendido. Esto se debe a que están sirviendo en situaciones de la vida real.
7. Se enfatiza la formación sistemática y se enseña regularmente la Palabra de Dios.
8. La mayoría de las actividades locales de capacitación de adultos pueden ser agilizadas a través del centro de capacitación.
9. El completar un programa de entrenamiento puede ser requerido para aquellos colocados en áreas de responsabilidad. Esto promueve una mayor calidad y un estándar de excelencia.
10. Provee entrenamiento para cada nivel de la iglesia local.
11. Es un enfoque flexible de la formación que se vincula integralmente a la iglesia local.
12. Permite capacitar a las personas sin desarraigarlas a un lugar central.
13. Los externos no solo imparten la formación, sino que los líderes locales son utilizados como profesores. La visión se proyecta y se fortalece.



14. Satisface la necesidad sentida—y real—de instrucción bíblica y desarrollo del liderazgo.
15. La enseñanza está dirigida al entorno local, cumple el mandato de 2 Timoteo 2:2 y promueve la expansión espontánea de la iglesia.

Confiando en la Verdad: Actuando a nivel local

Pablo habla del maestro que transmite o confía la verdad a la siguiente generación. Cada cristiano es un vínculo potencial entre dos o más generaciones. No solo recibimos la verdad de otros, sino que también la transmitimos a otros. En II Timoteo 2:2, la verdad es confiada a (a) Pablo, (b) de Pablo a Timoteo, (c) de Timoteo a hombres fieles, y (d) de hombres y mujeres fieles a otros. La responsabilidad de formar a los que vienen detrás de nosotros es ineludible. La pregunta es: ¿estamos a la altura de nuestro compromiso? El principio es claro aquí: los que tienen la verdad deben confiarla o transmitirla fielmente a otros. Para que la verdad se extienda a todos los lugares, hay una demanda y una necesidad incesantes de trabajadores formados.

Supongamos que nuestro énfasis es solamente en la formación de unos pocos elegidos en las escuelas bíblicas centrales. En ese caso, corremos el peligro de desarrollar una élite educada y de ignorar a la gente común que se sienta en los asientos de nuestras iglesias. La educación teológica que también va a la iglesia local nos permite enseñar a más personas. Allan Anderson, en su artículo en Internet “The Forgotten Dimension: Education for Pentecostal-Charismatic Spirituality in Global Perspective”, afirmó: “Es una cuestión de acceso, para que todos, independientemente de su ubicación física o social u otras formas de marginación, tengan pleno acceso a la educación teológica” (pág. 158).

Un comité que estudió la educación teológica en Edimburgo 2010, en su documento titulado “La educación y la formación teológica, el testimonio de Cristo hoy”, reveló que “existe un consenso generalizado de que cada miembro del pueblo de Dios tiene derecho a comprender la fe y la tradición cristianas en su totalidad y debe tener acceso a la educación básica, a la formación en la fe y a la capacitación para la misión”. En su informe dicen: “En algunos contextos... el término ‘educación teológica’ se utiliza exclusivamente para la formación ministerial... La educación teológica en un sentido más amplio... no es una prerrogativa solo de los que se ordenan como ministros, sino un derecho fundamental de todo adulto cristiano” (pág. 151).

Modelos Educativos: La Acción a Nivel Local

¿Qué programas existen para la educación de adultos en la iglesia local? La lista que sigue no es, de ninguna manera, una lista exhaustiva. Se trata de los escritos por el autor o de los recursos que forman parte de la División de Misiones Extranjeras o los aprobados o respaldados por el Comité de Educación Global.

1. El programa de certificación de la Asociación Global de Estudios Teológicos se presta fácilmente al uso local y a nuestros colegios bíblicos centrales dentro de una nación



2. Las Escuelas Bíblicas Portátiles Internacionales utilizan un plan de estudios de cuatro niveles, que abarca doscientas Lecciones, titulado Acts: God's Training Manual for Today's Church. (<http://reachingthroughteaching.com>). Cada clase dura aproximadamente una hora. Se pueden otorgar certificados. Miles de personas en todo el mundo han estudiado este curso. Están llevando genuinamente la Palabra al mundo.
3. El Comité de Educación Global ha respaldado el programa de formación del Colegio Global del Ministerio (<http://globalcollegeofministry.com>). Esto implica docenas de cursos en miniatura que se pueden impartir en cinco o diez horas por tema. Son ellos quienes expiden los certificados y no la Universidad Global de Estudios Teológicos. Están educando, iluminando y equipando a personas de todo el mundo.
4. El AGET planea tener un programa de educación a distancia en línea y en papel en el futuro. También hay un plan para la instrucción en DVD con su Serie del Legado de AGET.
5. Para los cursos de nuevos conversos, hay una variedad de opciones disponibles. Para más información, póngase en contacto con nosotros en GATS@upci.org. Una posibilidad sería *Path to Righteousness*. También tenemos otros que se pueden enviar rápidamente.
6. Para cursos de tipo evangelístico, las opciones abundan, pero hay dos disponibles con nosotros: *Discover Wonderful Truths* (Descubra las Verdades Maravillosas), un curso bíblico de siete Lecciones. ¿Cómo estás a la altura de la Palabra de Dios? Está disponible en varios idiomas, se puede dividir en clases y viene con presentaciones en PowerPoint.
7. Por supuesto, el AGET siempre está dispuesto a ofrecer recomendaciones basadas en necesidades específicas. Usted proporciona la necesidad, y nosotros esperamos dar el recurso de enseñanza.

Problemas y Dificultades: Volverse Local

No sería justo abordar una Lección sobre los centros de capacitación local sin evaluar algunas de las áreas problemáticas que pueden surgir al implementar un programa de capacitación de la iglesia local.

Estos incluyen, pero no se limitan a, los siguientes:

1. Las finanzas pueden ser limitadas en la compra de libros y materiales necesarios.
2. El transporte podría ser costoso o problemático.
3. Se requiere motivación y autodisciplina. Los estudiantes pueden comenzar la carrera educativa, pero rápidamente se quedan en el camino.
4. Escasez de profesores de Biblia cualificados a nivel local.
5. Limitaciones de tiempo. La única manera de tener el tiempo para la educación teológica es priorizar y hacer el tiempo.
6. Dificultad para encontrar horarios de clase que sean favorables para todos.



7. Los materiales de formación utilizados no suelen ser fáciles para aquellos que son analfabetos o que aprenden de forma oral.
8. La traducción del material a las lenguas locales lleva tiempo y es un proceso lento.
9. La falta de disponibilidad de incentivos para los responsables de la enseñanza. La enseñanza es un sacrificio que no muchos están dispuestos a hacer.
10. La educación no formal no es tan aceptada como la formal.
11. Surgen preguntas que deben ser abordadas sobre si alguien que completa un programa de formación local está cualificado para tener una licencia. O involucrarse activamente en el pastoreo o la predicación dentro de la organización nacional.
12. Hay dificultades para llevar los exámenes al ámbito local y devolverlos (y las calificaciones del curso, los registros y los archivos de los estudiantes) a la sede central.

Estos obstáculos y trabas pueden superarse con esfuerzo, innovación y trabajo duro.

CONCLUSIÓN

El río Zambesi, y muchos otros ríos en todo el mundo, se compone de muchos arroyos y afluentes. La mayoría de los programas de formación de nuestras naciones deberían funcionar de forma muy parecida. Varios arroyos y ramas de formación dentro de un país se unen para formar una fuerza potente y sin obstáculos que tiene un impacto poderoso en el mundo. Y es una fuerza imparables en el avance del reino de Dios.



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Según C. Peter Wagner, ¿cuál es la tendencia crucial en la formación de hombres y mujeres para el ministerio?

2. ¿Cuál es la diferencia entre el énfasis o propósito del currículo en un instituto bíblico central y el de un centro de capacitación local?

3. ¿Qué hizo Josafat para capacitar eficazmente a las personas a nivel local?

4. ¿Qué impacto tuvo la capacitación en el pueblo de Judá? _____

5. Proporcione una prueba bíblica de que la enseñanza era importante en la iglesia del Nuevo Testamento.



6. ¿Cuál es el propósito del ministerio cuando se trata de capacitar a los miembros?

7. Según Vision International Education Network, ¿cuáles son los componentes de un buen programa de educación para adultos?

8. Según Russell Kleis, ¿qué cinco (5) factores deben darse en un programa de formación local?

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

9. Enumere cinco (5) lugares en los que se puede impartir formación a nivel local.

1) _____

2) _____



- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

10. ¿Cuáles son las cinco (5) ventajas de aplicar un programa de formación local?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

11. ¿Cuáles son las cinco (5) áreas problemáticas o escollos a la hora de implantar un programa de formación local?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

12. Enumere cinco (5) aspectos que debería incluir un programa de formación local sistemático.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____



LECCIÓN 5

CICLO CONTINUO DE DISCIPULADO & DISEÑO DE UN SISTEMA DE ENSEÑANZA

TABLA 1
RAZONES PARA ENSEÑAR

Enseñar para ganarlos.	“Entonces enseñaré a los transgresores tus caminos, Y los pecadores se convertirán a ti” (Sal. 51:13). “Y comenzó a hablar con denuedo en la sinagoga; pero cuando le oyeron Priscila y Aquila, le tomaron aparte y le expusieron más exactamente el camino de Dios” (Hechos 18:26).
Enséñales a mantenerlos.	“Instruye al niño en su camino, Y aun cuando fuere viejo no se apartará de él” (Prov. 22:6). “Pero persiste tú en lo que has aprendido y te persuadiste, sabiendo de quién has aprendido; y que desde la niñez has sabido las Sagradas Escrituras, las cuales te pueden hacer sabio para la salvación por la fe que es en Cristo Jesús. Toda la Escritura es inspirada por Dios, y útil para enseñar, para redargüir, para corregir, para instruir en justicia, a fin de que el hombre de Dios sea perfecto, enteramente preparado para toda buena obra” (2 Tim. 3:14-17).
Enséñales a edificar.	“Desead, como niños recién nacidos, la leche espiritual no adulterada, para que por ella crezcáis para salvación” (1 Pe. 2:2). “Si en verdad permanecéis fundados y firmes en la fe, y sin moveros de la esperanza del



	<p>evangelio que habéis oído, el cual se predica en toda la creación que está debajo del cielo; del cual yo Pablo fui hecho ministro” (Col. 1:23).</p> <p>“Y ahora, hermanos, os encomiendo a Dios, y a la palabra de su gracia, que tiene poder para sobreedificaros y daros herencia con todos los santificados” (Hechos 20:32).</p> <p>Porque debiendo ser ya maestros, después de tanto tiempo, tenéis necesidad de que se os vuelva a enseñar cuáles son los primeros rudimentos de las palabras de Dios; y habéis llegado a ser tales que tenéis necesidad de leche, y no de alimento sólido. Pero el alimento sólido es para los que han alcanzado madurez, para los que por el uso tienen los sentidos ejercitados en el discernimiento del bien y del mal” (Hebreos 5:12,14).</p> <p>“Así que ya no sois extranjeros ni advenedizos, sino conciudadanos de los santos, y miembros de la familia de Dios, edificados sobre el fundamento de los apóstoles y profetas, siendo la principal piedra del ángulo Jesucristo mismo, en quien todo el edificio, bien coordinado, va creciendo para ser un templo santo en el Señor” (Ef. 2: 19-21).</p>
Enseñales para enviarlos.	“Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros” (2 Tim. 2:2).



LeRoy Ford, en *A Curriculum Design Manual for Theological Education (A Learning Outcomes Focus)* [Un manual de diseño curricular para la educación teológica (un enfoque de resultados de aprendizaje)], escribió:

“Un plan de estudios eficaz implica...

Alguien en el aprendizaje...

Algo...

En algún lugar...

De alguna manera para...

Algún propósito”.

Amplíemos esto en el siguiente gráfico:

Alguien	Aprendiz	El aprendiz está aprendiendo. ¿Quiénes son los destinatarios del aprendizaje?
Algo	Alcance	El alcance: ¿Qué incluye el plan de estudios?
Algún modo	Metodología	¿Qué tipos de métodos de aprendizaje o de enseñanza se adaptan mejor a los alumnos? ¿Cuáles son los modelos de instrucción y administración o los sistemas de entrega que se utilizarán?
En algún lugar	Contextos	¿Cuáles son los contextos que influyen en la aplicación del plan de estudios?
Algún propósito o razón	Propósito	¿Cuáles son los propósitos institucionales, las metas educativas y los objetivos de formación de los alumnos?



El diseño del currículo requiere sistemas de implementación o entrega. Estos sistemas o modelos de entrega instructivos o administrativos podrían incluir lo siguiente:

Escuela residente	Sirve como ubicación central permanente. Suele llegar a un número reducido de estudiantes.
Centro de extensión	Proporciona varios lugares para la instrucción de forma menos regular bajo la dirección de un profesor o profesores. Funciona bien en un lugar donde el estudiante no puede salir de casa.
Escuela por correspondencia	Denominada popularmente hoy en día como “educación a distancia”, proporciona algún tipo de método de instrucción interactivo y a su propio ritmo.
Aula electrónica	Puede incorporar Internet, Skype, DVD, etc.
Seminarios	Proporciona una formación sistemática durante un tiempo más breve. Por ejemplo, tal vez, los estudiantes suelen hacer un estudio en casa y se reúnen periódicamente para la instrucción e interacción en el aula.
Profesor de circuito	Se desplaza de un lugar a otro, impartiendo la enseñanza.

Varios de estos métodos podrían denominarse “educación teológica, por extensión”. Lo importante es determinar qué modelo o combinación funciona mejor para usted.

Múltiples contextos podrían influir y dar forma al diseño del plan de estudios. Sin embargo, los siguientes contextos (ampliados a partir de los mencionados por LeRoy Ford), que conforman el tipo de programa de formación más adecuado para usted, deben ser ampliamente considerados:



Los modelos de instrucción se ocupan de los métodos de enseñanza que se incorporan a la educación. Los modelos administrativos se ocupan de cuándo, dónde y cómo se impartirá la formación.

TABLA 2

CONTEXTOS ADMINISTRATIVOS DEL SISTEMA DE ENTREGA

Educativo	¿Cuál es el nivel educativo previsto de los participantes?
Geográfico	¿Qué distancia recorrerán los participantes para asistir al programa?
Económico	¿Qué limitaciones financieras pueden tener los participantes?
Cultural	¿Cuáles son los estilos de enseñanza y aprendizaje típicos de la cultura? ¿Qué métodos de enseñanza son los más adecuados desde el punto de vista cultural?
Política	¿Cuál es el mejor momento para que los participantes se reúnan? ¿Diariamente? ¿Semanal? ¿Mensualmente? ¿Por la mañana? ¿Por la noche?
Religioso	¿Qué métodos educativos se adaptan mejor o se utilizan entre las iglesias de la cultura?
Estacional	¿Hay temporadas en las que los participantes no podrían reunirse?

TABLA 3

EDUCACIÓN POR EXTENSIÓN

Tipo de extensión	Explicación
Extensión geográfica	Lleva el entrenamiento al estudiante en lugar de que el estudiante vaya al entrenamiento.
Extensión cultural	Integra las costumbres y la visión del mundo del estudiante en el entrenamiento.
Extensión lingüística	Utiliza la lengua del alumno.
Extensión académica	Se aplica al nivel de educación del estudiante.



Se calcula que unos cuatro mil millones de personas en todo el mundo son aprendices orales. Se comunican y aprenden mejor a través de historias, canciones y proverbios. No aprenden bien con los libros y los esquemas que suelen preferir las culturas, los países y las iglesias alfabetizadas o de pensamiento lineal. Desafortunadamente, muchos de los trabajadores cristianos del mundo emplean estilos de comunicación y conceptos literarios al tratar de ministrar a la cultura oral. Este será uno de los desafíos significativos en la comunicación transcultural usando el currículo del Colegio Global de Ministerio. Es necesario adaptar los métodos para alcanzar y enseñar al estudiante oral. No es razonable esperar que aprendan a leer y escribir antes de que puedan ser entrenados como discípulos son ministros en su contexto local. Especialmente los del norte de Ghana, entre la Ventana 10/40, estarían incluidos en el desafío de la cultura oral. Al igual que sus homólogos en otros lugares, ellos (a) no saben leer ni escribir, (b) poseen un estilo de comunicación alineado con los formatos orales, (c) prefieren los medios orales de aprendizaje en lugar de los escritos, (d) poseen una profunda dependencia de la palabra hablada, (e) transmiten la tradición y las enseñanzas a través de formas de arte oral, (f) son relacionales y prefieren la interacción, (g) utilizan la repetición para mantener el conocimiento, (h) utilizan sus memorias en lugar de libros, cuadernos y ordenadores para almacenar el conocimiento; y (i) forman todo en formatos fáciles de recordar o rememorar.

Los alumnos orales se beneficiarían enormemente de principios prácticos y aplicables, de una enseñanza que se ciña a lo básico y de la formulación o respuesta de preguntas. Estos son componentes del plan de estudios del Global College of Ministry. Sin embargo, es posible que no sean tan fuertes como se necesitan. Se necesitan enfoques alternativos o nuevos métodos para hacer discípulos y formar líderes locales. Una Escuela Bíblica Oral y un plan de estudios deben ser añadidos al plan de estudios de Misiones Globales para mejorar la eficacia del entrenamiento.

Jedd Medefind y Erik Lokkesmoe, en su libro *The Revolutionary Communicator: Seven Principles Jesus Lived to Impact, Connect, and Lead* (El comunicador revolucionario: Siete principios que vivió Jesús para impactar, conectar y liderar), tiene un excelente capítulo sobre la narración de historias. He aquí algunas de las cosas que se pueden extraer:

1. La narración de historias es un método de comunicación acogido y amado en todas las culturas y países.
2. Contar historias era la pieza central de la comunicación de Jesús.
3. “No les decía nada sin emplear parábolas” (Marcos 4: 34, NVI).
4. Las historias son agradables. Hacen que la gente siga escuchando.
5. Nada hace que la gente quiera escuchar lo que queremos decir, como las historias.
6. Las historias abren puertas que los hechos por sí solos no pueden.



7. El espectáculo, no el relato.
8. Involucrar todos los sentidos, no solo los ojos o los oídos.
9. Utiliza todas las herramientas a tu disposición, incluyendo el atrezo, los objetos y los sonidos.
10. Nada permite que un comunicador “se haga carne” como una experiencia compartida. Crea vínculos especiales.

En *The Silas Diary*, Gene Edwards reveló que Bernabé y Pablo solían contar su historia. La gente se sentaba y hacía preguntas y comentarios. Especula que contaban las historias y hacían que la gente—muchos de los cuales eran analfabetos—las repitieran palabra por palabra. Afirma: “En general, la gente que vive en Antioquía... (y esto es cierto en toda Galacia) es analfabeta, pero eso no significa que sea ignorante”.

La gente aprendió a través de:

1. Consejos prácticos y aplicables.
2. Manteniendo lo básico.
3. Repetir.
4. Hacer preguntas.

Eran analfabetos, pero sobrevivieron y pudieron llevar adelante la iglesia sin que Bernabé y Pablo se quedaran allí.

“Habían demostrado que la gente pobre y analfabeta, sin edificios ni libros—creyentes que se reunían en las salas de estar y sin siquiera una copia de las Escrituras hebreas—podían conocer a un Señor residente y amar a ese Señor tan bien como cualquiera” (134).



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Coloca cada una de las siguientes referencias bíblicas en la categoría adecuada del ciclo continuo del discipulado:

- a) 2 Timoteo 3:14-17 _____
- b) Hebreos 5:12, 14 _____
- c) Salmos 51:13 _____
- d) 2 Timoteo 2:2 _____
- e) Colosenses 1:23 _____
- f) Hechos 18:26 _____
- g) 1 Pedro 2:2 _____
- h) Efesios 2:19-21 _____

2. Dadas las siguientes partes de un modelo de diseño curricular, escriba la pregunta a responder en cada categoría.

- 1) Propósito _____

- 2) Alumno _____

- 3) Metodología _____

- 4) Contexto _____

- 5) Alcance _____

3. Dados los siguientes escenarios de Escuela Bíblica, ¿qué modelo de instrucción/administración sería mejor utilizar?

- 1) Nación moderna, con conocimientos de tecnología y pocas iglesias

- 2) Nación en desarrollo con iglesias dispersas en una gran área geográfica _____

- 3) Iglesia nueva en una zona de localidades dispersas, tal vez muy alejadas entre sí _____

- 4) Gran metrópolis con muchas iglesias y la necesidad de crecer y enviar a regiones lejanas



4. ¿Qué preguntas hay que plantear en cada categoría durante el establecimiento de los modelos de administración y sistema de envío?

1) Estacional _____

2) Cultural _____

3) Educacional _____

4) Religioso _____

5) Económico _____

6) Geográfico _____

5. Explique brevemente la necesidad de ampliar la formación de las escuelas bíblicas en el extranjero.

6. Defina brevemente lo que es un alumno oral. ¿Dónde podemos encontrar este tipo de alumnos?



LECCIÓN 6

AMPLIANDO LA FUERZA DE TRABAJO GLOBAL

DE: DESCUBRIENDO LA VISIÓN BÍBLICA DE LAS MISIONES

Nuestra fuerza misionera norteamericana no puede y no está cumpliendo con las exigencias de terminar la tarea. Todas las manos deben estar en cubierta para que el trabajo se realice. La Gran Comisión ha sido dada a la iglesia global. Los misioneros de las iglesias nacionales de los cuatro rincones del mundo deben ser movilizados y enviados. Los cristianos de nuestras iglesias nacionales deben ser animados a dar e ir. Mi hermano, Henry, a menudo dice que debemos enseñarles a ganarlos; y luego enseñarles a enviarlos. Eso se traduce algo así:

TABLA 1

Alcance	Llegar a los alcanzados por Cristo.	Por tanto, id, y haced discípulos a todas las naciones, bautizándolos.
Raíz	Arraigados en Cristo.	Discipularlos.
Listos	Preparados para un mayor alcance.	Enséñales a obedecer todas las cosas que Cristo mandó. (Mateo 28:19-20)

El antiguo Superintendente General de la UPCI, Rev. Nathaniel A. Urshan, solía decir: “Todo el Evangelio a todo el mundo, por toda la iglesia”. ¡La iglesia mundial debe participar! Esta es una de las razones del Consejo Global de la UPCI. Se reúne cada cinco años y recientemente ha reunido a líderes de varias naciones y lenguas. Los objetivos del Consejo Global son mantener la pureza doctrinal y buscar formas y estrategias de colaboración para alcanzar el mundo. El antiguo Director General de Misiones Extranjeras (Globales), Rev. H. E. Scism, explicó que el corazón del Consejo Global es una estructura creada por el hombre. Está diseñada para servir de vía de comunicación del evangelio. Preguntó: “¿Por qué necesitamos el Consejo Mundial?”. La única respuesta es “almas”. Se necesita un esfuerzo unido para rescatar a los que perecen. El Programa Misionero Regional y las Comisiones Globales y Regionales para las Misiones han sido una consecuencia natural. Cada nación puede participar en el envío y apoyo de misioneros. Hay que admitir que este programa tiene un comienzo lento, pero es un paso en la dirección correcta. Como se indica en la siguiente tabla/gráfico, las donaciones por constituyente son apenas unos centavos; el número de misioneros enviados en comparación con el número de ministros



disponibles en la región es vergonzoso. Nos queda mucho camino por recorrer, pero nos movemos, aunque sea a paso de tortuga.

Los misioneros regionales o nacionales no son un fenómeno nuevo en nuestro mundo. Es una tendencia creciente. Me hace gracia lo que dijo Sunday Aigbe sobre evitar las tendencias: “Es como sugerir que esperemos a que nos dé un ataque al corazón para visitar al médico o reducir nuestro colesterol”. (Aigbe, 1991, 178) Un movimiento misionero emergente del mundo mayoritario “está a punto de eclipsar siglos de misiones protestantes dominadas por Occidente”. (Moll, 2006, 1) Ese día ha llegado rápidamente. Ha llegado para quedarse. Se está acelerando. No se puede ignorar. En su artículo “Misiones increíbles”, Robert Moll analiza específicamente el creciente movimiento misionero en Corea del Sur. Envían un misionero por cada 4,2 congregaciones. Ocupan el puesto número once en el mundo. Sorprendentemente, Estados Unidos ni siquiera figura entre las diez primeras naciones que envían misiones. Actualmente, hay más de 103.000 misioneros no occidentales. La Asociación Misionera Evangélica de Nigeria, formada por noventa agencias misioneras y denominaciones, cuenta con 3.800 misioneros en 38 países. Otras regiones cuentan con organizaciones de este tipo. Mott cita a Scott Moreau: “Los días del dominio misionero occidental han terminado... porque el resto del mundo ha captado la visión y está comprometido y energizado... La misión es una calle de doble sentido en cada continente”. Como misionero en África, es alentador saber que hay más de 25.000 misioneros de África (es desalentador notar que solo unos pocos provienen de la UPCI). Visión: comprometida y con energía. Eso me gusta. ¡Bienvenido a la familia!

William Taylor expresa mi sueño de participar en las misiones nacionales y regionales. Habla de Michael Maileau, un líder espiritual de las Islas Salomón. Michael llamó a sus hermanos y hermanas de Papúa Nueva Guinea al frente en una Asamblea de Oración del Pacífico Sur. Se enfrentaron al público. Luego llamó a personas de Australia y Nueva Zelanda para que pasaran al frente. Todos se arrodillaron y Michael empezó a orar,

“Damos gracias a Dios por haber utilizado a los blancos para traernos el evangelio, porque a través de ellos llegamos a conocer al Dios vivo y verdadero... Somos responsables del avance del evangelio. Así que ahora, nosotros, desde Papúa, Nueva Guinea y las Salomón, queremos compartir la antorcha del evangelio misionero con ustedes. Tomad el testigo con nosotros, asociémonos, corramos juntos; nos necesitamos”. (Taylor 1995, 1)

Para que este sueño se haga realidad y se facilite efectivamente un cambio de paradigma de los campos misioneros a las fuerzas misioneras, se necesitan varias cosas: misiones (a) conciencia; (b) movilización; (c) eclesiología adecuada; (d) priorización; (e) asociaciones, y (f) educación.

Conciencia misionera. Con esta fuerza de trabajo en expansión, los misioneros y las agencias de América del Norte deberán, por necesidad, reconfigurar las formas de “hablar de la escena global” y su papel en la participación en ella. Bethany International ha previsto que en los próximos años el número de misioneros no occidentales podría superar los 400.000. Han identificado la necesidad de una sólida formación para estos nuevos trabajadores. En la



actualidad, la formación en el ministerio transcultural es escasa en muchos países. Prevén el desarrollo de escuelas nacionales de formación misionera y de agencias de envío para que los trabajadores nacionales puedan multiplicarse y movilizarse para evangelizar.

Jeff Korum, un misionero de Bethany que trabaja con GlobeServe Ministries International, ha señalado que la tarea no siempre es fácil. La infraestructura de la misión en Ghana es demasiado débil para sostener más que un puñado de trabajadores transculturales a largo plazo. Sospecho que lo mismo ocurre en otros lugares. ¿Qué se puede hacer? Jeff Korum, y sus socios, organizan series de conferencias de ocho semanas de duración llamadas “Despierta al mundo”. Ya se han realizado dos niveles, y el tercero comienza en octubre de 2006. En la enseñanza se utilizan los principales líderes denominacionales y ministeriales, centrándose en la concienciación y movilización misionera. Antes del primer programa, se les advirtió que no esperaran una gran asistencia, ya que las misiones no son un gran “atractivo”. Más de 300 personas han asistido a los dos primeros programas, y una universidad local acreditada ha aceptado dar créditos a los asistentes al curso.

Movilización de las misiones. W. E. McCumber dijo: “A veces la gente no hace nada porque nadie les ha pedido que hagan algo”.

“Les preguntó: ‘¿Por qué han estado aquí todo el día sin hacer nada?’ ‘Porque nadie nos ha contratado’, respondieron. Él les dijo: ‘Id también vosotros a trabajar en mi viña’” (Mateo 20:6-7).

Cosechamos lo que sembramos. Obtenemos lo que pedimos. Hay que plantar una visión misionera. Como misioneros y líderes, debemos enseñar que cada individuo es responsable de participar en las misiones. Debemos convertirnos en “animadores activos hacia el desarrollo de las misiones nacionales”. (Walz 1994, 5)

¿Por qué las iglesias nacionales de los países en vías de desarrollo no participan con entusiasmo en las misiones? En el pasado, las misiones se han percibido como “líneas rectas”, con el envío de occidentales al campo misionero. Este enfoque ha producido una pequeña cosecha en comparación con el potencial general. La población cristiana y los conversos se han desplazado al mundo mayoritario. Lógicamente, también cabe esperar que la mano de obra provenga de allí. El 70 % de los creyentes viven en África, Asia y América Latina. Esto es sorprendente porque el 95 % de los cristianos vivían en Occidente hace cien años. El 25 % de África era cristiana en 1950. En 2001, el 48 % era cristiano, lo que aumenta al 60 % si se considera solo el África subsahariana.

Eclesiología de las misiones. C. Peter Wagner, en el libro *On the Crest of the Wave* (En la cresta de la ola), revela el modelo de círculo completo para desarrollar las misiones mundiales. No ve la misión como una “línea recta” con un comienzo y un final, sino como un círculo. Wagner sostiene que los principios de la iglesia autóctona defendidos por muchos (incluida la UPCI) son incompletos. Dichos principios, tal como los esboza Melvin Hodges, exigen que la iglesia nacional



sea autosuficiente, se autogobierne y se auto propague. Estos tres pasos esenciales llevan a la iglesia a la madurez como iglesia autóctona. Sin embargo, no la convierten en una misión autóctona. La iglesia nacional es capaz de mantenerse a sí misma, pero también necesita enviar misioneros a otras naciones.

TABLA 2

90 grados	El misionero es enviado; la iglesia es plantada.
180 grados	La iglesia crece; los misioneros siguen bajo control.
270 grados	La iglesia es autónoma; el misionero se va o se queda y se convierte en socio.
360 grados	La iglesia se vuelve misionera, generando iglesias en otras culturas. La iglesia envía o apoya a los misioneros en otras naciones.

Sigo siendo un firme defensor de los conceptos de iglesia indígena. Indígena se refiere a “nacido desde dentro, innato local, o nativo de la cultura”. Quizás, una frase mejor sería “construir iglesias responsables”. Estas se refieren a las iglesias que han crecido en madurez en Cristo. “El bebé se ha convertido en un adulto vigoroso, maduro y responsable”. (Engel 2000, 20) Algunas iglesias nacionales quieren el privilegio de hacer las cosas por su cuenta, pero no las responsabilidades que ello conlleva.

Cuando se inician las iglesias, existe una gran *dependencia* del apoyo y la supervisión externos. Con el tiempo, la iglesia avanza hacia la *independencia*, capaz de valerse por sí misma. Nuestro objetivo final “no es una iglesia independiente, sino una iglesia capaz de participar plenamente en la propagación del Evangelio a las naciones”. (Brant, 2004) En este punto, el misionero ya no es necesario. ¿No es así? No. El misionero se convierte ahora en un socio en la evangelización global. Se crea un sentido de interdependencia. Algunos misioneros pueden necesitar convertirse en participantes del asiento trasero, aprendiendo a confiar en que otro conduzca el vehículo y seleccione el camino a seguir. Tal vez, lo que se requiere de tales misioneros es capacitar, empoderar, alentar y educar a la próxima generación de ministros y misioneros. Hay que ofrecer habilidades y dones que no pueden o no están fácilmente disponibles entre nuestros nacionales. El papel de los misioneros occidentales, o de cualquier misionero en realidad, se redefine y cambia constantemente. Debemos desempeñar funciones y papeles que requieran nuestros servicios únicos. Debemos evitar asumir responsabilidades que otros pueden hacer más adecuadamente.

Priorización de las misiones. El Reverendo Yaw Frimpong-Manso, Moderador de la Iglesia Presbiteriana de Ghana, en su conferencia “Developing a Missions Strategy” (Desarrollo de una estrategia misionera), sugiere que las misiones son holísticas y deben proporcionar el bienestar total del hombre. Sostiene que las misiones son la actividad total de la iglesia: espiritual, social, política, económica y emocional. Considera que la empresa misionera debe dirigirse a toda la vida de las personas: todo lo que suponga mejorar la vida de un individuo debe formar parte de la predicación del Evangelio. (Frimpong, 2006) Esta forma de pensar suena extraña o, en el mejor de los casos, desequilibrada a la luz de la Gran Comisión. Veámoslo más de cerca.



Las misiones han sido reevaluadas y redefinidas durante años. Los liberales tienden a hablar de “shalom” y abogan por la “armonía social”. John R. W. Stott afirmaba que la evangelización y la acción social eran dos caras de la misma moneda o dos alas de un pájaro: debían trabajar juntas. Se convirtió en una pieza clave en el cambio de dirección, abandonando su anterior y más tradicional visión que daba preeminencia a la Gran Comisión. Llegó a la conclusión de que la acción social y la evangelización eran socios iguales en la misión cristiana. (Hesselgrave 1999, 1) Stott abogó por una nueva definición “La misión describe... todo lo que la iglesia es enviada al mundo a hacer”. La “misión” se convierte en una “misión holística”. La Gran Comisión establece la prioridad de las misiones. Sin embargo, una “misión holística” entra en escena al obedecer el Gran Mandamiento. Es una parte esencial de la vida y el deber cristianos (1 Juan 3:17; Mateo 25:35-40; Santiago 1:27). Hay una integración perfecta del amor a Dios y del amor al prójimo en toda la Palabra de Dios.

Los puntos de vista relativos a las necesidades socio-humanitarias y al cumplimiento del mandato de evangelización global se esbozan a continuación:

TABLA 3

Radical	Teología de la Liberación	Misión de promover la justicia y fomentar el Shalom en la sociedad.
Revisionista	Teología del Holismo	Ministrar a la sociedad y a los individuos tanto en lo físico como en lo espiritual; cuerpo y alma/espíritu.
Restringida	Teología del Holismo	Misión de ministrar a la sociedad y a los individuos social y espiritualmente, priorizando el evangelismo.
Tradicional	Teología del Prioritismo	Misión de hacer discípulos en todas partes. Otros ministerios cristianos son buenos pero secundarios y de apoyo. (Hesselgrave 2005, 122)

Encuentro que mi punto de vista se alinea con la teología del Prioritismo. Christopher Little, al escudriñar el “holismo”, cree que hay prioridades en las misiones y que la prioridad es reconciliar a la humanidad perdida con su Creador. El Pacto de Lausana afirma que “en la misión de servicio sacrificado de la iglesia, el evangelismo es primordial”. Esto sigue siendo objeto de debate. (Little, 2006, 1) Pablo se mantuvo firme en que su misión era convertir a la gente de las tinieblas a la luz (Hechos 26:18). Los defensores del “holismo” a menudo se refieren a Lucas 4:18-19 como su “declaración de misión” para lo que definió el plan de Jesús y lo que también debería definir el nuestro. Esta es una gran Escritura. Desde una perspectiva pentecostal, muestra el equilibrio entre el encuentro de la verdad y el encuentro del poder; una declaración explícita del Evangelio unida a una demostración del poder de Dios en la liberación, la sanación, etc. “Buscad primero su reino y su justicia, y todo esto se os dará por añadidura” (Mateo 6:32-33). “¿De qué le servirá al hombre ganar el mundo entero, si pierde su alma? ¿O qué puede dar el hombre a cambio de su alma?” (Mateo 16:26). La necesidad de que los cristianos tiendan la mano a los necesitados



está bien fundamentada en las Escrituras—no hay discusión al respecto—pero esto debe ser secundario a la proclamación del Evangelio. Pablo habló de dos programas de acción social en sus escritos: atender a las viudas y llevar una ofrenda para socorrer a los pobres de Jerusalén. Esto especifica o alude a nuestra obligación cristiana. También indica un amor por la humanidad (y específicamente por los de la casa de la fe). Bill Gates, Oprah, las Naciones Unidas y USAID proporcionan ayuda humanitaria a África. No estoy seguro de que ninguno de ellos lo haga bajo el paraguas de las misiones cristianas. “La Iglesia está llamada a hacer lo que el mundo no puede ni quiere hacer: ¡evangelizar a los perdidos!”

Algunos consideran que la principal y única tarea de la Iglesia es rescatar a las almas perdidas de un mundo que perece. Esa es nuestra prioridad, nuestro principio, pero no nuestro fin. Los ministerios de compasión y los programas de acción social atienden a necesidades sentidas y reales. Sin embargo, no deben confundirse con nuestro mandato principal. Hay tres perspectivas sobre cómo la transformación social puede integrarse con la evangelización: (a) *consecuencia de la evangelización*, (b) *punto de partida para la evangelización*, y (c) *asociación plena con la evangelización*. (Engel y Dyrness, 2000, 93) Para mí, la compasión es una característica de la vida cristiana, representa nuestro deber cristiano y podría ser un puente hacia la evangelización. No es un socio de pleno derecho del evangelismo global ni de la Gran Comisión. En “Evangelism: the Leading Partner”, Samuel Moffett aconseja que no debemos confundir la evangelización con el servicio cristiano. ¿Qué diferencia a la misión cristiana de otros intentos de mejorar la condición del hombre? Nuestra relación vertical con Dios es lo primero y lo prioritario. Nuestra relación horizontal con los demás es importante. Sin embargo, sigue siendo lo segundo. Ama a Dios. Ama a tu prójimo (Mateo 22:36-38). Moffett concluyó: “La tarea suprema de la Iglesia, entonces, ahora y para el futuro, es la evangelización. Era la tarea suprema de la Iglesia del Nuevo Testamento. También es el desafío supremo al que se enfrenta la Iglesia hoy”. (Moffett 1999, 576) A esto, digo: “¡Amén!”.

Asociaciones misioneras. Debemos comprometernos con las misiones de igual a igual. Surgen dos problemas. Trabajamos con los que “tienen” y los que “no tienen”. También luchamos con el pensamiento “nosotros” y “ellos”. Hay que admitir que no estoy seguro de si mi referencia a los misioneros “occidentales” o “no occidentales” refuerza este pensamiento (pero estos son los términos que han surgido a menudo en la investigación). Howard Brant se pregunta: “¿Qué nos impide dejar que “ellos” entren en “nuestro” club?”. Continúa diciendo,

“A veces actuamos como si pudiéramos hacer misiones sin Dios o el Espíritu Santo. Después de todo, tenemos planes y mucho dinero. Ellos traen una mano vacía, pero una enorme dependencia de un Dios poderoso. Hacen las misiones de la forma en que ha sido desde el principio, la forma en que nuestros antepasados lo hicieron”. (Brant 2004)

Debemos aceptar a los misioneros no occidentales como colaboradores en los equipos internacionales. Es esencial fomentar la confianza. Daniel Rickett, de Partners International, señala siete errores que deben evitar las asociaciones: (1) suponer que se piensa igual; (2)



prometer más de lo que se cumple; (3) iniciar el viaje sin un mapa; (4) subestimar las diferencias culturales; (5) tomar atajos; (6) olvidar desarrollar la autosuficiencia, y (7) correr la carrera sin final. (Rickett 2001, 308-317)

Hay que tener cuidado de no fomentar la dependencia cuando se colabora con misioneros o agencias no occidentales.

“La Iglesia africana no llegará a la madurez si sigue siendo financiada por socios occidentales. Seguirá siendo un infante que no ha aprendido a caminar por sus propios pies”. (Obispo Zablon Nthamburi, Iglesia Metodista de Kenia, 1999) Tradicionalmente, el movimiento misionero occidental en África ha tendido a ser paternalista. Tal vez sea así en otras zonas del mundo. Hay que tener cuidado para asegurarse de que no estamos manteniendo directivas e influencias paternas en lugar de una asociación. Alguien ha dicho: “El que paga al gaitero pide la melodía”. Esto no debería decirse nunca de nuestras asociaciones misioneras. “Si el dinero se convierte en la fuerza motriz, la regla de oro se impone: el que tiene el oro manda”. “El dinero es una forma de poder, y ha demostrado ser lo más problemático en las relaciones internacionales. Cuando un ministerio depende exclusivamente de otro para obtener apoyo financiero, la balanza de poder se inclina fuertemente hacia la fuente de financiación”. (Rickett 2000, 1-6)

Algunos temen que las asociaciones con misioneros no occidentales resten apoyo a los misioneros occidentales y acaben eliminando a estos últimos. Sin embargo, un sabio líder indio comentó:

“Si los estadounidenses quieren enviar fondos a los misioneros no occidentales, puede estar bien en algunos casos. Pero no nos roben la alegría y la responsabilidad de apoyar a nuestro propio pueblo. Y me temo que, si los estadounidenses envían ahora solo sus dólares y no sus hijos e hijas, el siguiente paso será no enviar ni sus dólares ni sus hijos e hijas. Hay un extremo no bíblico del que hay que cuidarse. La asociación bíblica significa enviar y apoyar a tu propia carne y sangre”. (Taylor 1995, 2)

Wade Coggins dijo: “Si nuestras iglesias dan solo su dinero, y no sus hijos e hijas, nuestra visión misionera estará muerta en una generación. No podemos sustituir el dinero por la carne y la sangre”. (Coggins 1993)

Solomon Aryeetey, en su artículo “The Road to Self-sufficiency in Africa’s Missionary Development” (El camino hacia la autosuficiencia en el desarrollo misionero de África), esboza varias funciones para los misioneros occidentales. Estos incluyen: (a) asociarse con nosotros para formar a los misioneros, no solo a los pastores; (b) predicar sermones misioneros en el campo, no solo en los permisos de ausencia; (c) discernir lo que Dios va a hacer en África; (d) no limitarse a darnos peces, sino enseñarnos a pescar. (Arteeyey, 1997) Es fácil racionalizar que Occidente tiene el dinero y el resto la mano de obra. “Nosotros” podemos suministrar los fondos y “ellos” pueden proporcionar los hombres.



“Algunos han optado por encontrar una solución a este dilema (de sostener programas misioneros a largo plazo) mediante una simple ecuación: Dólares misioneros occidentales + disponibilidad y celo africanos = empresa misionera... Este modelo es simplista. Intenta abordar el problema, pero en el proceso, puede potencialmente matar la misma iniciativa africana que pretende provocar. Para nosotros, es de suma importancia que esta empresa sea realmente autóctona... La iglesia africana debe estar preparada para asumir la mayor parte de las necesidades de recursos si esta iniciativa africana es realmente autóctona. Si hemos alcanzado la mayoría de edad, como decimos, debemos hacernos cargo de todos los aspectos de la visión”. (Aryeetey 1997)

Es necesario un equilibrio. Hay una dependencia sana y otra insana. Todos formamos parte del cuerpo de Cristo y somos interdependientes. En las relaciones sanas, todos los socios reconocen sus responsabilidades. En las áreas de donación, hay que definir las necesidades y establecer los límites. Es necesario compartir la propiedad, la responsabilidad, la rendición de cuentas y la visión. Esto puede hacerse a través de (a) fondos de contrapartida, (b) apoyo único, (c) apoyo inicial con límites de tiempo, (d) apoyo parcial, y (e) apoyo a inversiones de capital (propiedades, edificios, equipos) sin proporcionar apoyo personal a los misioneros.

Educación misionera. Larry Pate, en su capítulo titulado “Misiones pentecostales del mundo de los dos tercios”, hace un excelente trabajo al mostrar la lentitud con la que los misioneros occidentales se comprometen con sus homólogos nacionales en la evangelización mundial. Sostiene que los misioneros occidentales rara vez desafiaron a las iglesias a llevar el evangelio a culturas que no eran las suyas. Considera que enviaron un mensaje tácito: “Tú evangeliza a tu gente. Nosotros seremos los misioneros”. En la mentalidad de muchos cristianos del mundo en desarrollo predomina la imagen de que el misionero viene de “fuera” y que la tarea misionera corresponde a la iglesia de “fuera”. Por supuesto, este pensamiento erróneo también se traduce en que las herramientas y los recursos para llevar a cabo la Gran Comisión también provienen del “extranjero”. (Ezemadu 2006, 1) ¿Cómo sucedió esto? Los planes de estudio de las escuelas bíblicas de ultramar se inspiraron en los de Occidente. Curiosamente, los múltiples cursos sobre misiones que se impartían en Occidente no se reprodujeron en el entorno no occidental. El resultado fue una actividad misionera menor por parte de las iglesias relacionadas con Occidente que trabajan en el mundo mayoritario. No es demasiado tarde para hacer cambios. Es necesario incorporar en nuestras escuelas bíblicas cursos sobre estrategias transculturales, comunicaciones, misiones y teología bíblica de las misiones. Debemos enseñar estos temas en las conferencias de pastores e incluir material de Lección sobre las misiones en nuestro plan de estudios de la escuela dominical. Es sabido que los misioneros provienen de iglesias con mentalidad misionera y pastores con mentalidad misionera. Ambos deben ser desarrollados.

Me gusta este testimonio: “Algunos de los estudiantes asiáticos no tenían casi ninguna idea sobre las misiones cuando llegaron a APTS. Pero en el curso de sus estudios, desarrollaron un fuerte compromiso misionero y finalmente se convirtieron en misioneros de carrera”. (Ma 2005, 27)



Larry Pate identifica que hay una escasez de formación para los misioneros no occidentales. “Enviar a un misionero sin formación es como encargar a un carpintero sin herramientas”. Considera que existe una relación directa entre la calidad y la cantidad de formación que recibe un misionero y su eficacia a largo plazo. Cuando nos involucramos en la educación misionera, nos preparamos para el futuro de las misiones mundiales”. (Pate 1991, 242-258).

CONCLUSIÓN

No dejaré mi mundo sin un testimonio, sin causar un impacto. “Ninguno de nosotros tiene un largo tiempo aquí en el planeta tierra. Es nuestra fracción de segundo en la eternidad cuando tenemos la oportunidad de invertir nuestras vidas para ayudar a cumplir lo que nuestro Señor vino a hacer a este mundo.” (Bill Bright) Pienso utilizar “mi fracción de segundo en la eternidad”, haciendo mi parte para terminar la tarea de preparar a los hombres y mujeres para la eternidad. Erma Bombeck dijo una vez: “Cuando me presente ante Dios al final de mi vida, esperaré que no me quede ni una pizca de talento, y podré decir: “Utilicé todo lo que me diste””. ¿Y tú?



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Explique los tres (3) pasos que deberíamos seguir para ampliar la mano de obra mundial.

1) _____

2) _____

3) _____

2. Enumere dos (2) objetivos principales del Consejo Mundial de la Iglesia Pentecostal Unida Internacional.

1) _____

2) _____

3. Explique lo que significa la Comisión Global para las misiones, e incluya quién debe participar. _____

4. Dar estadísticas de por lo menos dos (2) países (además de los Estados Unidos) que envían misioneros a nivel mundial.

5. Hay seis cosas necesarias para facilitar efectivamente un cambio de paradigma de los campos misioneros a las fuerzas misioneras. Elija cuatro (4) de ellas y explique cómo deben implementarse. Use las Escrituras para apoyar su explicación cuando sea posible.

1) _____

2) _____

3) _____



4) _____

6. ¿Qué dos (2) cosas hacen que la misión cristiana sea diferente de otros intentos de mejorar la condición del hombre? Incluya una referencia bíblica en su explicación.

1) _____

2) _____

7. Enumere siete (7) errores que las asociaciones misioneras deben evitar.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

8. “La asociación bíblica significa enviar y apoyar a su propia carne y sangre”. Explique esta afirmación y la precaución que incluye. _____

9. Con la capacitación de los misioneros no occidentales, ¿qué cuatro (4) cosas se necesitan, y cuáles son cinco (5) maneras de comenzar y lograr estas cuatro cosas?

1) _____

2) _____



LECCIÓN 7

UNA INTRODUCCIÓN AL CRECIMIENTO DE LA IGLESIA EN EL CONTEXTO MUNDIAL

EXTRACTO DEL PLAN DE DIOS PARA LA IGLESIA – *CRECIMIENTO*

Por

Michael Hamilton

Donald McGavran, un misionero en la India a principios de la década de 1930 descubrió un principio de crecimiento que impactaría significativamente todo el evangelismo de crecimiento de la iglesia en el futuro. Lo llamó encontrar los puentes de Dios. La premisa es que las iglesias crecen más rápido a medida que se acercan a personas con las que los miembros ya tienen contacto en su red social existente.

Un “puente” hacia personas que, de otro modo, habrían sido inalcanzables. El principio de los “puentes de Dios” es un principio del Nuevo Testamento. Por ejemplo, Andrés fue a buscar a su hermano después de conocer a Jesús, para que pudiera experimentar un cambio de vida. Otros también siguieron este ejemplo neotestamentario.

Vivimos en una época de desconfianza. La gente es cautelosa a la hora de entregarse a alguien o a algo. Debemos encontrar un terreno común para llegar a la gente. Los puentes descritos aquí pueden surgir de la experiencia laboral, de una necesidad ordinaria o de un logro. Los lazos familiares, la estructura social o los antecedentes educativos pueden ayudar a construir el puente. Las iglesias y los individuos hacen funcionar este principio. Debemos encontrar el puente para los que están en nuestra área de ministerio.



Debemos Desarrollar una Conciencia de Crecimiento de la Iglesia

Esto significa determinar en nuestros corazones que es la voluntad de Dios que la iglesia crezca y aplicar nuestros esfuerzos y planificación para fomentar ese crecimiento. Al desarrollar una preocupación por el crecimiento de la iglesia, veremos la necesidad de usar nuestras energías para ganar a los perdidos y ayudar a los creyentes a madurar.

El individuo con “ojos de crecimiento de la iglesia” puede mirar su área de ministerio y ver las necesidades. También puede ver formas de satisfacer y cumplir con esas necesidades. Una señal saludable de una iglesia con “ojos de crecimiento de la iglesia” es que continuamente busca nuevos ministerios de alcance.

Hay diferentes tipos de crecimiento de la iglesia.

Crecimiento Interno

Esto puede ser descrito como el crecimiento del cuerpo de creyentes—la salud de la iglesia.

Crecimiento de Expansión

Este es el crecimiento de la iglesia al alcanzar a las personas perdidas. Es la plantación de nuevas iglesias.

Puente de Crecimiento

Es el establecimiento de nuevas iglesias en áreas culturales y geográficas significativamente diferentes.

Definición del Crecimiento de la Iglesia

Origen del término “Crecimiento de la Iglesia”.

Según Peter Wagner, del Seminario Teológico Fuller, el crecimiento de la iglesia fue introducido por primera vez en Estados Unidos por Donald McGavran en 1972.

McGavran era un misionero de tercera generación que pasó 30 años predicando en el campo misionero de la India. Señaló que algunos métodos comunes a la iglesia tradicional en Estados Unidos no funcionaban en tierras extranjeras. Sin embargo, afirmó que mientras servía como



misionero en el alma ajena, se dio cuenta del gran plan de Dios para la Iglesia. Ese plan no solo consistía en alcanzar a los perdidos, sino también en hacer discípulos.

Durante sus años en el campo misionero, McGavran desarrolló ciertos conceptos y estrategias que funcionaron. Buscando un término que describiera lo que estaba diciendo, se le ocurrieron dos palabras conocidas por todos los eclesiásticos: iglesia y crecimiento. Este nuevo término, crecimiento de la iglesia, pretendía alcanzar a los perdidos y discipularlos. En opinión de McGavran, esta es nuestra misión hoy en día. McGavran y otros pronto descubrieron que la aventura de alcanzar y discipular no era solo para el campo extranjero, sino que también era un plan viable para las iglesias estadounidenses.

Visité al Dr. Melvin Hodges, ex misionero de las Asambleas de Dios en América Latina y amigo cercano de Donald McGavran. El Dr. Hodges afirma: “El crecimiento de la iglesia es el esfuerzo consciente de establecer la iglesia y la extensión de la iglesia a través del evangelismo y la enseñanza”.

Además, afirma que toda iglesia debe crecer en dos fases: primero, el testimonio de sus miembros; segundo, una estructura organizativa para el crecimiento.

Diseñando la Estructura de la Iglesia para el Crecimiento

El Dr. Hodges afirmó lo siguiente sobre la estructura organizativa: “La mayoría de las estructuras eclesiásticas están diseñadas para el mantenimiento. Todas las organizaciones deben estar diseñadas para el crecimiento”.

Entendiendo las Oportunidades de Hoy

La Iglesia es un hospital que atiende las necesidades humanas. Una de las escenas más hermosas y trágicas pintadas en la Biblia se encuentra en Juan 5. Juan habla del hombre que yace junto al estanque de Betesda. Según la Biblia, el hombre llevaba 38 años enfermo. En ciertos momentos, un ángel venía a agitar el agua y quien se metía primero en el estanque recibía la curación. ¿Te imaginas la competencia que había entre la gente que luchaba por el puesto? ¡Para ser el primero en el agua!

Un día, Jesús llegó al lugar y preguntó al hombre por su estado. Los versículos 7-9 nos dicen: Jesús se convirtió en el Hombre de la escena para devolverle la vida a este lamentable hombre. La



Iglesia es una estación de curación hoy en día. Estoy convencido de que la iglesia local es un hospital cuyo propósito es tocar, sanar y cambiar vidas.

La Iglesia Llega A través del Testimonio Individual

El concepto de “redes de personas”—es decir, tocar a aquellas personas con las que hemos establecido una credibilidad—es un método probado de evangelización.

Los amigos comparten su fe con sus amigos y con otras personas. Sin embargo, el evangelismo personal (el contacto uno a uno) sigue siendo la herramienta de alcance más excelente de la Iglesia hoy en día.

La Iglesia en Crecimiento y la Educación Cristiana

Si es cierto que los adultos están volviendo a las aulas, la educación cristiana es una importante oportunidad de crecimiento hoy en día.

Lo siguiente está tomado de Su iglesia puede crecer: *Seven Vital Signs of a Healthy Church* (Siete Signos Vitales de una Iglesia Saludable), de C. Peter Wagner:

¿De qué se trata el Crecimiento de la Iglesia?

RAÍCES BÍBLICAS DEL CRECIMIENTO DE LA IGLESIA

“El Señor es paciente”, añade Pedro, “no queriendo que ninguno perezca, sino que todos procedan al arrepentimiento” (2 Pedro 3:9).

En Génesis 3:9, Dios pregunta: “¿Dónde estás tú?”. Desde entonces, ha buscado activamente a las personas separadas de Él por el pecado (Juan 3:16).

La provisión que Dios ha hecho para traer a las personas perdidas a Él es el evangelio predicado a toda criatura. La diferencia entre los que perecen y los que se salvan es su respuesta al evangelio. Dios no ha elegido dar a conocer el evangelio por sí mismo.

Nosotros, los humanos, tenemos una responsabilidad tremendamente crucial en la ejecución del plan de Dios para el mundo. Los discípulos esperaron y oraron. Pero una vez que fueron dotados de Su poder, no esperaron más. Entraron en acción en el día de Pentecostés, y el crecimiento de la iglesia comenzó allí mismo



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Enumere seis (6) posibles maneras de encontrar “los puentes de Dios” en nuestros esfuerzos de crecimiento de la iglesia.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

2. ¿Qué significa tener “ojos de crecimiento de la iglesia”?

3. Hay por lo menos tres (3) tipos diferentes de crecimiento de la iglesia. Nombra y da una breve explicación de cada uno.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

4. ¿Quién era Donald McGavran? ¿Cuál fue su profundo descubrimiento sobre el gran plan de Dios para la iglesia?

5. ¿Cuál fue la cita del Dr. Melvin Hodge sobre la estructura organizativa de la iglesia?



LECCIÓN 8

OBLIGADO A CRECER

(Hechos 12:24)

Joyful Way Inc. es un ministerio juvenil que hace hincapié en la música y las misiones. Recientemente, ofrecieron un concierto para celebrar sus treinta años de ministerio en Ghana, África Occidental. Cerca del final de la actuación, un joven hizo una presentación de diez minutos de la historia del ministerio. A lo largo de su narración, desde el pasado hasta el presente, dijo repetidamente: “¡Una semilla sembrada en buena tierra está destinada a crecer!”

La Iglesia Infante

Los Hechos registran el explosivo nacimiento de la iglesia, sus pasos desde su base en Jerusalén hasta los confines del mundo. Este relato de los primeros treinta años de la iglesia detalla sus dolores de crecimiento, sus contratiempos, sus victorias y su progreso. La iglesia naciente estaba destinada a ser una fuerza poderosa en su mundo. ¿Por qué? “¡Una semilla sembrada en buena tierra está destinada a crecer!”

C. Peter Wagner en *Your Church Can Grow* (Su Iglesia Puede Crecer) ha realizado un estudio sobre el crecimiento de la iglesia en el Libro de los Hechos. ¿Qué sucedió cuando la semilla fue sembrada en buena tierra?

Pedro esparció la semilla predicando la Palabra. Concluyó su mensaje instruyendo a sus oyentes a: “Arrepentíos y bautícese cada uno de vosotros en el nombre de Jesucristo para el perdón de los pecados, y recibiréis el don del Espíritu Santo” (Hechos 2:38).

“Así que, los que recibieron su palabra fueron bautizados; y se añadieron aquel día como tres mil personas” (Hechos 2:41).








Era evidente que “Ayudándoles el Señor y confirmando la palabra” (Véase Marcos 16:20).



Los Ojos Fijos en el Destino

Se puede llegar a un destino si se sigue caminando en la dirección correcta. La iglesia primitiva estaba decidida a complacer a su Señor, ganar almas para su reino y alcanzar el cielo.

Los convertidos continuaron en:

-  La doctrina de los apóstoles
-  Compañerismo (membresía, participación)
-  Oración
-  Unidad
-  Alabanza y adoración
-  Dar
-  Evangelismo (Hechos 2:42-47).

Todos estos componentes son esenciales y evidentes en las iglesias locales en crecimiento. Sin embargo, una iglesia (o un individuo) no puede enfatizar dos o tres de estos y permanecer saludable y progresiva.

“Y el Señor añadía cada día a la iglesia los que habían de ser salvos” (Hechos 2:47).

El Bebé Camina

El bebé estaba dando sus primeros pasos. Un milagro en la Puerta Hermosa causó celos entre los líderes judíos. Arrojaron a los dos predicadores a la cárcel, pero la semilla plantada en buena tierra estaba destinada a crecer.

“Pero muchos de los que oyeron su mensaje creyeron, de modo que el número de creyentes ascendió a unos cinco mil hombres, sin contar las mujeres y los niños” (Hechos 4:4, NLT) [traducida de la *New Living Translation* por el traductor].

C. Peter Wagner supone que al menos cinco mil mujeres también creyeron, por lo que si calculamos que cada hombre y mujer tuvo un hijo, habría unos 15.000 creyentes en ese momento.

Dolores de Crecimiento

Los predicadores fueron abofeteados y amenazados de no predicar, enseñar o usar el nombre de Jesús. Ellos respondieron en oración. Dios escuchó, y ellos hablaron la palabra de Dios con denuedo.



Se desarrollaron problemas de liderazgo. La iglesia creció tanto que las viudas no podían ser atendidas correctamente. Los apóstoles tuvieron que tomar una decisión. ¿Debemos atender las mesas? ¿Debemos dar prioridad a mejorar el crecimiento más significativo?

Su decisión: Seguiremos sembrando la semilla de la Palabra de Dios. Una semilla sembrada en buena tierra está destinada a crecer.

“Y nosotros persistiremos en la oración y en el ministerio de la palabra” (Hechos 6:4).

Los resultados: “Y crecía la palabra del Señor, y el número de los discípulos se multiplicaba grandemente en Jerusalén; también muchos de los sacerdotes obedecían a la fe” (Hechos 6:7).

¿Se ha dado cuenta? El crecimiento de la iglesia en Hechos comenzó con la suma, pero ahora ha pasado a la multiplicación.

Wagner estima que los 120 originales han crecido hasta 25.000 personas, y los campos fértiles de Samaria y más allá aún no han sido alcanzados.

La Iglesia en Marcha

La persecución irrumpió, y los discípulos se dispersaron por todas partes, sembrando la semilla de la Palabra. (Véase Hechos 8:4.)

Felipe, el evangelista, entró en escena y predicó el evangelio en la tradicionalmente despreciada Samaria.

“Pero cuando creyeron a Felipe, que anunciaba el evangelio del reino de Dios y el nombre de Jesucristo, se bautizaban hombres y mujeres” (Hechos 8:12).

Llegan los Nietos

A continuación, la iglesia se extendió a los gentiles. Comenzó en Antioquía, el primer lugar donde los creyentes fueron llamados “cristianos”, y se ha ido extendiendo desde entonces (Hechos 11:26).

“La mano del Señor estaba con ellos, y gran número creyó y se convirtió al Señor” (Hechos 11:21).

Pablo y sus amigos participaron en tres viajes misioneros a lo largo de la última parte del libro de los Hechos y dieron origen al movimiento misionero mundial.



“Cuando ellos lo oyeron, glorificaron a Dios, y le dijeron: Ya ves, hermano, cuántos millares de judíos hay que han creído” (Hechos 21:20).

La historia del crecimiento de la iglesia en Hechos termina con este testimonio.

“Predicando el reino de Dios y enseñando acerca del Señor Jesucristo, abiertamente y sin impedimento” (Hechos 28:31).

Un Análisis del Crecimiento de la Iglesia en los Hechos

La semilla (Palabra de Dios, evangelio, doctrina del reino) plantada en tierra fértil (corazones de los hombres) hizo crecer a la joven iglesia. Creció como crece el grano—la semilla, el tallo y la espiga completa.

“Pero la palabra del Señor crecía y se multiplicaba” (Hechos 12:24).

¿Cómo creció la Palabra de Dios? No creció en tamaño—una Biblia más grande y mejor. Por el contrario, echó raíces en tierra firme y aumentó su influencia y control sobre las vidas de los creyentes. La Palabra creció y se multiplicó al ser sembrada, y un número cada vez mayor de personas aceptó la verdad. Eso es multiplicación.

La Palabra de Dios produce frutos.

“La lluvia y la nieve descienden de los cielos y quedan en el suelo para regar la tierra. Hacen crecer el grano, y producen semillas para el agricultor y pan para el hambriento. Lo mismo sucede con mi palabra. La envío y siempre produce fruto; logrará todo lo que yo quiero, y prosperará en todos los lugares donde yo la envíe” (Isaías 55:10-11, Nueva Traducción Viviente).

Etapas del Crecimiento de la Iglesia

“La tierra produce las cosechas por sí sola. Primero aparece una hoja, luego se forma la espiga y finalmente el grano madura” (Marcos 4:28, Nueva Traducción Viviente).

El crecimiento de la iglesia (y de la vida cristiana) puede resumirse en cuatro etapas.

1. **Tierra Preparada y Semilla:** (La plantación de la iglesia precede al crecimiento de esta. La semilla debe ser plantada antes de que pueda crecer). Una buena tierra está destinada a producir cuando recibe la semilla. A su tiempo, la combinación de la semilla y la tierra se producirá. El



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. ¿Qué dijo repetidamente el joven (en el concierto de Joyful Way Inc.)? _____

2. ¿Cuáles fueron las observaciones finales que Pedro utilizó en su mensaje de Hechos 2? _____

3. ¿Cuál fue la respuesta de los que escuchaban el mensaje de Pedro? _____

4. ¿Qué siguieron haciendo los creyentes en Hechos 2:42-47? _____

5. ¿Cuántos hombres había en la iglesia según Hechos 4:4? _____

6. ¿A quiénes no incluía este número? _____

7. ¿Qué estimación dio C. Peter Wagner sobre la población de la iglesia en ese momento? _____

8. ¿Qué decisión tomaron los Apóstoles ante el problema de alimentar a las viudas? _____

9. ¿Qué impacto tuvo esto en el tamaño de la iglesia? _____



10. C. Pedro Wagner estimó que la iglesia aumentó ¿hasta qué tamaño (Hechos 6:7)?

11. ¿Qué efecto tuvo la persecución en la iglesia primitiva? _____

12. “Pero la palabra de Dios crecía y se multiplicaba” (Hechos 12:24). ¿Cómo crecía la palabra de Dios?

13. ¿Cuáles son las cuatro (4) etapas del crecimiento de la iglesia (en comparación con Marcos 4:28)?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

14. ¿Cuál es la “semilla” y la “tierra” que hizo crecer a la joven iglesia? _____

15. Según Isaías 55:11, ¿qué produce siempre la Palabra de Dios? _____



LECCIÓN 9

SEÑALES DE UNA IGLESIA SANA

Hechos 2:42

La Iglesia NO es solo una organización como cualquier otra del mundo. Es un ORGANISMO VIVO— un cuerpo vivo establecido en Hechos 2. El término pentecostal no es una denominación más, sino una forma de vida. Jesús vino a darnos una vida más abundante, una vida desbordante. Jesús dijo, “... Sobre esta roca edificaré mi iglesia...” (Mateo 16:18). La palabra “iglesia” viene del griego “*ecclesia*”, que significa “los llamados”. La iglesia es gente.

Nuestros estudios establecerán que solo Dios puede hacer que la iglesia crezca. Todo ser vivo está diseñado para crecer. El crecimiento es un resultado típico de la vida. Si las cosas vivas no crecen, no son saludables.

Esta Lección examinará las señales de una iglesia saludable y en crecimiento. Estas señales serán dadas en más detalle más adelante. También compararemos estas diez señales de una iglesia saludable y nuestros cuerpos físicos. Cuando un niño nace, los padres usualmente buscan señales para verificar que su bebé está saludable. Esto también se hace en el ámbito espiritual.

1. El énfasis debe estar en la experiencia de la salvación.

⇒ Hechos 2:37-38

⇒ Hechos 20:20-21

La predicación del Nuevo Testamento producirá resultados del Nuevo Testamento.

El Señor quiere que produzcamos bebés espirituales, así como tenemos hijos. La única manera en que esto puede suceder es cuando la iglesia enfatiza la salvación de las almas. Para que haya crecimiento, debe haber siembra de semillas. Cuando miramos a Juan 3:5 y Hechos 2:38, vemos que debemos nacer del agua (bautismo en el nombre de Jesús) y nacer del Espíritu (bautismo del Espíritu Santo).



2. Compromiso con la Palabra de Dios como la autoridad final en la doctrina y la vida.

- ⇒ Hechos 2:42
- ⇒ Hechos 6:4
- ⇒ Hechos 15:13-16

Cuando la Palabra de Dios es predicada y obedecida, la respuesta natural es el crecimiento (Hechos 6:7). Hechos 15:13,16 confirma que la Palabra de Dios sostendrá una iglesia saludable.

3. Estudio y Lectura Regular de la Palabra de Dios.

- ⇒ Hechos 2:42
- ⇒ 2 Timoteo 2:15
- ⇒ 2 Timoteo 3:16-17

Si un niño quiere crecer, debe comer. Así, nosotros también debemos comer el Pan de Vida, que es la Palabra de Dios (que es Jesucristo mismo) (Juan 6:48; Juan 1:1; Juan 14:6). Dios no quiere que la iglesia se quede en la leche, sino que estudie regularmente (coma la carne) y crezca (Hebreos 5:12-14).

4. Liderazgo Espiritual Efectivo.

- ⇒ Hechos 4:13

5. Santidad Práctica.

- ⇒ I Tesalonicenses 3:12-13
- ⇒ I Tesalonicenses 4:7-8
- ⇒ I Timoteo 2:8-10

6. Membresía movilizada para la evangelización.

- ⇒ Hechos 1:8
- ⇒ Hechos 8:4
- ⇒ Hechos 11:19-21

¡El crecimiento requiere movimiento! ¿Cómo crece uno físicamente? Comiendo y haciendo ejercicio. Una vez que hemos digerido la Palabra de Dios en nuestros corazones y mentes, ¡necesitamos ejercitar el Poder del Reino!

7. Compañerismo, amor, unidad y compartir entre los miembros.

- ⇒ Hechos 2:42-45
- ⇒ Hechos 4:34-35



8. Oración

- ⇒ Hechos 2:42
- ⇒ Hechos 4:24
- ⇒ Hechos 4:31
- ⇒ Hechos 12:5-11

En Hechos 12, vemos que Pedro estaba en prisión, y la iglesia oraba. Una iglesia que ora es una iglesia poderosa.

9. La llenura del Espíritu Santo y el poder para el servicio.

- ⇒ Hechos 4:31-33

10. Resistencia en la Persecución.

- ⇒ Hechos 5:27-31, 41, 42
- ⇒ Hechos 14:21-23
- ⇒ Santiago 1:12
- ⇒ 2 Timoteo 2:3
- ⇒ Mateo 24:13

Un letrero en una peluquería decía: “Todo lo que crece, cambia”. Aunque este letrero se refería a que el cabello de los hombres se vuelve blanco y se cae, el mismo principio se aplica a la iglesia.

Una iglesia que crece pasa por muchos cambios. Como líderes, debemos identificar estos cambios y crecer con ellos.



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Localice la Escritura que dice: “Bienaventurado el varón que soporta la tentación”.

2. ¿Qué se entiende por “ecclesia”?

3. ¿Cuál es la respuesta natural cuando se predica y obedece la Palabra de Dios? _____

4. ¿Para producir bebés espirituales, nuestro énfasis en la iglesia debe estar en qué?

5. ¿El término “pentecostal” no solo se refiere a una denominación, sino a qué?

6. Una iglesia que ora es una iglesia _____ (Llene el espacio en blanco).

7. Enumere las diez (10) “Señales de una iglesia sana”.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

8) _____

9) _____

10) _____



LECCIÓN 10

VOLVER A LO BÁSICO

Hechos 2:47

Se han escrito muchos libros y se han impartido seminarios para enseñar diversos métodos utilizados para lograr el crecimiento de la iglesia.

Sería bueno que entendiéramos que no podemos hacer que la iglesia crezca como personas. Podemos testificar, realizar evangelismo, orar, ayunar, y construir un edificio de la iglesia, pero nada de esto asegurará que nuestra iglesia crezca.

Pablo dijo, “Yo planté, Apolos regó; pero el crecimiento lo ha dado Dios. Así que ni el que planta es algo, ni el que riega, sino Dios, que da el crecimiento” (1 Corintios 3:6-7).

Pablo aclaró que somos meros “colaboradores junto con el Señor” que construye la iglesia.

Rick Warren, en su libro, *The Purpose-Driven Church* (La Iglesia Dirigida por el Propósito), afirma que “los líderes de la iglesia deben dejar de orar, ‘Señor, bendice lo que estoy haciendo’ y empezar a orar, ‘Señor, ayúdame a hacer lo que estás bendiciendo’”.

No podemos provocar el crecimiento de la iglesia, pero podemos aprender a entender lo que Dios está haciendo y bendiciendo y trabajar en consecuencia.

Rick Warren nos aconseja preguntar: “¿Qué es lo que impide que mi iglesia crezca?”. En lugar de: “¿Qué hará que nuestra iglesia crezca?”.

Dios quiere que Su iglesia crezca. Desde la caída de Adán y Eva en el Jardín del Edén, Dios ha estado haciendo un camino para traer a las personas perdidas de vuelta a una relación correcta



con Él. El Evangelio provee esto. Está siendo presentado en todo el mundo, y tenemos la opción de aceptarlo o rechazarlo.

“El Señor no retarda su promesa, según algunos la tienen por tardanza, sino que es paciente para con nosotros, no queriendo que ninguno perezca, sino que todos procedan al arrepentimiento” (2 Pedro 3:9).

En esta Escritura, entendemos que Dios quiere que todos se arrepientan en lugar de perecer. Por eso vino a la tierra, fue tentado, murió en la cruz, resucitó y ascendió. Esto se entiende bien en Juan 3:16-18.

Jesús hizo evidente su propósito de estar en la tierra cuando dijo: “Edificaré mi iglesia”. (Mateo 16:18). Jesús ama a la iglesia y dio su vida por ella.

Hasta ahora hemos establecido tres verdades en esta Lección. Primero, nosotros no podemos provocar el crecimiento de la iglesia. Segundo, Dios hace que la iglesia crezca. Tercero, Él quiere que la iglesia crezca.

No podemos poner nuestra fe en los métodos que los hombres han hecho. Pablo dijo que nuestra confianza debe estar en Dios (2 Corintios 3:4-5). Advirtió sobre el uso de la excelencia en el discurso y la sabiduría. Pablo afirmó que esto sería seducir a la gente. En cambio, proclamó que deberíamos “declarar el testimonio de Dios” (1 Corintios 2:1). Por eso quería conocer a Jesucristo en lugar de cualquier otra cosa. Y operaba con el poder y la demostración del Espíritu.

Los métodos cambian, pero los principios no cambian. Las estrategias pueden variar según la cultura, el lugar, las circunstancias y el tiempo.

**“Los métodos son muchos,
los principios son pocos;
Los métodos siempre cambian,
los principios nunca lo hacen”.**
Warren Wiersbe

Los principios se aplicarán a todos, en todas partes, en todas las situaciones y a lo largo del tiempo. Hay mucho peligro en copiar el enfoque de otras iglesias y otros hombres.



En cambio, debemos buscar principios que no cambien y que sean muy eficaces. Es hora de que volvamos a lo básico. A menudo nos gusta compararnos con otras iglesias de nuestro entorno. Comenzamos a medirnos con otras iglesias. Luego, medimos nuestro avivamiento contra el no avivamiento en otra iglesia. Tercero, copiamos los métodos con la esperanza de reproducir los mismos resultados. Algunos incluso duplican los estilos de otros predicadores y cantantes. Finalmente, comparamos nuestro éxito o la falta de este con otros.

Pablo nos advierte en 2 Corintios 10:12, “Porque no nos atrevemos a contarnos ni a compararnos con algunos que se alaban a sí mismos; pero ellos, midiéndose a sí mismos por sí mismos, y comparándose consigo mismos, NO SON JUICIOSOS”.

No hay mejor lugar para estudiar el crecimiento de la iglesia que el Libro de los Hechos. Aquí encontramos los actos de la iglesia y el Dios que la hizo crecer. Podemos ver en Hechos que el Señor fue el que añadió a la iglesia.

Seguir el patrón y los principios del Nuevo Testamento producirá iglesias del Nuevo Testamento. Necesitamos iglesias que sean modeladas de acuerdo con el ejemplo del Nuevo Testamento. La predicación del Nuevo Testamento también producirá resultados del Nuevo Testamento.

La mejor manera de estudiar el crecimiento de la iglesia es volver a los fundamentos de la Palabra de Dios. Lo mejor sería que nos midiéramos con la Palabra de Dios, la única medida de la verdad. Debemos medir nuestra iglesia con la iglesia establecida en la Palabra.

Jeremías escribió: “Así dijo Jehová: Paraos en los caminos, y mirad, y preguntad por las sendas antiguas, cuál sea el buen camino, y andad por él, y hallaréis descanso para vuestra alma...” (Jeremías 6:16)



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. ¿Quién hace crecer a la iglesia? _____

2. ¿Cómo debemos orar cuando se trata del crecimiento de la iglesia?

3. ¿Cómo sabemos que Dios quiere que su iglesia crezca? _____

4. ¿Cuáles son las diferencias entre los métodos y los principios?

5. ¿Cuál fue el propósito de Jesucristo en la tierra? _____

6. ¿Qué libro de la Biblia ofrece el mejor estudio sobre el crecimiento de la iglesia? ¿Por qué? _____

7. ¿Seguir el patrón y los principios del Nuevo Testamento producirá qué? _____



LECCIÓN 11

CONVERTIR LAS IGLESIAS PEQUEÑAS EN GRANDES

Hechos 6:7

Vivimos en un día fantástico en la historia de la iglesia. Como Daniel, debemos “Y volví mi rostro a Dios el Señor, buscándole en oración y ruego, en ayuno...” (Daniel 9:3) Como Zacarías, debemos “Pedid a Jehová lluvia en la estación tardía...” (Zacarías 10:1) Como Oseas, debemos saber que “es el tiempo de buscar a Jehová”. (Oseas 10:12) Debemos aceptar el mismo reto que Dios lanzó a Jeremías: “Clama a mí, y yo te responderé, y te enseñaré cosas grandes y ocultas que tú no conoces” (Jeremías 33:3).

C. Peter Wagner, en su oportuno libro *Prayer Shield* (Escudo de Oración), afirmó que “el crecimiento más masivo de las iglesias se encuentra en las tradiciones pentecostales/carismáticas”. Armado con este entendimiento y las estadísticas y versículos anteriores, me pregunto por qué persistimos en creer que Dios no nos dará un excelente crecimiento de la Iglesia. ¿Deben nuestras iglesias permanecer pequeñas? ¿Podría ser debido a nuestra doctrina y estándares de santidad que nuestras iglesias no están creciendo? ¿Es bíblico que la iglesia crezca?

Las iglesias permanecen pequeñas porque no ejercitamos la fe para el crecimiento. Una vez que hemos ejercido nuestra fe, debemos ejercer nuestras obras y esfuerzos. “Así también la fe sin obras está muerta” (Santiago 2:26). Un principio de liderazgo lo expresa de otra manera. “¡Esfuerzo dentro, resultados fuera!”.

El hecho de que sepamos que solo Dios puede hacer que la iglesia crezca no nos da una excusa para sentarnos y esperar a que el crecimiento de la iglesia ocurra. Debemos sembrar la semilla, plantarla y luego regarla. Es después de este ESFUERZO que Dios nos dará los RESULTADOS.



No crecerá si usted no quiere que su iglesia crezca. Cada vez que usted establece una meta para que su iglesia crezca, hace una declaración de fe. Un hombre dijo que había tres secretos para el éxito. El primero es el TRABAJO. El segundo TRABAJO. El tercero TRABAJO. El crecimiento de la iglesia es un trabajo duro.

Nuestra doctrina o normas de santidad no podrían ser considerados razones para la falta de crecimiento de la iglesia. Pero, por supuesto, cualquier excusa servirá si se busca una excusa. La gente de todo el mundo está hambrienta de la verdad, y busca algo original y que le cambie la vida. El comienzo de la iglesia se encuentra en el Libro de los Hechos. Incluso las organizaciones que siguen la tradición trinitaria reconocen que la iglesia nació en Hechos 2. Nuestra doctrina se encuentra claramente en Hechos 2. Esta doctrina era extraña para los judíos reunidos en Jerusalén para el Pentecostés. Seguramente, la iglesia no crecería y no podría tener éxito. No es así. Creció, y ese día, 3000 fueron añadidos a la iglesia. Ellos continuaron en la doctrina de los Apóstoles. Continuaron creyendo y difundiendo lo que Pedro les había dado como doctrina.

En el libro, *Look Out The Pentecostals Are Coming!* (¡Cuidado, Vienen los Pentecostales!); por C. Peter Wagner, hay una reseña emocionante de la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia. Escribe: “Algunos pentecostales no querrán que mencione este tercer punto. Pero la iglesia de más rápido crecimiento en Colombia es, en efecto, la Iglesia Pentecostal Unida. La Iglesia Pentecostal Unida es poco ortodoxa porque no bautiza en el nombre del Padre, del Hijo y del Espíritu Santo, sino en el de Jesús. Su apodo es ‘Jesús Solo’. La Iglesia Pentecostal Unida se niega a poner puntos en las “i” y cruzar las “t” del Concilio de Nicea (el famoso concilio eclesiástico de 325 d. C. donde se articuló y aprobó la doctrina actual de la trinidad - tres personas en una esencia). Los Pentecostales Unidos, por supuesto, están en desacuerdo. Ellos predicán la salvación por la sangre de Cristo. Pueden dar testimonio de multitudes de vidas transformadas como señales de que la gente ha nacido de nuevo. Además, creen en el Espíritu Santo, el bautismo en el Espíritu y el hablar en lenguas. Se consideran verdaderos pentecostales, como su nombre indica. No son Testigos de Jehová que niegan la deidad de Cristo. Y si alguien duda de su poder espiritual, podrían señalar un gráfico que compara el crecimiento de su iglesia con el de la siguiente iglesia pentecostal más grande”.

Wagner, en su libro, *Look Out The Pentecostals are Coming!*, revela mucho sobre las normas de santidad de la UPCI. Por ejemplo, afirma: “Sería fácil concluir que tales estándares harían rápidamente irrelevante a la Iglesia Pentecostal Unida para la sociedad colombiana contemporánea... Podría ser, por lo tanto, que el rigor de los Pentecostales Unidos en Colombia sea una de las causas del hecho de que sean la iglesia más grande y de más rápido crecimiento en la nación”.



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Estamos viviendo un día fantástico en la historia de la Iglesia. ¿Qué debemos hacer para aprovecharlo? _____

2. ¿Qué dijo C. Peter Wagner sobre el movimiento pentecostal?

3. ¿Qué principio de liderazgo relativo al “esfuerzo” se utilizó en esta Lección?

4. ¿No es la doctrina una razón para la falta de crecimiento de la iglesia? Explique.

5. Algunos dicen que las normas conservadoras (fuertes) de santidad son una razón de la falta de crecimiento de la iglesia. ¿Es esto cierto en el caso de la IPU de Columbia?

Explique. _____



LECCIÓN 12

PRIMERA IGLESIA PENTECOSTAL UNIDA

La mejor manera de aprender cómo tener una auténtica Iglesia Pentecostal Unida (o cualquier Iglesia Pentecostal) es mirar hacia atrás en la historia. La Primera Iglesia Pentecostal Unida se encuentra en el Nuevo Testamento cuando vemos la primera iglesia establecida en Hechos 2. Al determinar los principios del Nuevo Testamento que se usaron para plantar la primera iglesia, podremos lograr mejor los resultados del Nuevo Testamento en este día. No podemos causar que la iglesia crezca, pero podemos ayudar a crear el ambiente correcto donde podemos sembrar la semilla y luego ver esa semilla crecer. En eso consiste plantar una iglesia. Sembramos la semilla y luego vemos a Dios hacerla crecer. Pablo lo confirmó cuando escribió, “Yo planté, Apolos regó; pero el crecimiento lo ha dado Dios... Porque nosotros somos colaboradores de Dios” (1 Corintios 3:6, 9).

Puntos de Reflexión del Sembrador

- Es la voluntad de Dios que la iglesia crezca.
- El crecimiento de la iglesia es un resultado natural de una iglesia saludable.
- Se puede esperar de la misma manera que usted espera que su hijo crezca.
- Si la iglesia no está creciendo, entonces debe estar muriendo.
- Si queremos que la iglesia crezca, entonces debemos pagar el precio.
- El ministerio debe estar centrado en Cristo y orientado a las personas.

Siempre me gusta decir a los visitantes que son “Bienvenidos a la Iglesia Pentecostal Unida; una iglesia donde todos son alguien, pero Jesucristo es el Señor. Cada vez que atraviesan las puertas de la UPCI, han dado un paso en la dirección correcta”.

Las iglesias son más saludables cuando dan la gloria a Dios. Por lo tanto, la Palabra de Dios merece la mayor importancia en los servicios de la iglesia. Sin embargo, también debemos amar a la gente y tratar de satisfacer sus necesidades. Después de todo, uno de los propósitos para tener el Bautismo del Espíritu Santo es recibir poder para ser un testigo para otros (Hechos 1:8). Mientras



nos concentramos en la plantación de iglesias y en el crecimiento de la iglesia, debemos continuar predicando la doctrina de los Apóstoles. No se puede tener un crecimiento realista de la iglesia sin predicar el mensaje que la Iglesia Primitiva predicaba (Hechos 2:38). La predicación desde el púlpito debe ser siempre centrada en la Palabra, ungida, y también relevante y práctica para la gente.

Hay cinco elementos del crecimiento de la iglesia que se describen en esta Lección. Para que la iglesia crezca, cada uno de estos principios debe operar en la iglesia y estar en equilibrio. Por lo tanto, ninguno es considerado más importante que otro porque cada uno es igualmente importante y necesario.

1. Compañerismo

Los miembros de la Primera UPC estaban en unidad, compartían el compañerismo y el partimiento del pan. Esta es la razón por la que cada miembro necesita asistir a la iglesia regularmente. La iglesia donde el compañerismo es fuerte es cuidadosa porque los creyentes demuestran una preocupación genuina por los demás. “No dejando de congregarnos, como algunos tienen por costumbre, sino exhortándonos; y tanto más, cuanto veis que aquel día se acerca” (Hebreos 10:25).

La Iglesia Primitiva no solo tenía comunión entre sí, sino que también tenía comunión con su Dios a través de la oración. La primera iglesia fue traída a la existencia debido a una reunión de oración y continuó creciendo debido a la oración.

Los milagros comenzaron a ocurrir en Hechos 3 cuando estaban en camino a la oración. El único prerrequisito para un milagro es alguien en necesidad.

2. Discipulado

Estamos llamados a hacer discípulos, a reproducirnos.

“Y lo que has oído de mí entre muchos testigos, esto encomiéndalo a hombres fieles, que sean capaces de enseñar también a otros” (2 Timoteo 2:2).

En la Gran Comisión, Jesucristo colocó el “discipulado” al principio de la lista de necesidades. De vez en cuando, escribimos listas de “cosas por hacer” que queremos realizar en un día determinado. Desafortunadamente, la iglesia a menudo se olvida de discipular y capacitar a los



miembros en su lista. Esto hace que la verdadera prioridad se desplace cada día más abajo en la lista. El resultado es que la iglesia carece del poder necesario para transformar vidas.

Elton Trueblood dijo: “La verdadera prueba de la vitalidad de una religión puede verse en su impacto en la cultura”. ¿Estamos marcando la diferencia en nuestra cultura y nuestro país? ¿Cómo podemos lograr un impacto más significativo en menos tiempo? Esto puede hacerse mediante el discipulado (formación y enseñanza). La Iglesia Primitiva “no cesaban de enseñar y predicar”. (Hechos 5:42) y por eso “llenaron Jerusalén con su doctrina” (Hechos 5:28).

Oseas dijo: “Mi pueblo fue destruido, porque le faltó conocimiento” (Oseas 4:6). Si no enseñamos a la gente lo que se espera de ellos de la Biblia, los estamos convirtiendo en “analfabetos bíblicos”.

3. Adoración

La adoración y la alabanza son tan vitales para el crecimiento de la iglesia. En los deportes, nos damos cuenta de que hay algo más significativo en un partido jugado frente a miles de personas que en un partido frente a unos pocos cientos de personas. Cuando nos reunimos en la iglesia, hay una atmósfera de celebración. Cuando celebramos a nuestro Dios y lo que ha hecho por nosotros, expresamos nuestro amor por Dios.

“Y amarás a Jehová tu Dios de todo tu corazón, y de toda tu alma, y con todas tus fuerzas”. (Deuteronomio 6:5)

“Engrandeced a Jehová conmigo, Y exaltemos a una su nombre”. (Salmo 34:3)

“Adoramos a Dios por lo que es...(se refiere a su carácter). Alabamos a Dios por lo que hace...(se refiere a Sus acciones)” — Jack Hayford.

4. Ministerio

Esto es expresar nuestro amor por los demás y satisfacer sus necesidades. Si no estás satisfaciendo las necesidades de la gente, no estás ministrando. La iglesia ministra a diferentes tipos de personas (Damas, Hombres, Niños, Jóvenes, Prisiones y Hospitales) con necesidades adicionales. Estas necesidades caen en las cuatro categorías que conforman al hombre: espiritual, física, social y emocional.



Algunas iglesias incluso tienen grupos celulares donde se congregan de 5 a 12 personas y se ministran mutuamente en un ambiente de grupo pequeño. Por ejemplo, en el Libro de los Hechos, ministraban de “casa en casa”.

5. Evangelismo

Si no tratamos de testificar y evangelizar, la gente no vendrá a la iglesia. No podemos esperar que la gente entre por la calle; debemos ir donde está la gente. Cuando nos esforzamos por evangelizar, estamos mostrando al mundo que somos un cuerpo que llega.

Estamos llegando a la gente de fuera de nuestra iglesia. Que están en necesidad con el deseo de proporcionar esperanza y ayuda.

Supongamos que podemos tener los cinco elementos operando en nuestras iglesias y darles igual atención. En ese caso, recibiremos el resultado que estamos buscando.

“Y el Señor añadía cada día a la iglesia los que habían de ser salvos” (Hechos 2:47)

“Porque yo sé los pensamientos que tengo acerca de vosotros, dice Jehová, pensamientos de paz, y no de mal, para daros el fin que esperáis”. (Jeremías 29:11)



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. ¿Qué cinco (5) elementos del crecimiento de la iglesia están contenidos en esta Lección?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

2. ¿Cuál es la verdadera prueba de la vitalidad de una religión?

3. ¿Qué resultó cuando la Iglesia Primitiva practicó el “discipulado”?

4. ¿Cuál es el resultado de incorporar los cinco elementos del crecimiento de la iglesia en la misma?

5. De estos cinco elementos, ¿cuál es el más importante? ¿Por qué?

6. ¿Cómo debe ser el ministerio en nuestras iglesias?



LECCIÓN 13

CINCO INGREDIENTES DE LAS IGLESIAS DE AVIVAMIENTO

Las Iglesias de Avivamiento son Iglesias con una VISIÓN

“Y vuestros hijos y vuestras hijas profetizarán. Vuestros jóvenes verán visiones, y vuestros ancianos soñarán sueños” (Hechos 2:17).

Helen Keller era ciega y sorda. Superó estas discapacidades y recaudó dinero para los ciegos vendiendo sus libros y conferencias. Una vez le preguntaron: “¿Qué es peor que ser ciego?”. Ella respondió rápidamente: “Tener la vista, pero no poder ver”.

En el día de Pentecostés, Pedro repitió la profecía del Antiguo Testamento relativa a la visitación del Espíritu de Dios sobre toda la carne. Reiteró que los jóvenes verán visiones, y los ancianos soñarán sueños. El sabio escribió, “Cuando no hay visión, el pueblo se desvía” (Proverbios 29:18, Reina Valera Contemporánea). Un escritor reordenó las palabras en positivo: “Donde hay visión, el pueblo florece”.

Ed Roebert está de acuerdo: “La visión es la clave del éxito. Sin ella, reina la confusión. Con ella, el futuro se llena de ilusión. Pero, por desgracia, muchas iglesias no tienen visión de futuro. Del mismo modo, muchos pastores no tienen visión para sus vidas. No tener un propósito en la vida tiene como resultado la frustración, la falta de motivación y la creciente inutilidad”.

Casey Treat añade: “Es un propósito para la vida que es lo suficientemente fuerte como para motivarte cada día; lo suficientemente fuerte como para motivarte a la acción” *Church Management: Leading People in Church Growth* (Administración de la iglesia: personas líderes en el crecimiento de la iglesia).

Visión se deriva de una palabra que significa “ver”. Es una palabra excelente para describir la visión o la mirada hacia delante. La visión sugiere una dirección futura. En Los viajes de Gulliver, Jonathan Swift escribió: “La visión es el arte de ver cosas invisibles”.



Como líderes, necesitamos una mentalidad que mire hacia delante. Necesitamos mejorar continuamente. Según la ley de la siembra y la cosecha, hoy cosechamos lo que se sembró ayer.

“No os engañéis; Dios no puede ser burlado: pues todo lo que el hombre sembrare, eso también segará” (Gálatas 6:7).

Nuestro desafío es desarrollar líderes que puedan facilitar el reavivamiento dado por Dios. Podemos lograr el reavivamiento y el crecimiento de la iglesia siguiendo la dirección de Dios. En cambio, tendemos a mirar a la iglesia más cercana que está teniendo un avivamiento y copiar lo que están haciendo.

**“No sigas donde el camino te lleve. . . .
Ve, en cambio, donde no hay camino y deja un rastro”. (Anónimo)**

Satanás Intenta Cegarnos

La voluntad de Dios es abrir nuestros ojos (Lucas 4:18). La voluntad del diablo es cegarnos.

“Pero si nuestro evangelio está aún encubierto, entre los que se pierden está encubierto; en los cuales el dios de este siglo cegó el entendimiento de los incrédulos, para que no les resplandezca la luz del evangelio de la gloria de Cristo, el cual es la imagen de Dios” (2 Corintios 4:3-4).

Jesús Vino a Abrir Nuestros Ojos

Jesús anunció su propósito, visión y dirección al venir a la tierra.

“El Espíritu del Señor está sobre mí, Por cuanto me ha ungido para dar buenas nuevas a los pobres; Me ha enviado a sanar a los quebrantados de corazón; A pregonar libertad a los cautivos, Y vista a los ciegos; A poner en libertad a los oprimidos; A predicar el año agradable del Señor” (Lucas 4:18-19).

Tres veces incluye Jesús la predicación en su declaración de propósitos. Él vino a proveer la recuperación de la vista para los ciegos. Esto consiste tanto en la ceguera física como en la espiritual.

“Antes bien, como está escrito: Cosas que ojo no vio, ni oído oyó, Ni han subido en corazón de hombre, Son las que Dios ha preparado para los que le aman” (1 Corintios 2:9).



¿Qué ves?

A Zacarías se le preguntó en Zacarías 4:2: “¿Qué ves?”. ¿Qué ves tú? ¿Ves un tremendo avivamiento del tiempo del fin?

“Y en los postreros días, dice Dios, Derramaré de mi Espíritu sobre toda carne, Y vuestros hijos y vuestras hijas profetizarán; Vuestros jóvenes verán visiones, Y vuestros ancianos soñarán sueños” (Hechos 2:17).

Puede que sientas que el avivamiento no puede ocurrir en tu ciudad o país. La Escritura no está de acuerdo. “Derramaré de mi Espíritu sobre TODA carne”. Esto incluye el lugar donde te encuentras.

Usted puede pensar, “Pero este lugar está lleno de pecado e iniquidad. Dios no puede moverse aquí”. De nuevo, la Escritura no está de acuerdo. “Pero la ley se introdujo para que el pecado abundase; más, cuando el pecado abundó, sobreabundó la gracia” (Romanos 5:20).




Usted puede preguntar: “¿Pero no va a haber una gran apostasía?”. En primer lugar, decídase a no caer nunca. Has llegado demasiado lejos como para dejarlo ahora. ¡Jesús viene pronto!

“Y muchos falsos profetas se levantarán, y engañarán a muchos; y por haberse multiplicado la maldad, el amor de muchos se enfriará. Más el que persevere hasta el fin, este será salvo. Y será predicado este evangelio del reino en todo el mundo, para testimonio a todas las naciones; y entonces vendrá el fin” (Mateo 24:11-14).

Las Iglesias en Avivamiento se Enfocan en JESUCRISTO

“Jesucristo es el mismo ayer, y hoy, y por los siglos” (Hebreos 13:8). Por alguna razón, nos resulta fácil creer en Dios para el avivamiento en cualquier lugar que no sea aquí.

Cosas Que Nunca Cambian

-  Todo lo que Jesús ha hecho alguna vez, lo puede hacer hoy.
-  Cualquier cosa que Jesús esté haciendo en otro lugar, Él puede hacerlo donde tú estás.
-  Todo lo que Jesús ha hecho por cualquier persona, lo puede hacer por ti.

Uzías bloqueó la vista del Señor a Isaías. ¿Qué sucedió cuando Uzías fue quitado del camino? “En el año que murió el rey Uzías vi yo al Señor sentado sobre un trono alto y sublime, y sus faldas llenaban el templo” (Isaías 6:1).



¡La gente necesita ver a DIOS! Necesitan poner su confianza en el Dios que no falla. El hombre puede caer, pero Dios nunca falla.

“Dios no es hombre, para que mienta, Ni hijo de hombre, para que se arrepienta. Él dijo, ¿y no hará? Habló, ¿y no lo ejecutará?” (Números 23:19).

**Las Iglesias en Avivamiento Son
IGLESIAS QUE ORAN**

La oración trae el poder de Dios. Permite que la gente vea el PODER de Dios.

Cuando la iglesia enfatiza la oración, el avivamiento ocurre. Por supuesto, la oración es tratada en otras Lecciones, pero veamos algunas promesas bíblicas sobre la oración.

“Porque yo sé los pensamientos que tengo acerca de vosotros, dice Jehová, pensamientos de paz, y no de mal, para daros el fin que esperáis. Entonces me invocaréis, y vendréis, y oraréis a mí, y yo os oiré; y me buscaréis, y me hallaréis, porque me buscaréis de todo vuestro corazón” (Jeremías 29:11-13).

“Clama a mí, y yo te responderé, y te enseñaré cosas grandes y ocultas que tú no conoces” (Jeremías 33:3).

“Y les dijo: Escrito está: Mi casa, casa de oración será llamada; más vosotros la habéis hecho cueva de ladrones” (Mateo 21:13).

“Pídeme, y te daré por herencia las naciones, Y como posesión tuya los confines de la tierra” (Salmos 2:8).

**Ninguna Oración—Ningún Poder
Poca Oración—Poco Poder
Mucha Oración—Mucho Poder**

Cuando llegas a la iglesia y hay una poderosa reunión de oración, sabes que el servicio estará lleno del poder de Dios. Se debe poner mucho énfasis en la oración en cada servicio.

Las Iglesias en avivamiento son Iglesias de Adoración

La adoración trae la presencia de Dios. Permite que la gente sienta la PRESENCIA de Dios.



Cuando alabamos y adoramos a Dios, Él viene donde estamos. Él está buscando a aquellos que lo adoran de un corazón puro, en espíritu y en verdad.

“Más la hora viene, y ahora es, cuando los verdaderos adoradores adorarán al Padre en espíritu y en verdad; porque también el Padre, tales adoradores, busca que le adoren. Dios es Espíritu; y los que le adoran, en espíritu y en verdad, es necesario que adoren” (Juan 4:23-24).

“Pero tú eres santo, Tú que habitas entre las alabanzas de Israel” (Salmo 22:3).

“Alabad, siervos de Jehová, Alabad, el nombre de Jehová. Sea el nombre de Jehová bendito Desde ahora y para siempre. Desde el nacimiento del sol hasta donde se pone, Sea alabado el nombre de Jehová” (Salmo 113:1-3).

Las Iglesias en Avivamiento PREDICAN LA VERDAD y AMAN LA SANTIDAD

La Santidad permite que otros vean—a DIOS EN NOSOTROS.

Una iglesia que busca el avivamiento debe predicar la verdad de la Palabra de Dios. El punto de referencia para el avivamiento y el derramamiento del Espíritu se encuentra en Hechos 2. Por lo tanto, debemos predicar el mensaje de Hechos 2:38-39 para recibir los resultados evidenciados en el Libro de los Hechos.

“Y Jehová respondió a Samuel: No mires a su parecer, ni a lo grande de su estatura, porque yo lo desecho; porque Jehová no mira lo que mira el hombre; pues el hombre mira lo que está delante de sus ojos, pero Jehová mira el corazón” (1 Samuel 16:7).

Dios mira el corazón y ve en lo más profundo de la vida de una persona. La única manera en que la gente puede saber que realmente estamos viviendo para Dios es por nuestra apariencia externa. Ellos nos juzgan basados en el fruto que damos.

“Adorad a Jehová en la hermosura de la santidad; Temed delante de él, toda la tierra” (Salmos 96:9). La santidad es hermosa.

El escritor de Hebreos aconseja: “Seguid la paz con todos, y la santidad, sin la cual nadie verá al Señor” (Hebreos 12:14). A través de la vida de santidad que vivimos, los demás pueden ver al Señor en nosotros.



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. ¿Cuál es el resultado de la falta de visión?

2. ¿Qué se entiende por “visión”?

3. ¿Qué es la ley de la siembra y la cosecha? _____

4. ¿Quién puede dar la mejor dirección para el avivamiento y el crecimiento de la iglesia?

5. ¿Cuántas veces se mencionó la predicación en la declaración de propósitos de Jesús (Lucas 4:18-19)?

6. ¿Qué se prometió con respecto a los últimos tiempos en Hechos 2:17?

7. Enumera tres cosas mencionadas en esta Lección que nunca cambian acerca de Jesús.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____



8. En Isaías 6:1, ¿qué sucedió cuando murió Uzías?

9. La oración trae el _____ de Dios.

10. ¿Qué sucede cuando las iglesias enfatizan la oración?

11. Según el Salmo 2:8, ¿cómo podemos evangelizar (recibir) hasta los confines de la tierra?

12. La adoración trae la _____ de Dios.

13. La santidad permite que otros vean _____ en nosotros.

14. ¿Cuál es el punto de referencia bíblico para el avivamiento?



LECCIÓN 14

MAYOR CALIDAD, MAYOR CANTIDAD

Hechos 16:5

El secreto del crecimiento exitoso de la iglesia se encuentra en Hechos 9:31 (NVI), “Mientras tanto, la iglesia disfrutaba de paz, a la vez que se consolidaba en toda Judea, Galilea y Samaria, pues vivía en el temor del Señor. E iba creciendo en número, fortalecida por el Espíritu Santo”.

En cada Escritura anterior, las iglesias fueron “fortalecidas” y “crecieron”. Parece que crecieron después de ser fortalecidas. Fueron enseñadas, revividas, y se enfocaron en el evangelismo. Como resultado, ellas “crecieron”.

Es Dios quien da crecimiento a la iglesia.

“Yo planté, Apolos regó; pero el crecimiento lo ha dado Dios. Así que ni el que planta es algo, ni el que riega, sino Dios, que da el crecimiento” (1 Corintios 3:6-7).

En el Libro de los Hechos, encontramos dos tipos de crecimiento en la iglesia.

Cantidad

En primer lugar, la iglesia primitiva medía su crecimiento numéricamente. En el día de Pentecostés, se añadieron 3000 almas a las 120. Más tarde creyeron 5.000. Hubo un crecimiento en el número de creyentes (Hechos 2:41, 47; 5:14; 6:7) y en el número de iglesias (Hechos 16:5).

“Y el Señor añadía cada día a la iglesia los que habían de ser salvos” (Hechos 2:47).

“Y los que creían en el Señor aumentaban más, gran número así de hombres como de mujeres” (Hechos 5:14).



“Y crecía la palabra del Señor, y el número de los discípulos se multiplicaba grandemente en Jerusalén” (Hechos 6:7).

El ministro debe ser un evangelista antes de ser un maestro o un pastor. Primero, debemos ganar a la gente. Después, podemos pastorear y enseñarles.

Calidad

En segundo lugar, la iglesia primitiva medía el crecimiento según la calidad. El apóstol Pablo informaba a menudo (o recibía informes de sus ayudantes) sobre el estado espiritual de la iglesia. Los líderes se fijaban especialmente en el estado espiritual de los creyentes. Querían asegurarse de que los creyentes pasaran de lo elemental (básico) a la madurez (avanzado) en el entendimiento cristiano, la doctrina y la vida justa.

A. J. Gordon dijo: “Si acaso la iglesia atrae a los hombres sin transformarlos al mismo tiempo; si los une a su membresía sin asimilarlos a su vida, solo se ha debilitado a sí misma por su aumento y se ha disminuido por su adición”. Michael Griffiths, *Get Your Act Together Cinderella: A Call to Today's Church* (Poner en Orden Cenicienta: Una Llamada a la Iglesia de Hoy).

El propósito del ministerio quíntuple es perfeccionar a los santos para la obra del ministerio (Efesios 4:12-13). Debemos participar en la plantación de iglesias. Sin embargo, también estamos en el negocio de perfeccionar la iglesia. Esto significa que buscamos el crecimiento y el desarrollo de nuestra iglesia de muchas maneras diferentes. Estamos involucrados en el “mejoramiento continuo”. Deseamos presentar una iglesia perfeccionada al Señor.

“A fin de presentársela a sí mismo, una iglesia gloriosa, que no tuviese mancha ni arruga ni cosa semejante, sino que fuese santa y sin mancha” (Efesios 5:27).

Como iglesia, necesitamos comprometernos a ser la iglesia que Dios planeó que fuéramos. Por lo tanto, debemos orar y ayunar para llegar a ser lo que Dios quiere que seamos. El secreto para lograr esto se encuentra en los siguientes versículos:

“Así que, hermanos, os ruego por las misericordias de Dios, que presentéis vuestros cuerpos en sacrificio vivo, santo, agradable a Dios, que es vuestro culto racional. No os conforméis a este siglo, sino transformaos por medio de la renovación de vuestro entendimiento, para que comprobéis cuál sea la buena voluntad de Dios, agradable y perfecta” (Romanos 12:1-2).

El crecimiento numérico debe ir siempre acompañado del crecimiento espiritual.



Muchas veces no estamos creciendo sino engordando espiritualmente. En lugar de llevar a la gente a la madurez en Cristo, tenemos muchas adiciones a la familia de la iglesia—solo más bebés espirituales. Seguimos alimentándolos con leche en lugar de pasar a las cosas más sustanciosas de Dios. Enseñamos a nuestra gente los mismos temas semana tras semana (oración, alabanzas y adoración, etc.).

“Por tanto, dejando ya los rudimentos de la doctrina de Cristo, vamos adelante a la perfección; no echando otra vez el fundamento del arrepentimiento de obras muertas, de la fe en Dios, de la doctrina de bautismos, de la imposición de manos, de la resurrección de los muertos y del juicio eterno” (Hebreos 6:1-2).

“Porque debiendo ser ya maestros, después de tanto tiempo, tenéis necesidad de que se os vuelva a enseñar cuáles son los primeros rudimentos de las palabras de Dios; y habéis llegado a ser tales que tenéis necesidad de leche, y no de alimento sólido. Y todo aquel que participa de la leche es inexperto en la palabra de justicia, porque es niño, pero el alimento sólido es para los que han alcanzado madurez, para los que por el uso tienen los sentidos ejercitados en el discernimiento del bien y del mal” (Hebreos 5:12-14).

La gente demuestra infantilismo espiritual cuando busca primero las cosas materiales (casas, coches, dinero), y las cosas espirituales pasan a un segundo plano. Las bendiciones terrenales no están mal. Sin embargo, debemos buscar primero las bendiciones espirituales.

“Más buscad primeramente el reino de Dios y su justicia, y todas estas cosas os serán añadidas” (Mateo 6:33).



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. ¿Cuál es el secreto del crecimiento exitoso de la iglesia?

2. ¿Cómo se fortalecen las iglesias? _____

3. Como resultado del fortalecimiento de las iglesias, ¿qué sucedió? _____

4. ¿Cómo medía la iglesia primitiva el crecimiento?

5. ¿Cuál es el propósito del ministerio quíntuple (Efesios 4:11-12)? _____

6. ¿Cuáles son las tres (3) doctrinas fundamentales de la iglesia (Hebreos 6:1-2)? _____

7. ¿De qué se alimentan los cristianos inmaduros, ya que no pueden manejar la carne de la Palabra? _____



LECCIÓN 15

PREPARACIÓN DE UN SUCESOR EN EL LIDERAZGO

INTRODUCCIÓN

La iglesia se encuentra en un momento crítico. A sus líderes se les ha confiado la responsabilidad de impactar al mundo y deben ser todo lo que Dios les ha llamado a ser en esta generación y para las generaciones que le siguen. Para que un líder construya una iglesia fuerte, bien equipada y con poder del Espíritu (o cualquier organización, en realidad), debe comprometerse con la formación continua del liderazgo. Un líder sabio planeará para la próxima generación y para cuando él ya no sirva. Formará a alguien para que ocupe su lugar. Se asegurará de que su sustituto tenga la mejor formación para maximizar su oportunidad de éxito. Entonces, con la debida preparación, un sucesor cuidadosamente asesorado podrá intervenir cuando el líder más antiguo ya no pueda funcionar. No hay éxito sin un sucesor.

Desde el momento en que un líder asume una responsabilidad, debe empezar a buscar a alguien que pueda servirle de sucesor. Los líderes deben darse cuenta de que un papel de liderazgo es un privilegio temporal, no un nombramiento vitalicio. Puede llegar un momento en que un líder sea llamado a servir en otra capacidad, tal vez una que implique más responsabilidad. Pero, ¿cómo podría aceptar una nueva responsabilidad si no ha formado a un sucesor para su función actual? La responsabilidad de un líder puede terminar cuando llegue a la edad de jubilación o a un momento en el que haya realizado todo lo posible en esa capacidad de liderazgo individual. ¿Qué pasaría si el líder no tuviera un sucesor preparado para seguirle?

DOS ERRORES DE LIDERAZGO

Los líderes suelen cometer uno de estos dos errores. O bien permanecen demasiado tiempo en una función de liderazgo o no lo suficiente. ¿Cuál es el caso más típico? Esperar demasiado tiempo es probablemente lo más común. Lyle Schaller ha dicho: “Los líderes que se quedan demasiado tiempo hacen mucho más daño que los que no se quedan lo suficiente”. Un líder sabio



reconocerá el momento correcto para renunciar o pasar a la siguiente fase de lo que Dios ha preparado para él. Esto no será fácil si no ha participado en la formación de la siguiente generación de líderes. Puede pensar: “¿Quién podría liderar tan bien como yo?”. Este tipo de pensamiento no es progresista y no fomenta un fuerte desarrollo del liderazgo.

La humildad es la clave para una transición de liderazgo exitosa. Como escribió Pablo, “Yo planté, Apolos regó; pero Dios dio el crecimiento. Así que ni el que planta, ni el que riega, sino Dios que da el crecimiento. Ahora bien, el que planta y el que riega son uno, y cada uno recibirá su recompensa según su trabajo. Porque nosotros somos colaboradores de Dios: vosotros sois labradores de Dios, vosotros sois el edificio de Dios” (I Corintios 3:6-9).

En su libro *The Top Ten Mistakes Leaders Make* (Los Diez Errores Principales que Hacen los Líderes), Hans Finzel sugiere varias razones por las que los líderes tienen miedo de transferir el cargo a un sucesor. Entre ellas se encuentran:

- Seguridad laboral (“¿Qué voy a hacer después?”).
- Resistencia al cambio (“Estoy cómodo donde estoy”).
- Autoestima (“Mi trabajo es toda mi vida. Cambiar de puesto me hará perder mi identidad”).
- Falta de confianza en el sucesor (“No puede hacer el trabajo tan bien como yo”).
- Miedo a la jubilación (“¿Qué voy a hacer ahora? Seré un inútil”).
- Pérdida de la inversión (“He invertido mucho en este puesto y en esta organización. Estoy recibiendo muchos beneficios aquí”).
- Amor por la gente y el trabajo (“Amo a esta gente”). Recuerde que Dios también los ama y hará lo mejor.

LA NECESIDAD DE LA FORMACIÓN DEL LIDERAZGO

El desperdicio de dones y talentos en el reino de Dios es bastante sorprendente. Pero lamentablemente, algunos ministros mayores no saben qué hacer con los más jóvenes. Los hombres mayores a veces se sienten amenazados, y los hombres jóvenes se sienten frustrados y pasados por alto. Como resultado, los hombres jóvenes pueden comenzar a liderar a través de la manipulación o a dividir la iglesia. Este es un cuadro triste.

La edad real no es lo más significativo aquí, sino más bien la preparación de la próxima generación de líderes. Los líderes no solo deben entrenar a los hombres más jóvenes, sino también a algunos que pueden ser mayores que el líder. Es importante recordar que los líderes deben preparar a todos los que el Señor pone a su disposición, para que el trabajo pueda continuar, incluso en ausencia del líder.



En su libro *Wanted. Servant Leaders* (Se Busca. Servidores Líderes), Gottfried Osei Mensah escribe:

Muchas iglesias echan agua fría sobre cualquier vida que empiece a burbujear donde ellos no están. Cada vez que una persona muestra iniciativa, le dan un golpe en la cabeza, y la persona se repliega en la mediocridad... La vida real siempre estallará en nuevos proyectos. El único lugar donde no hay iniciativa es el cementerio, donde los ocupantes se quedan tranquilamente en sus tranquilas "habitaciones de hotel". No debemos hacer que nuestras iglesias funcionen como cementerios.

David fue un tremendo líder. Cuando era viejo, oró al Señor: "Oh Dios, me enseñaste desde mi juventud, Y hasta ahora he manifestado tus maravillas. Aun en la vejez y las canas, oh Dios, no me desampares, hasta que anuncie tu poder a la posteridad, Y tu potencia a todos los que han de venir" (Salmo 71:17, 18). Un líder debe estar dispuesto a entrenar a la siguiente generación y permitirles continuar lo que ya se ha iniciado.

Eastwood Anaba afirma:

La mayoría de nuestros gigantes espirituales han estado haciendo las mismas cosas durante años sin ninguna promoción en las cosas de Dios. La razón es que no han entrenado a nadie para tomar su posición actual. Dios no asciende a un hombre sin que haya un reemplazo para ocupar su posición actual. Nuestra condición como iglesia es, por lo tanto, miserable. Nadie está subiendo. Los que están abajo están siendo suprimidos, y los que están arriba están siendo sobrecargados. Estamos en un estado de crisis, una generación de ministros eficaces puede desaparecer rápidamente sin reemplazo. *Productivity Vitamins* (Vitaminas de productividad).

Aunque la afirmación de Anaba se aplica directamente a la iglesia, puede encajar en cualquier ámbito del liderazgo. Otro principio es: "Hay que ceder para subir". Un líder no puede permanecer en el mismo nivel si quiere ir a un nivel superior. No puede pasar al siguiente nivel hasta que haya formado a alguien para que haga lo que él está haciendo en su estado actual. Se ha dicho que "el camino hacia el siguiente nivel es siempre cuesta arriba". Formar a la siguiente generación no siempre es fácil, pero es crucial para el éxito continuo de cualquier empresa.

Ojalá aprendamos esto... ¡Hoy! Nuestros líderes nacionales (**en algunos países**) quieren permanecer en el cargo hasta que caigan muertos, y cuando caen muertos, nadie se ha preparado para tomar el relevo. Es lo mismo en la iglesia - tal vez nuestros líderes de la iglesia han copiado este patrón de nuestros líderes nacionales ... La iglesia de hoy necesita líderes que puedan



discipular a los líderes más jóvenes y prepararlos, no solo como líderes del mañana, sino como siervos de Dios para servir hoy. (*Wanted. Servant Leaders* por Gottfried Osei Mensah. Las letras en negrita son mías).

PREPARAR A SU SUCESOR

Moisés entrenó a Josué como sucesor. ¿A quién entrenó Josué? A nadie y todo Israel sufrió. Pero Elías entrenó a Eliseo, Jesús instruyó a los doce y Pablo entrenó a Timoteo. Ninguno de estos hombres se vio amenazado por el éxito potencial de sus sucesores.

Pablo es un excelente ejemplo de un líder que constantemente se ocupaba en discipular a sus sucesores en su ministerio. Buscó hombres con potencial de liderazgo y los preparó para continuar el ministerio después de que él se fuera. Hizo la siguiente declaración con respecto a la formación de sucesores. “Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros” (II Timoteo 2:2).

Los líderes que uno desarrolla deben continuar el proceso de desarrollo y producir otra generación de líderes. De lo contrario, un día se acabará la disponibilidad de líderes capaces. Los que participan en el liderazgo cristiano son responsables de planificar el futuro de la iglesia. Deben hacer todo lo posible para formar sucesores que puedan tomar el relevo cuando ellos se marchen.

Jesús es el ejemplo más excepcional. Él conocía su propósito cuando vino a la tierra a buscar y salvar a los perdidos y a construir su iglesia. Para asegurar el éxito, Jesús entrenó a sus sucesores para su ministerio. Este proceso significó pasar tiempo de calidad con estos futuros líderes, enseñándoles y desarrollándolos en el ministerio espiritual. Cuando llegara el momento de seguir adelante, podría dejar un puñado de sucesores calificados para continuar con las tareas vitales que Él comenzó. Jesús sabía que su obra no fracasaría. ¿Por qué? Él entrenó a la siguiente generación de líderes.

Desde el principio, Jesús dijo a los futuros líderes de la iglesia que no estaría siempre con ellos. Quizás esta es una de las razones por las que entrenó con éxito al equipo de liderazgo más exitoso de todos los tiempos. El resultado fue que una vez que su líder se fue, pudieron seguir experimentando un avivamiento y crecimiento trascendentales. También siguieron su ejemplo al formar eficazmente a las futuras generaciones de líderes. Su éxito después de la partida de Jesús



demuestra que invertir en un plan de sucesión puede asegurar el liderazgo futuro. Una buena administración incluye la preparación para cuando ya no estés disponible para liderar.

NUESTRO DESAFÍO

El desafío de la iglesia mundial de hoy es desarrollar líderes capaces, ungidos y hambrientos del avivamiento y el crecimiento que Dios ha prometido en los últimos días. Además, cada líder debe tratar de formar un sucesor de liderazgo capaz.

En su libro, *Developing the Leaders Around You* (Desarrollar a los Líderes que te rodean), John Maxwell dice: “Un líder que produce otros líderes multiplica su influencia”. Afirma que “el verdadero éxito solo llega cuando cada generación sigue desarrollando a la siguiente”.

UNA PALABRA DE ADVERTENCIA

Cuando prepare a la próxima generación de líderes, no “ponga todos los huevos en la misma cesta”. En otras palabras, no forme a una sola persona para que ocupe su lugar (un concepto que suele llamarse el “principio de Timoteo”). ¿Qué ocurrirá si prepara a una sola persona para ocupar su puesto si esta no puede sustituirle? En su lugar, forme a varios líderes, colocando a cada uno de ellos en funciones de liderazgo cruciales (un enfoque conocido como la “estrategia del hombre clave”).

LA TRANSICIÓN

Los líderes deben mantener sus posiciones a la ligera. Todos los líderes deben reconocer que el Señor les ha permitido servir en un rol de liderazgo. Jesús no da responsabilidades de reino, para que los líderes puedan ser exaltados o elevados. Él espera que ellos sirvan a su pueblo con humildad. Él espera que se pasen las responsabilidades unos a otros en el tiempo de Dios. Juan el Bautista tuvo una respuesta fantástica a su ministerio. Sin embargo, cuando Jesús llegó a la escena, Juan dijo: “Es necesario que él crezca, pero que yo mengüe” (Juan 3:30). “Porque ni de oriente, ni de occidente, ni del desierto viene el enaltecimiento. Más Dios es el juez; A este humilla, y a aquel enaltece” (Salmo 75:6-7).

Elías es otro ejemplo de un líder que hizo una buena transición. Después de entrenar a Eliseo y reproducirse en él, le dio libremente a Eliseo su manto de liderazgo para la siguiente generación. Dios entonces añadió una doble porción de la unción de Elías. Ver II Reyes 2: 8-15.



Pablo invirtió en la formación de líderes en Éfeso. Una vez que sintió que era la voluntad del Señor que se fuera, sus seguidores se opusieron. La Biblia dice: “Los cuales le rogaban que se quedase con ellos por más tiempo; más no accedí, sino que se despedí de ellos... pero otra vez volveré a vosotros, si Dios quiere” (Hechos 18:20-21).

¿Qué lecciones del ejemplo de Pablo pueden aplicarse al liderazgo actual?

- Un líder debe saber cuándo seguir adelante
- Un líder debe saber cuándo decir “No”.
- Un líder debe seguir la dirección de Dios aun cuando la gente quiera que se quede
- Un líder debe estar rendido a la voluntad de Dios diariamente

CONSEJOS PARA PREPARAR A LOS SUCESOSES

Los siguientes consejos ayudarán a un líder a desarrollar sucesores bien equipados y capaces para la próxima generación:

- Permita que los líderes jóvenes entren en su vida estableciendo relaciones personales con ellos.
- Ore regularmente con los sucesores potenciales.
- Llévelos de viaje e inclúyalos en las reuniones, para que puedan ver el liderazgo de primera mano.
- No se deje intimidar ni envidiar. El éxito del próximo líder será mérito del líder original.
- Piensa en voz alta. Demuestre cómo resolver los problemas y tomar decisiones.
- Trate a los posibles sucesores como si fueran becarios. Siga los pasos de una enseñanza eficaz: yo hago, tú observas. Yo hago, tú ayudas. Tú haces; yo ayudo. Tú haces; yo observo.
- Asígneles responsabilidades específicas (delegamos) y supervisamos su progreso. Proporcione comentarios productivos.
- Sea un amigo, pero dirija con suave firmeza.
- Ofrezca programas de formación para los posibles sucesores.
- Reconozca públicamente el trabajo que realizan.
- Exprese aprecio y ánimo. Afírmelos.
- Evalúe regularmente sus progresos.
- Ofrezca una comunicación honesta y abierta.
- Ofrezca el mismo tipo de respeto que le gustaría recibir.
- Está dispuesto a invertir en su futuro a través de seminarios, casetes, libros y talleres.
- Comparta su visión de Dios y anímelos a hacer lo mismo.
- Está disponible cuando el sucesor lo necesite.
- No critique a los potenciales sucesores de otros.



- Recuerde que los sucesores potenciales son un producto que el líder está ayudando a crear.
- Ore y ayune por los sucesores potenciales.
- Preocúpese sinceramente por ellos y por sus familias.
- Proporcione incentivos para el crecimiento.
- Los libros y materiales que han ayudado al líder pueden ser compartidos con los futuros líderes.
- Permitir los errores de los demás.
- No se debe esperar que los sucesores sean copias al carbón de los líderes a los que siguen.
- Reconozca sus talentos, habilidades, fortalezas y debilidades. Potencie primero los puntos fuertes y luego, si es necesario, trabaje en las debilidades.
- Ten cuidado con la forma de corregirlas. Las personas son sensibles. Estás construyendo un líder, no derribándolo. Por tanto, sea amable, pero firme, elevándolos en lugar de degradarlos y hablarles con desprecio.
- Permita que los sucesores potenciales hagan preguntas, muchas de ellas. Cuando hagan preguntas, no responda de forma que se sientan inferiores o ignorantes. Hacer preguntas es una excelente forma de aprender. Howard Hendricks dice: “Hay que entender que la única pregunta tonta... es la que no se hace”.
- Cuando asigne responsabilidades, no mire constantemente por encima de sus hombros. Asegúrese de que se establecen las directrices adecuadas y se definen claramente las expectativas de funcionamiento. Proporcione una comprensión clara de lo que implica la responsabilidad.
- Cuando asigne responsabilidades a los sucesores, déjelos hacer. No provoque una frustración innecesaria haciéndolo por ellos.
- Recuerde que usted aprendió una vez a ser líder. Trate a un sucesor potencial como le gustaría que le trataran a usted.

“Nada es más vital para la renovación de una organización que las disposiciones por las que se nutre a las personas capaces y se las traslada a puestos en los que pueden hacer las mayores contribuciones” (On Leadership de John Gardner).

CONCLUSIÓN

Por muy brillante y exitoso que sea un líder, el efecto a largo plazo de su liderazgo dependerá del éxito del siguiente líder que le siga. Por eso es tan importante formar a la siguiente generación de líderes. Muchos líderes que han tenido éxito en todos los ámbitos, excepto en este, podrían considerarse fracasados porque sus logros no tuvieron continuidad en la siguiente generación. Por lo tanto, preparar a un sucesor debería ser una prioridad para todo líder preocupado por el futuro.



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Explique qué significa la afirmación: “No hay éxito sin sucesor”.

2. ¿Cuál es la clave para una transición de liderazgo exitosa? Apoye su respuesta con las Escrituras.

3. Enumere cinco (5) de las siete razones por las que los líderes tienen miedo de transferir el cargo a un sucesor, como se sugiere en el libro de Hans Finzel, “Los diez principales errores que cometen los líderes”.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

4. Explique el principio “Hay que ceder para subir”. _____

5. ¿Qué declaración bíblica hizo Pablo respecto a la formación de los sucesores?



6. ¿Cómo supo Jesús que su obra no fracasaría? ¿Cómo lo hizo? _____

7. ¿Cuál es el desafío de la iglesia mundial de hoy? _____

8. Define los siguientes términos:

a) El Principio de Timoteo

b) Estrategia del hombre clave

9. ¿Qué cuatro (4) lecciones del ejemplo de Pablo pueden aplicarse al liderazgo actual?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

10. Elija y enumere diez (10) de los treinta y un consejos que los líderes utilizan para desarrollar sucesores bien equipados y capaces para la próxima generación.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____



LECCIÓN 16

ALCANZAR A TRAVÉS DE LA ENSEÑANZA

INTRODUCCIÓN

(Esta Lección ofrece una extensa revisión crítica de Alcanzar y enseñar, un libro de 251 páginas de David M. Sills. Compara sus escritos y hallazgos con otros cuatro).

Un Análisis Crítico

Sills, David M. 2010. Alcanzar y enseñar: Un llamado a la obediencia de la Gran Comisión. Chicago: Moody Publishers.

Presentación del autor de Reaching and Teaching

M. David Sills es el autor de *Reaching and Teaching: A Call to Great Commission Obedience* (Alcanzar y enseñar: una llamada a la obediencia de la Gran Comisión). También escribió El llamado misionero y otros dos libros sobre el pueblo quichua de las tierras altas. Sirvió como presidente del Seminario Teológico Bautista Ecuatoriano y más tarde se unió a la facultad del Seminario del Sur. Su equilibrio entre las notables calificaciones académicas y la experiencia misionera en el campo lo califica para abordar los temas misioneros contemporáneos, las tendencias y los principios bíblicos del evangelismo y la educación. Lo hace con excelencia en su libro.

Introducción Para Alcanzar y Enseñar

¿Es posible que nos hayamos convertido en la Iglesia impaciente? ¿Estamos cautivados por la necesidad de rapidez? ¿Tenemos un enfoque de vía rápida para la evangelización mundial? ¿Necesitamos ir más despacio? Sills se plantea estas difíciles preguntas y otras más, al tiempo que examina detenidamente las palabras finales de la Gran Comisión: “enseñándoles que guarden todas las cosas que os he mandado; y he aquí, yo estoy con vosotros todos los días, hasta



el fin del mundo” (Mateo 28:20). Afirma: “Así es como se forman los discípulos. Y discípulos (no conversos) es lo que Él nos dijo que hiciéramos” (2010, Forward). Sills argumenta sabiamente que uno de los componentes críticos del llamado misionero, la empresa misionera y la Gran Comisión es la formación teológica de los creyentes nacionales. Afirma que los líderes nacionales de alto nivel señalan constantemente que necesitan más pastores capacitados.

Su libro construye un caso práctico y bíblico para la educación teológica continua. También aborda las técnicas o métodos para capacitar eficazmente tanto a los nacionales como a los misioneros. Analiza la teología de la “búsqueda” frente a la de la “cosecha”. Propone sabiamente formas de facilitar la vasta cultura oral en todo el mundo. También articula una comprensión clara y apropiada de la “contextualización”.

Mandato Bíblico de Alcanzar a través de la Enseñanza

Sills proyecta un tono alentador a lo largo de su libro. Aunque no destruye ni critica la necesidad de estrategias agresivas de evangelización, pide un equilibrio entre alcanzar y enseñar. Ambos son inseparables. Sills aborda la estrategia y la tendencia misionera de conseguir grupos de personas y confiarles la ejecución de las responsabilidades mencionadas en Mateo 28:19-20 y 2 Timoteo 2:2 sin una formación adecuada. Sus sugerencias restauradoras se centran en estos dos textos bíblicos. Escribe: “Jesús no dijo: Vayan, pues, y obtengan decisiones de la gente, y luego reúnanlos en grupos llamados iglesias... Es el mandato de enseñar lo que quiero que consideremos al comenzar a entender la tarea de las misiones internacionales” (18).

La atención de algunas agencias misioneras por alcanzar rápidamente a los no alcanzados a menudo se logra con el descuido de la educación teológica. Sills utiliza las palabras de 2 Timoteo 2:2 para argumentar su caso sobre la necesidad extendida de una presencia misionera en diferentes naciones. Es aquí donde Pablo escribió: “Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros”.

Pablo habla del maestro que transmite—o confía la verdad—a la siguiente generación. La obediencia y la aplicación del mandato de 2 Timoteo 2:2 afectan a cuatro generaciones. La verdad se confía a (a) Pablo, (b) de Pablo a Timoteo, (c) de Timoteo a hombres fieles, y (d) de hombres y mujeres fieles a otros. Cada cristiano es un vínculo entre dos generaciones. Sills afirma: “El deber de enseñar y formar a los que vienen detrás es ineludible; la Palabra de Dios no permite otro camino si el misionero quiere ser fiel en el cumplimiento de su deber” (77).



Sills presenta con precisión un caso bíblico e histórico para la enseñanza, la formación y la escritura: “todo ello ocurre en la iglesia del Nuevo Testamento. Y todo ello es igualmente necesario para el crecimiento y la salud de la iglesia. Y todo ello es una parte vital de la misión de la iglesia” (Forward). Para él, el crecimiento de la iglesia es “un crecimiento en profundidad, no solo en número” (Forward). Cree que hemos aprendido sobre las misiones de adición (evangelización y plantación de iglesias), pero no hemos comprendido la lección imperativa de las misiones de multiplicación (formación y desarrollo del liderazgo) (70).

El Mínimo de Alcance a través de la Enseñanza

Sills cree que “lo mínimo que deben enseñar los misioneros debe dar lugar a un liderazgo capacitado en la iglesia nacional que pueda interpretar la Palabra de Dios (2 Timoteo 2:15); comprender la doctrina cristiana básica (1 Timoteo 4:6), y enseñarla a otros (1 Timoteo 3:2)” (64). Pide que se revise la educación teológica. Necesitamos enseñar lo suficiente para que “el hombre de Dios sea perfecto, enteramente preparado para toda buena obra” (2 Timoteo 3:17). “Solo así las generaciones futuras tendrán maestros sanos, doctrina bíblica y el evangelio puro como lo recibieron los anteriores. Los que tienen la verdad deben enseñarla fielmente a los que les siguen” (77).

El Enfoque de Implantación para Llegar a través de la Enseñanza

Sills identifica la necesidad de un proceso de discipulado que permita a los nacionales captarlo, interiorizarlo, llevarlo a casa y enseñarlo a otros. Este proceso debe ajustarse a los estilos de aprendizaje y a los estilos de vida de las personas que se están alcanzando y formando. Tom Julien también confirma este pensamiento en su artículo de *Evangelical Missions Quarterly* (Revista de Misiones Evangélicas). Uno enseña eficazmente descubriendo las verdades semilla importantes en su vida. Julien analizó y comprobó cómo se podían implantar en la vida de los demás. El enfoque de “implantación” modelado por Jesucristo contrasta y entra en conflicto con el proceso institucional de algunos seminarios y colegios bíblicos de hoy. No nos limitamos a instruir mediante la información, sino mediante la implicación. Establece cuatro leyes básicas: (a) ley de la semilla: elegir la verdad de la semilla, (b) ley del suelo: relacionar la verdad con el aprendiz, (c) ley del sembrador: demostrar la verdad en la propia vida, y (d) ley de la cosecha: fomentar la reproducción mediante la obediencia. Escribe:

La educación bíblica adecuada... apunta a la obediencia. La Gran Comisión no nos dice que enseñemos todo lo que Jesús enseñó, sino que enseñemos a los discípulos a obedecer todo lo que él mandó. No podemos obedecer sin saber, pero podemos saber sin obedecer. En las



Escrituras, la palabra *didasko* (enseñar) implica instrucción sobre cómo vivir, no solo la comunicación de información. (Julien 2008)

Esta es una de las razones significativas por las que Julien propone sus cuatro principios básicos. Se pregunta: “Las verdades sembradas se plantan a través de la instrucción, la demostración y la imitación: en otras palabras, implícitamente... si usted enseña a sus hijos a cultivar el jardín, a cazar y a pescar de esta manera, ¿por qué no enseñamos la Biblia de la misma manera?” (3). Sills está de acuerdo: “Los misioneros deben evitar la trampa de pensar que deben formar a los nacionales de la misma manera que ellos recibieron la formación” (168).

Capacitar a los Instructores para Alcanzar a través de la Enseñanza

Sills identifica otra deficiencia de nuestro proceso de educación teológica: “Los seminarios no formaban a los profesores de forma consciente, intencionada o proactiva: formaban a los pastores” (25). Hay que dar prioridad a la formación de los formadores. “La mayor necesidad de la floreciente iglesia mundial es la de más pastores y profesores con formación teológica. Las herejías y las formas aberrantes de cristianismo abundan en ausencia de buenos seminarios para formar a los líderes de la iglesia” (166). Sills se queda corto a la hora de explicar las diversas formas o enfoques con los que el educador teológico puede estar mejor equipado para la tarea.

La Creciente Iglesia del Sur y su Impacto en la Enseñanza

Sills revela correctamente que las mayores comunidades cristianas del mundo se encuentran actualmente en África y América Latina. “La Iglesia occidental se encuentra ahora a la sombra de la Iglesia del Sur, el enorme hermano más joven del cristianismo mundial. Pero, por supuesto, la fantástica tasa de crecimiento no es la realidad alarmante... El aspecto alarmante es que ha habido un crecimiento simultáneo de la doctrina aberrante y la práctica extraña en la Iglesia del Sur” (28). Desvela la impactante realidad de que: “si no estamos formando a los creyentes nacionales para que crean en una doctrina cristiana bíblicamente sólida y para que interpreten correctamente la Palabra de Dios, pronto llegará el día en que los que representan a Cristo en este mundo estarán predicando un evangelio que Jesús nunca dio” (29). De hecho, estos son pensamientos aterradores y deberían inducir una llamada de atención.

Dice: “El cristianismo global está creciendo de tal manera que se considera que la verdad es lo que funciona... Ese día, tendremos que decir que no perdimos nuestra voz; la cedimos voluntariamente. Si las tendencias continúan, un día gritaremos la verdad para reprender, reprobamos, exhortar, instruir y corregir, solo para ser considerados irrelevantes y no ser



escuchados” (29). Ahora la gente sigue pidiendo ayuda. Quieren que se les enseñe, que se les forme y que se les equipe. Todavía tenemos voz. ¿Pero por cuánto tiempo?

Contextualizando el Alcance a través de la Enseñanza

Sills propone de forma adecuada y precisa un enfoque bíblico de la contextualización. Afirma: “Insistir en la necesidad de la educación teológica en todo el mundo no supone ingenuamente que todo el mundo aprende de la misma manera, sino que nos recuerda que nuestra responsabilidad es formar a los creyentes para que interpreten y apliquen la Biblia de manera fiel a la sana teología y sensible a la cultura” (165). Comparativamente, Allan Anderson está de acuerdo y considera que el contexto de la educación teológica no está en las escuelas bíblicas, ni siquiera en los seminarios, sino en la comunidad. “El modelo universitario europeo que impregna la educación en las culturas occidentales ha creado una élite educada que a menudo ha perdido el contacto con la gente corriente” (2001, 9). Debe haber un equilibrio entre lo teológico y lo práctico. La educación teológica podría descentralizarse para enseñar a más gente: “Se trata de una cuestión de acceso—para que todos, independientemente de su ubicación física o social o de otras formas de marginación, tengan pleno acceso a la educación teológica” (158).

Métodos de Enseñanza para Llegar a través de la Enseñanza

Más de la mitad de la población mundial está formada por estudiantes orales. Se trata de personas que no saben leer ni escribir. Todavía son más los que utilizan este estilo particular de aprendizaje como su opción preferida para aprender. En muchas partes del mundo, la comunicación sigue siendo oral y se depende de la palabra hablada. Esto no es diferente de lo que Jesús y los primeros apóstoles habrían experimentado en el mundo en el que vivían. La enseñanza debe adaptarse a las necesidades:

Los métodos actuales de educación teológica reflejan en gran medida las preferencias de aprendizaje de los países que envían misiones... Los modelos de procesamiento oral deben enseñarse en instituciones que sirven a segmentos de población con un número significativo de comunicadores orales. El enfoque actual en la educación teológica no puede satisfacer las necesidades de muchos comunicadores orales... Si no se produce un cambio de rumbo, la mayoría de las presentaciones transculturales del Evangelio seguirán estando dirigidas a los alumnos alfabetizados, mientras que se pasan por alto las necesidades de los alumnos orales. (Wafler 2006, 4)



David Sills y Stan Wafler exaltan los beneficios y las bendiciones de incorporar historias bíblicas cronológicas en la educación teológica para los estudiantes orales. Tradicionalmente, la narración de historias tenía lugar en torno a las hogueras. La formación en el trabajo tenía lugar cuando los mayores enseñaban la Biblia a los más jóvenes. Wafler también afirma: “Si no se aprovecha el potencial comunicativo de las historias, los proverbios y las canciones entre los pueblos orales... se identificará el evangelio como una importación occidental impotente sin un vehículo para viajar por las vías de comunicación indígenas” (11).

Alcanzar a toda la Iglesia con la Enseñanza

Sills aborda varias cuestiones misioneras pertinentes. Sin embargo, su énfasis se centra principalmente en la formación ministerial, especialmente para los pastores. Para asegurar nuestro futuro, la formación y la educación teológica deben centrarse en toda la iglesia. ¿Cuándo comienza la educación teológica? ¿Cuándo termina? Debemos proporcionar educación desde la cuna hasta la tumba. Un comité que estudió la educación teológica en Edimburgo en 2010 reveló que “existe un consenso generalizado de que cada miembro del pueblo de Dios tiene derecho a comprender la fe y la tradición cristianas en su totalidad y debe tener acceso a la educación básica, a la formación en la fe y a la capacitación para la misión” (151). Sin embargo, dicen: “En algunos contextos... el término ‘educación teológica’ se utiliza exclusivamente para la formación ministerial... La educación teológica en un sentido más amplio... no es prerrogativa solo de quienes se ordenan como ministros... sino un derecho fundamental de todo adulto cristiano” (151). Ciertamente, esto debe corregirse para cumplir con la Gran Comisión.

La Evolución de los Papeles de los Misioneros en Alcanzar a través de la Enseñanza

¿Cuándo deben los misioneros dejar de capacitarse y abandonar los campos? Sills se pregunta: “¿Habrà algún día en que un padre termine de criar y aconsejar? ... Las funciones de los padres cambiarán a lo largo de la vida de sus hijos. Sin embargo, su responsabilidad, su aportación y su influencia no deberían terminar nunca” (41). Las funciones de los misioneros cambian, de pionero a padre, a socio y, finalmente, a participante. Hay un espacio continuo para el misionero llamado por Dios con una carga real para ayudar a alcanzar a través de la enseñanza. La formación espiritual y ministerial sigue siendo necesaria.



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Explica cómo se forman los discípulos. Apoye su respuesta con las Escrituras.

2. ¿Qué es lo mínimo que se necesita para asegurar que los que tienen la verdad la enseñen fielmente a los que les siguen?

3. Explica lo que significa el término “crecimiento en profundidad, no solo en número”.

4. ¿Cuáles son las cuatro (4) leyes básicas que nos da Tom Julien en su artículo de *Evangelical Missions Quarterly* (Revista de Misiones Evangélicas) que nos muestran cómo instruir no solo con información sino con participación?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

5. ¿Cómo nos anima David Sills, autor del libro “Reaching and Teaching”(Alcanzar y Enseñar) a enseñar la Biblia?



6. A nivel mundial, ¿dónde se encuentran las mayores comunidades cristianas hoy en día?

7. Defina al “aprendiz oral”. ¿Por qué es vital desarrollar métodos de enseñanza que lleguen a los alumnos orales?

8. ¿Cuándo comienza y termina la educación teológica?

9. ¿Cuándo deben los misioneros dejar de formarse y abandonar el campo?



LECCIÓN 17

PRESENTANDO A LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO

Estoy en el centro de la controversia. Formo parte de un misterio perdurable. Se trata de un debate eterno: ¿Los líderes nacen o se hacen? ¿Es el liderazgo una función de la naturaleza o de la crianza (Browning 2002)? Estas preguntas siguen rondando el estudio del liderazgo. La respuesta es sencilla; la defensa es compleja. Los líderes nacen. Los líderes se hacen. Los líderes crecen. Los líderes son convocados; llamados para un momento como este (Ester 4:14). Entienden los tiempos (1 Crónicas 12:32). ¡Las grandes oportunidades atraen a los grandes líderes!

Algunos líderes lideran porque están destinados. Es su segunda naturaleza. Pero, si los líderes solo nacen—liderando como resultado de la naturaleza o la genética—entonces el énfasis en el desarrollo del liderazgo es inútil. El liderazgo también se puede cultivar, enseñar y aprender. Se encuestó a altos ejecutivos con la pregunta: “¿Los líderes nacen o se hacen?”. Una abrumadora mayoría (el ochenta y uno por ciento de 750 ejecutivos) creía que el liderazgo podía enseñarse. “Está claro que la capacidad de liderazgo es una combinación de rasgos personales y habilidades adquiridas” (The Editors of CIO Insight, 2003).

Un buen líder desarrolla seguidores. Su éxito se detiene cuando ya no puede liderar. Quiero ser un líder excepcional—un líder de líderes. “Nuestro éxito, como líderes, no se mide por los que nos siguen, sino por los que siguen a los que nos siguen” (Saturday Independent Newspapers Limited). Alguien dijo una vez: “Si tu visión es para un año, planta trigo; si tu visión es para una década, planta árboles; pero si tu visión es para toda la vida, planta hombres”. Así que estoy plantando y cultivando hombres. Un líder sobresaliente es un líder en crecimiento que hace crecer a otros líderes.

Tener un puesto no es permanente. Una vez que hemos llegado, tenemos que planificar para nuestros sucesores—la siguiente generación de líderes. Capacitar a los obreros y nutrir a los líderes debe ser una prioridad. Como lo demostró Jesús, el éxito futuro de la iglesia depende de un puñado de líderes calificados y capacitados para continuar la tarea de liderazgo mucho después de que hayamos dejado la escena. Es un reto transferir el liderazgo, pero la iglesia debe alcanzar su máximo potencial.



Simbólicamente, el papel de un ministro es el de (a) un vidente, (b) un servidor, (c) un pastor y (d) un administrador. Estas funciones están entrelazadas y son inseparables. Las funciones particulares de la responsabilidad de liderazgo se describen en la Tabla 1. Algunas de ellas pueden solaparse o estar estrechamente interconectadas. Esto es de esperar. Combinadas, representan lo que soy—un líder.

TABLA 1

FUNCIONES DE LIDERAZGO EFECTIVO

Función	Comentarios
Visualizar	Comprender la misión y la razón de ser. Aclarar, comunicar, trazar, celebrar y continuar la visión. Evaluar el pasado; prever el futuro. Proporcionar dirección estratégica. Mantener el enfoque. Ser el “vidente” (Proverbios 29:18).
Reclutar	... a otros para que formen parte de la visión. Reclute. Únelos en torno a una tarea común. La mayoría de las cualidades otorgadas a los líderes influyentes incluyen la capacidad de trabajar con otros.
Ejecutivo	Proporcionar supervisión. Coordinar las actividades del grupo. Servir de mentor, entrenador, figura paterna y líder de equipo (Krech).
Garantizar	...que el grupo y la organización cumplan sus objetivos y tareas usuales. Soy un guardián/vigilante/pastor de la misión y la visión de la organización.
Experto	Una fuente de información y consejo válida y experta en el campo de uno. Especializarse. Estar dispuesto a mejorar. Ir más allá de las expectativas de los demás.
Representante Externo	Representar al ministerio, la organización, el área o el equipo ante los superiores, la comunidad y la cultura. Establecer una red de contactos para alcanzar los objetivos y la visión. Conectar con personas influyentes dentro y fuera de la organización.
Equipar	... a los hombres y mujeres para que alcancen su máximo potencial en el ministerio. Equipar a otros para obras de servicio (Efesios 4:12). Libéralos para que hagan la voluntad de Dios. Servir.
Capacitar	...y mejorar las creencias de los demás sobre sus capacidades. Descubrir los talentos. Indique a los demás cómo pueden cumplir la visión. Establecer condiciones que permitan a otros ser eficaces (Leithwood y Riehl 2003, 2).



Autorizar	... a los demás para tomar decisiones (delegación). Permitir que los miembros del equipo determinen sus objetivos. Autorizar a otros a liderar. Esto también significa que debo ceder el control.
Experimentar	Estar dispuesto a asumir riesgos. “No puede haber éxito sin trabajar al borde del fracaso” (Adair 2003, 5). Sea un explorador y un pionero. Posea un espíritu pionero.
Confiar	en sus mejores ideas. La influencia del liderazgo es multidireccional. Influidos en nuestros superiores, subordinados y contemporáneos. Por lo tanto, esté dispuesto a invertir en los demás (2 Timoteo 2:2). Montesquieu dijo: “Sugerir donde no se puede obligar, guiar donde no se puede exigir, esa es la forma suprema de habilidad” (Adair 2003, 3).
Esperar	para transmitir las expectativas de alto rendimiento. Los que esperan; deben inspeccionar. Cada miembro del equipo debe cumplir su papel. Saber quién hace qué, cuándo y cómo.
Experiencia	Aprenda con la experiencia a ser eficaz. Crece con el trabajo duro. Sé capaz. Sé competente. Aprende de las circunstancias de la vida, de la historia y de los fracasos. Nos mostrarán lo que funciona mejor. Convierte los errores en una experiencia de aprendizaje positiva. El fracaso es un gran maestro.
Anime	“Por lo cual, animaos unos a otros, y edificaos unos a otros...” (1 Tesalonicenses 5:11). Reconocer los logros. Celebrar los logros. Presione hacia la meta. Sea un oyente activo. Convierta en héroes a las personas. El reconocimiento motiva. Exprese su agradecimiento (Proverbios 3:27; Romanos 13:7). Aliente las ideas. Todo el mundo necesita un Bernabé, el Hijo de Consolación.
Empresario (Emprendedor)	Busque posibilidades, potencial y oportunidades donde otros ven puertas cerradas. Usa la iniciativa. Sea un emprendedor.
Ejemplo (Ejemplar)	Modele el camino (1 Tesalonicenses 1:7; 1 Pedro 5:3; 2 Timoteo 3:10). Albert Schweitzer dijo una vez: “El ejemplo es el liderazgo”. Alguien ha dicho que los líderes conocen el camino, muestran el camino y siguen el camino. Enseñamos lo que sabemos. Reproducimos lo que somos. Lo que una persona hace es más poderoso que lo que dice. Ejemplificar el carácter, la integridad y la piedad. Inspirar confianza. Sea



	ético, confiable, seguro y leal. Dar el ejemplo (1 Timoteo 4:12; 1 Corintios 11:1).
Educar	Marque el ritmo siendo un aprendiz de por vida (2 Timoteo 2:15). Fomente un plan de acción personal de todos. Ofrezca oportunidades educativas a los subordinados y al personal. Una facultad fuerte produce estudiantes de alta calidad.
Establezca	Directivas, planes, principios y procedimientos para la organización. Cree las condiciones y la cultura adecuadas para que los demás sean eficaces. Modificar, enmendar o revisar la estructura para potenciar el crecimiento y el desarrollo.
Ejercer	... influenciar para lograr los objetivos. Persuadir. Convencer. Aplicar las directivas y los procedimientos solo cuando sea necesario. Explicar las directivas de manera que se logre el consenso y no sea necesario hacerlas cumplir.
Ejercitar	Implementar. Perfeccionar los puntos fuertes en lugar de concentrarse en los débiles. Ejercer influencia.
Eficacia	Sea un solucionador de problemas y destaque en la resolución de conflictos.
Excelencia (Excel)	Sea lo mejor que pueda ser. Si vale la pena hacerlo, vale la pena hacerlo bien.
Empatía	La gente necesita saber que me importa. Muestre simpatía, compasión y preocupación genuina por quienes están bajo su liderazgo. Max DePree dijo: “Los líderes no infligen dolor—lo comparten”.
Energizar	Motivar e influenciar a otros para que ayuden a lograr la visión. Posee pasión y un alto nivel de energía (Eclesiastés 4:9-13). Atrapa y produce sinergia. No hay lugar para la pereza. Sé un hombre de acción. El entusiasmo es contagioso. Crea el ambiente.
Extiende	... y desarrolla a otros líderes. Sea un líder de líderes. Nuestras iglesias deben tener buenos líderes (Hechos 14:23).
Expandir/Ampliar	La prioridad de la iglesia es expandirse a través del discipulado y la evangelización. Sea un campeón del crecimiento de la iglesia. Tenga una visión global del mundo. Estar orientado al crecimiento.
Incorporar	... los valores centrales de nuestra organización (verdad, crecimiento espiritual, evangelismo y relaciones).



Explicar	Comunicar. Identificar los roles y proporcionar descripciones de los puestos de trabajo. Explicar la función de cada puesto o responsabilidad.
Explorar	... nuevos métodos sin comprometer los principios bíblicos y la doctrina. ¡Sea creativo!
Entusiasta	... para el cambio que mejora la organización. Sea un agente de cambio. Adquiere una firma de cambio: “su forma única de hacer que el cambio se produzca” (MIT Leadership Center, 1).
Evaluar	Identificar los progresos y los contratiempos. Realice correcciones, mejoras y reajustes a mitad de camino. Evaluar el rendimiento del equipo con las actividades acordadas y esbozadas en el ministerio o en el plan de acción personal (Adair 2003, 4). Poseer la capacidad de tener las respuestas a las preguntas antes de que se formulen.



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Dar una respuesta y defensa a la pregunta: “¿Los líderes nacen o se hacen?”.

2. Como lo demostró Jesús, el éxito futuro de la iglesia depende de ¿qué? _____

3. Revisa las 31 funciones de responsabilidad del liderazgo que se indican en la TABLA 1. Luego, elija y enumere 15 de sus puntos más fuertes y parte de su “estilo” ministerial.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

8) _____

9) _____

10) _____

11) _____



12) _____

13) _____

14) _____

15) _____

4. Observa las dieciséis funciones de liderazgo restantes. ¿Cómo puedes trabajar para incluir cada una de ellas en tu estilo ministerial?

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

8) _____

9) _____

10) _____

11) _____

12) _____

13) _____



LECCIÓN 18

EL CRECIMIENTO DE LOS LÍDERES (CONTINUACIÓN)

Modelos de Liderazgo

He estudiado detenidamente el amplio espectro de teorías de liderazgo, tratando de comprender cómo pueden aplicarse a mí personalmente y, en segundo lugar, a mi contexto cultural. Gran parte del mundo suele ser invisible en los libros de texto sobre liderazgo. Esto puede ser similar en su contexto. Los estudios demuestran que el 98 % de la teoría del liderazgo procede de Estados Unidos y se ha desarrollado estudiando a los líderes estadounidenses (Minnick, 1990). Solo encontré un ejemplo de una teoría de liderazgo que decía ser específicamente de mi contexto cultural. Se llama “Modelo de Liderazgo EPIC ADVISERS” (Banhegyi y Banhegyi, 2003, 18). Tras hojear más de cien páginas, observé que la teoría adaptaba conceptos e ideas de liderazgo de Norteamérica. En gran parte del mundo, el liderazgo se considera generalmente autocrático (autoritario) y se disfruta por el prestigio, la posición y el poder. Otro problema es que la mayoría de las teorías de liderazgo provienen del mundo empresarial secular, a menudo en desacuerdo con el pensamiento bíblico. Lamentablemente, el cristianismo ha incorporado esta filosofía secular a la iglesia.

¿Cómo pueden una o dos teorías de liderazgo cubrir todo? ¿Existe una teoría de liderazgo universal? La respuesta viene cuando profundizamos y buscamos los principios. Los principios no cambian. Son transculturales y se aplican a todas las personas de todos los tiempos. Cuando se mira a través de las gafas de los principios, el liderazgo de servicio basado en metáforas (inseparable del liderazgo transformacional) encabeza la lista. Para los fundamentos del liderazgo cristiano, qué mejor modelo que el Señor Jesucristo, una muestra de patriarcas y líderes bíblicos que abarca seis mil años de historia y sesenta y seis libros de la Biblia. Solo en el Nuevo Testamento hay más de 1.300 referencias a “siervo, servir o servicio” (Lee 2003, 85). El liderazgo de servicio no es solo una teoría, sino que se basa en los principios de la Palabra de Dios y se aplica a todos. Es una forma de vida. El liderazgo mejora su eficacia cuando es coherente con las normas y enseñanzas de la Palabra de Dios. Tal vez esta sea una de las razones por las que Pablo dijo: “No os conforméis a este siglo, sino transformaos por medio de la renovación de vuestro entendimiento. Para que comprobéis cuál sea la buena voluntad de Dios...” (Romanos 12:1-2).



Robert Greenleaf es considerado el padre de la teoría moderna del liderazgo de servicio. Para él, el liderazgo consiste en ayudar a las personas a crecer, elevándolas a posibilidades superiores. El liderazgo de servicio no es nuevo. Fue inicialmente enseñado y ejemplificado por Jesucristo hace más de dos mil años. Trasciende el tiempo y la cultura y debería ser la norma de liderazgo hoy en día. Jesús vino en forma de siervo (Fil. 2:7). Dijo: “Más yo estoy entre vosotros como el que sirve” (Lucas 22:27). Somos sus siervos, y le agradamos cuando ayudamos a otros a alcanzar su máximo potencial. Estamos llamados a “perfeccionar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo” (Efesios 4:12).

Jesús enseñó a Santiago y Juan, los Hijos del Trueno, una importante Lección— *el liderazgo es un acto de servicio*. Se acercaron a Él pidiendo: “Que uno de nosotros se siente a tu derecha y el otro a tu izquierda en la gloria”. Jesús explicó que su reino no era como los de este mundo que ejercen autoridad sobre los demás, sino que el mayor es el servidor de todos. Véase Marcos 10:35-37; 41-45. Jesús dijo: “El Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir” (Mateo 20:28). Al final, oiremos al Maestro decir: “Bien, buen siervo y fiel” (Mateo 25:21).

El cristianismo trata de la transformación de la oscuridad a la luz, del pecador al santo; de lo viejo a lo nuevo, y de los seguidores a los líderes. El liderazgo transformacional busca transformar tanto a las personas como a la organización. Se empeña en ayudar a las personas a alcanzar su máximo potencial. Suena como el ministerio del cuerpo defendido por el apóstol Pablo (1 Corintios 12). Hay una transferencia de liderazgo entre el líder y los seguidores (2 Timoteo 2:2). El liderazgo de Jesús fue transformador. Él unió a un grupo de seguidores diversos en un equipo de liderazgo. Quiero ser un líder transformador. Pretendo ser la escalera que permita a las personas a las que sirvo subir más y más alto. ¡El cielo es el límite!

Problemas Culturales en Líderes en Crecimiento

Los principios de liderazgo apropiados de la Palabra de Dios son difíciles de implementar cuando se oponen a la visión del mundo establecida o al paradigma de la cultura. El mundo de hoy probablemente aplaudiría a Santiago y Juan, pero Jesús los corrigió. Ellos pensaron erróneamente que el reino del Señor era igual que todos los demás. Jesús dijo: “Invalidando la palabra de Dios con vuestra tradición que habéis transmitido. Y muchas cosas hacéis semejantes a estas” (Marcos 7:13). A menudo dijo: “Habéis oído que se dijo... Pero yo os digo...” (Mateo 5:21-22). La cultura puede definirse como la forma en que hacemos las cosas por aquí. Alguien ha dicho que las últimas palabras de la iglesia serán: “No lo hemos hecho así antes”. La cultura no siempre está alineada con la Palabra de Dios o los principios correctos. Esto exige una realineación, un cambio de paradigma, una visión del mundo ajustada y la creación de una nueva cultura de liderazgo. En África se valora la tradición. Se transmite de una generación a otra. Afortunadamente, gran parte de la tradición es buena, y es mucho lo que puede derivarse de ella. Por desgracia, la caricatura de un líder típico dista mucho de la de un servidor. El liderazgo africano suele ser autoritario, paternalista y resistente al cambio (Blunt & Jones, 1997, 6-23). Otro



problema es que el liderazgo en la iglesia suele reflejar e incorporar el modelo del sistema político.

Los instructores de los institutos bíblicos de cinco países en vías de desarrollo describieron recientemente a los líderes como (a) orientados a la posición; (b) por encima de la ley; (c) interesados; (d) que quieren ser servidos en lugar de servir; (e) que poseen un complejo de hombre grande y de antigüedad; (f) que piensan que ejercer el poder significa fuerza; (g) que creen que las tácticas del miedo son sinónimo de sumisión y respeto, y que tienen (h) poca integridad o responsabilidad. Pero hay esperanza. Los mismos hombres describieron lo que les gustaría ver en su liderazgo. Los africanos buscan líderes que sean (a) fieles; (b) íntegros; (c) humildes; (d) conscientes de que el liderazgo implica servicio y sacrificio; (e) visionarios; (f) decididos y orientados a los objetivos; (g) servidores y no oportunistas; (h) apasionados por el éxito; (i) responsables ante Dios y ante los demás; (j) considerados; (k) justos y firmes; (l) que utilicen adecuadamente el poder; (m) que deleguen; (n) que cumplan las normas y las leyes; (o) prudentes; (p) jugadores de equipo; (q) constructores de consenso; (r) orientados a la gente; (s) perseverantes; (t) buenos administradores de los recursos; (u) creativos; (v) mentores o preparadores de otros; (w) ejemplo a emular; (x) libres de amor al dinero/desinteresados; (y) agentes de cambio de manera que traigan paz y progreso, y son (z) aprendices de por vida especializados en maximizar las fortalezas y minimizar las debilidades.

Pruébalo tú: Realiza una encuesta o estudio en tu contexto cultural/ministerial. Primero, ¿qué cualidades (positivas/negativas) ves en los líderes típicos de tu entorno? A continuación, formule una segunda pregunta: ¿qué cualidades le gustaría ver? Mientras tanto, reflexione sobre esto: ¿qué cualidades ve en su liderazgo? Por último, ¿qué le gustaría ver? El tiempo empleado en reflexionar sobre estas preguntas abonará el crecimiento del liderazgo.

A menudo hay una escasez de ejemplos de liderazgo de nuestro contexto cultural que se utilizan normalmente en nuestras enseñanzas de liderazgo. Esto hace que les parezca extraño a nuestros estudiantes. Necesitamos ejemplos brillantes de liderazgo. Los desarrolladores de liderazgo deben identificar y destacar a nuestros líderes en lugar de limitarse a hablar de los líderes de éxito de Norteamérica. He aquí un ejemplo del lugar en el que actualmente ejerzo mi ministerio (encuentre uno o dos ejemplos excelentes de su contexto cultural): Kofi Annan, antiguo secretario general de las Naciones Unidas, es natural de Ghana. Regresó a su país hace unas dos semanas. Las carteleras publicitarias proyectan su foto, el logotipo de las Naciones Unidas, y proclaman: “Bienvenido a casa. Has hecho que Ghana se sienta orgullosa”. Annan ha demostrado ser un servidor, pasando cuarenta años en diversas responsabilidades en las Naciones Unidas.

En 1997, Kofi Annan se dirigió a los graduados del MIT y contó su experiencia como estudiante del MIT. Caminando a lo largo del río Charles en su primer curso, reflexionó sobre la supervivencia en medio de los superdotados. La respuesta le llegó: “Sigue tu brújula interior... Escucha a tu tambor. Vivir es elegir. Pero para elegir bien, debes saber quién eres y qué representas, a dónde quieres ir y por qué quieres ir allí” (Sales, 1997). Kofi Annan trató de construir unas Naciones



Unidas que vieran “el cambio como un amigo, no el cambio por sí mismo, sino el cambio que nos permite hacer más haciéndolo mejor”. Quería unas Naciones Unidas “más centradas, más flexibles y sensibles a las necesidades globales cambiantes” (Sales 1997).

El gobernante de las Naciones Unidas concluyó:

“Lo que me llevé del MIT... no fueron solo herramientas analíticas, sino también la confianza intelectual que me ayudó a orientarme en situaciones nuevas, a ver cualquier reto como una oportunidad potencial de renovación y crecimiento, a sentirme cómodo buscando la ayuda de los colegas, pero sin temer, al final, hacer las cosas a mi manera” (Sales, 1997).

En su conferencia del Nobel de 2001, Kofi Annan dijo: “Debemos centrarnos, como nunca antes, en mejorar las condiciones de los hombres y mujeres individuales que dan al Estado o a la nación su riqueza y su carácter” (Annan, 2001). Que Dios nos dé más líderes de este tipo. ¡Y qué Dios me ayude a desarrollarlos!

Es hora de reflexionar: ¿Experimenta usted también una escasez de ejemplos de liderazgo en su cultura? ¿Puedes pensar en un gran líder en tu contexto? ¿Qué lo hace grande? ¿Qué cualidades te gustaría imitar? ¿Se te ocurre alguna cita que hayan dicho y que se siga repitiendo con frecuencia?

Al observar los comentarios de los instructores sobre sus expectativas de los líderes, parece que podría establecerse un plan de estudios basado en los puntos señalados. Podrían añadirse ejemplos notables de liderazgo. Deberían celebrarse los aspectos de la cultura que ejemplifican determinados conceptos de liderazgo. Se puede especificar la enseñanza basada en la Biblia, en lugar del pensamiento secular y humanista. Hay que destacar los principios de liderazgo y determinar los valores. Se puede crear una nueva cultura de liderazgo. Esto requiere un desarrollo deliberado y sistemático del liderazgo. Por supuesto, esto puede hacerse para cada región o área geográfica. Sin embargo, hay muchas similitudes en varias partes del mundo en desarrollo. Aquí se utiliza África como ejemplo. Úselo como base para desarrollar una comprensión comparable de su cultura.

Ser Deliberado sobre el Crecimiento de los Líderes

Usted podría preguntarse: “Entonces, ¿por dónde empezamos en el desarrollo del liderazgo? ¿Con quién empezamos?” Donald McGavran, un especialista en el crecimiento de la iglesia creía que los líderes eran cruciales para el continuo reavivamiento y crecimiento de la iglesia (Klaus 1997, 14). He aquí una adaptación de la tipología de liderazgo de McGavran:



TABLA 2

Clases de líderes en crecimiento

Tipo	Comentarios	Potencial de influencia
Clase Uno	Líderes que se enfocan hacia adentro, hacia el servicio de los cristianos existentes y la estructura de la iglesia local (usualmente en un ambiente de grupos pequeños).	Muy alto.
Clase Dos	Líderes en liderazgo de la iglesia local (diáconos, ancianos o jefes de departamento).	Alto.
Clase Tres	Pastores de pequeñas congregaciones.	Alta influencia en la comunidad local.
Clase Cuatro	Líderes en congregaciones grandes o un pastor que sirve a varias congregaciones.	La influencia es sobre todo indirecta, pero llega más allá de las personas con las que tiene contacto.
Clase Cinco	Líderes denominacionales en funciones nacionales, regionales o internacionales. También podría incluir a escritores e instructores de escuelas bíblicas.	La influencia llega a más personas, pero es indirecta. Disminuye hacia las afueras de su influencia (Elliston 1992, 29-35).

El contacto cara a cara es lo mejor para obtener la máxima influencia. Sin embargo, se pueden utilizar otros métodos de desarrollo del liderazgo: (a) capacitar a líderes que puedan capacitar a líderes; y (b) escribir libros y Lecciones que puedan ser distribuidos a través de la jerarquía de liderazgo. El liderazgo debe enseñarse a todos los tipos de líderes, empezando por las bases para maximizar la eficacia. El desarrollo del liderazgo esencial es crucial aquí debido a la oportunidad de los líderes de la Clase Uno de tener un impacto directo. Sin embargo, no debe detenerse ahí. Plante la semilla y siga regándola. Mantenga el desarrollo del liderazgo en toda la estructura. ¡Haga crecer a los líderes!



He aquí un ejemplo de lo que puede hacerse en materia de estructura y formación de líderes:

TABLA 3

ENTRENAMIENTO DE LIDERAZGO

Tipo	Tipo de Entrenamiento
Clase Uno	Permitir que un líder local enseñe a los líderes de grupos pequeños. Ellos pueden entonces enseñar a otros dentro de su esfera de influencia.
Clase Dos	El pastor local ofrece sesiones periódicas y rutinarias de desarrollo de liderazgo con los líderes de la iglesia local. La iglesia nacional puede celebrar una escuela anual de diáconos, de líderes locales o de liderazgo laico, y los departamentos nacionales pueden celebrar seminarios periódicos para el desarrollo de líderes locales. Utilizar prácticas o formación en el puesto de trabajo.
Clase Tres	Se pueden ofrecer en el plan de estudios cursos de liderazgo espiritual, relaciones humanas y trabajo en equipo. Los cursos de actualización para pastores podrían destacar los conceptos de liderazgo. Proporcionar excelentes libros o recursos a los pastores. Hay que destacar el desarrollo del liderazgo en los seminarios pastorales.
Clase Cuatro	Similar al desarrollo de la Clase Tres, pero más extenso.
Clase Cinco	<p>Ofrecer un retiro anual de la junta directiva nacional. El nuestro reúne a líderes de tres naciones. Inscribir en cursos de liderazgo a distancia. Proporcionar series de liderazgo regional para líderes de alto nivel.</p> <p>Animar a los líderes a ser mentores de otros. Hay que destacar el desarrollo del liderazgo en los programas de formación del profesorado. Ofrecer énfasis en el liderazgo en las conferencias subregionales. Patrocinar a los líderes para que asistan a programas ofrecidos en la comunidad. Pueden regresar para enseñar a sus compañeros u ofrecer seminarios a los líderes de la Clase Tres.</p>



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. ¿De dónde provienen la mayoría de los modelos de liderazgo?

2. ¿De dónde procede el “liderazgo transformacional”?

3. ¿Quién es considerado el padre de la teoría moderna del liderazgo de servidumbre?
Explica sus puntos de vista y de dónde provienen.

4. Teniendo en cuenta el consenso de los instructores de institutos bíblicos de cinco países en desarrollo, enumere trece (13) de las veintiséis cualidades que buscan en un líder.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____
- 8) _____
- 9) _____
- 10) _____
- 11) _____
- 12) _____
- 13) _____



5. Como líder potencial, observa a tu alrededor a quienes han influido en tus decisiones de vida. Elige un ejemplo y explica cómo y por qué influyen en tu vida.

6. Enumere otros dos (2) métodos de desarrollo del liderazgo que puedan utilizarse eficazmente _____

1) _____

2) _____

7. En el contexto de una misión global, en la clase cinco de capacitación en liderazgo, enumere las ocho (8) ideas que deben emplearse para el crecimiento efectivo del liderazgo.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

8) _____

8. ¿Cuáles son las tres (3) cosas que se necesitan para alcanzar el máximo potencial en una formación de liderazgo eficaz?

1) _____

2) _____

3) _____



LECCIÓN 19

FORMANDO EL LIDERAZGO CRISTIANO

¿Cómo sería la iglesia sin liderazgo? Reinaría el caos, la confusión, la competencia, el conflicto y la catástrofe. La gente “se desenfrena” (Proverbios 29:18). Cada uno hacía lo que bien—o mal—le parecía (Jueces 17:6). Todo perecería: la gente, la parroquia y el planeta. Una iglesia sin liderazgo sería lúgubre y desolada. Pero, una iglesia con líderes llamados por Dios, utilizando imágenes bíblicas, y personificando valores dirigidos por el espíritu, será pulsante y productiva.

Imágenes Bíblicas de Líderes en Crecimiento

Alrededor de treinta y cinco imágenes o metáforas diferentes usadas en los evangelios describen a los líderes en crecimiento (Elliston, 1992, 55). Me refiero a tres imágenes bíblicas interrelacionadas e inseparables del liderazgo cristiano: el siervo, el administrador y el pastor. Cada uno de ellos guarda algo en confianza para otro, y es alguien en quien el propietario y los seguidores pueden depositar su confianza.

Mayordomo

“Que todo hombre nos considere como servidores de Cristo, y administradores de los misterios de Dios. Ahora bien, se requiere de los administradores, que cada uno sea hallado fiel” (1 Corintios 4:1-2, RVR1977). Aquí se mencionan juntos el siervo y el administrador. Por encima de todo, un administrador debe ser digno de confianza. Pasamos la verdad de una generación a otra como un depósito precioso (2 Timoteo 2:2). Mark Anderson (2007), recién nombrado presidente de la Red Global de Pastores declaró: “Somos mayordomos de algo más grande que nosotros, la Gran Comisión”. Esto requiere hacer lo que Dios quiere, cuando Él quiere y como Él quiere (1-2). Como mayordomos, somos cuidadosos en la utilización de los recursos que Dios provee: Su Palabra, Su Espíritu y Su gente. Ford (1991) afirma que los términos modernos para los mayordomos son banqueros de inversión o agentes de desarrollo (200). Estamos invirtiendo y desarrollando la próxima generación de líderes del futuro.

“Históricamente, la mayordomía era un medio para proteger un reino mientras los que legítimamente estaban a cargo estaban fuera o, más a menudo, para gobernar por el bien de un rey menor de edad. El rey menor de edad para nosotros es la próxima generación. Elegimos el



servicio por encima del interés propio con más fuerza cuando construimos la capacidad de la siguiente generación para gobernarse a sí misma”. (Block 1993, Prefacio, xx)

Covey (1990) reitera: “Las personas con grandeza primaria tienen un sentido de la mayordomía sobre todo en la vida” (64). Esto incluye cada una de las áreas enumeradas en la Tabla 1:

TABLA 1

LO ESENCIAL DE LA MAYORDOMÍA

Tiempo	Salmos 90:10-11
Talento	Marcos 4:24-25
Tesoro	Lucas 12:33-34
Templo	Romanos 12:1; 1 Corintios 6:19-20
Testimonio	1 Corintios 1:5-6
Lengua	Salmos 34:13; 39:1; Santiago 3.

Muchos de nosotros tenemos pocos o limitados recursos. Por lo tanto, sus líderes deben ejercer una cuidadosa administración de lo que tienen. Espiritualmente, sus líderes son administradores o fideicomisarios de los propósitos secretos de Dios (1 Corintios 4:2, AMP) y de la multiplicidad de gracia y dones de Dios (1 Pedro 4:10). Anhelamos hombres que sean honestos, fieles, dignos de confianza, confiables y que posean integridad. Estos son escasos en cualquier cultura. Osei-Mensah declaró:

A menudo sueño que el Señor nos critica a muchos de nosotros en la iglesia... porque pensamos que solo tenemos un talento. No tenemos esto ni aquello. Y el Señor nos dice: ‘¿Qué pasa con los dones que te he dado?’ No hemos hecho nada con ellos porque nos parecen pocos. Así que la crítica del Señor en los evangelios es muy aguda. Les quita lo que tienen porque, dice, solo se le confiará más a quien haya sido fiel con lo poco. (Osei-Mensah 1990, 41)

Pastor

La imagen bíblica de un pastor también es significativa. La Palabra de Dios tiene mucho que decir sobre el tema, con más de 700 referencias al pastor, al rebaño o a las diversas palabras para referirse a las ovejas. Un 20 % de ellas son simbólicas, con el líder como pastor y los seguidores como ovejas. Dios buscó un hombre según su corazón (1 Samuel 13:14). Encontró a un pastorcillo líder en desarrollo llamado David (1 Samuel 16:11). Se convirtió en el rey-pastor. “Y levantaré sobre ellas a un pastor, y él las apacentará; a mi siervo David, él las apacentará, y él les será por pastor” (Ezequiel 34:23-24). Obsérvese que pastor y siervo están interrelacionados. David guio al pueblo de Dios de la misma manera amorosa, confiada, cuidadosa y hábil con que cuidaba las ovejas de su padre.



“Elegió a David su siervo, Y lo tomó de... de las ovejas; de tras las paridas, lo trajo para que apacentase... a su pueblo, y... a su heredad. Y los apacentó conforme a la integridad de su corazón, Los pastoreó con la pericia de sus manos” (Salmos 78:70-72)

Dios se refiere a sí mismo como Pastor (Salmos 23:1; Isaías 40:11). Jesús se describe como el Pastor Principal (1 Pedro 5:4) y testifica: “Yo soy el Buen Pastor” (Juan 10:11, 14). “Y os daré pastores según mi corazón, que os apacienten con ciencia y con inteligencia” (Jeremías 3:15). La versión King James afirma que Dios dará “pastores” que “alimentarán” al pueblo de Dios. Pablo aconsejó: “Mirad por vosotros, y por todo el rebaño... para apacentar la iglesia del Señor... Porque yo sé que después de mi partida entrarán en medio de vosotros lobos rapaces, que no perdonarán al rebaño” (Hechos 20:28-29).

La palabra pastor se traduce a menudo por pastor, y con razón. El concepto de un pastor es prácticamente idéntico al de un pastor. Debe: (a) cuidar del rebaño; (b) fortalecer a los débiles; (c) curar a los enfermos; (d) rescatar a los perdidos; (e) conducir a las ovejas a buenos pastos; (f) alimentar a las ovejas; (g) nutrirlas o asegurar su crecimiento; (h) protegerlas de los animales salvajes; (i) permanecer con el rebaño; (j) arriesgar su vida por las ovejas, y (k) proporcionar un sonido claro y seguro para que las ovejas puedan discernir su voz.

Un asalariado: (a) no es dueño de las ovejas ni tiene una inversión personal en ellas; (b) ve venir a los lobos y huye (Juan 10:12); (c) no se preocupa por el bienestar del rebaño; (d) se alimenta a sí mismo en lugar de a las ovejas (Ezequiel 34: 2); (e) busca lo suyo (Filipenses 2:20-21); (f) es despreocupado y codicioso (Jeremías 6:13); (g) hace el trabajo por dinero; (h) se preocupa por el interés propio, no por el sacrificio; (i) no conoce a las ovejas ni sus necesidades, y (j) cuando llegan los problemas, se va. El pastor está llamado a servir o cuidar el rebaño; el asalariado está motivado por la facilidad, el honor y la fama. El pastoreo implica liderar y cuidar, no señorear y acaparar (1 Pedro 5:3).

El apóstol Pedro comprendió bien el papel de un pastor. Esto moldeó y dirigió su ministerio. En una conversación, el Señor le dijo tres veces, “Apacienta mis ovejas” (Juan 21:15-17). Más tarde, Pedro le instruyó:

“Cuidad (alimentad, guardad, guiad y replegad) el rebaño de Dios que es [vuestra responsabilidad], no por coacción ni por obligación, sino voluntariamente; no motivados deshonorosamente por las ventajas y beneficios [que pertenecen al cargo], sino con entusiasmo y alegría; no dominando [como personas arrogantes, dictatoriales y prepotentes] a los que están a vuestro cargo, sino siendo ejemplos (modelos de vida cristiana) para el rebaño (la congregación). Y [entonces] cuando se manifieste el Pastor Principal, ganaréis la corona de gloria del vencedor... Revestíos (delantal) todos de humildad [como el traje de un siervo, para que no se os pueda quitar su cobertura, con libertad de orgullo y arrogancia] unos con otros” (1 Pedro 5:2-5, AMP), [traducida de la Biblia Amplificada en inglés por el traductor].



Siervo

Mi lectura bíblica en los devocionales personales recientemente cautivó el énfasis que Dios pone en sus líderes como siervos. Josué era el nuevo líder en la escena. Era el sucesor de Moisés. El libro de Josué se abre con: “Y Moisés, siervo de Jehová” (Josué 1:1). En el discurso de nombramiento de Dios a Josué, Él se refiere dos veces a “Moisés, mi siervo” (Josué 1:2, 7), representando lo que Él ve como el papel de un líder piadoso. Josué entendió el punto. En el discurso inaugural, menciona a “Moisés, el siervo de Yahveh” (Josué 1:13) y “Moisés, el siervo de Jehová” (Josué 1:15). De hecho, trece veces en Josué se dice “Moisés, el siervo de Jehová”, y se concluye con “Josué... el siervo de Jehová” (Josué 24:29). Esta pequeña muestra de las miles de referencias al siervo, al servicio o a servir introduce el corazón mismo del liderazgo cristiano.

“Los líderes de la Iglesia son gente de servicio. Servimos dirigiendo, y dirigimos sirviendo” (Lee 2003, 91). No se trata de un estilo de liderazgo, sino de una motivación, una actitud y una forma de vida. Expone el impulso que hay detrás de las acciones, deja de lado los beneficios personales, nos hace hacer sacrificios y antepone las necesidades de los demás a las propias. Un líder-servidor puede ser cualquier tipo de liderazgo. También puede ser dominante, dinámico, dramático y directo. Ser un siervo no significa que sea un débil, un cansado, un pelele sin valor (The Teal Trust). No se trata de poder y posición. Sin embargo, el corazón de un servidor puede ser evidente en un líder con ambos. Nelson (1996) informó que el liderazgo de servicio “se trata de un grupo de personas que se someten mutuamente para lograr algo que no podrían hacer solos” (1). Aprecio el equipo que el Señor me ha proporcionado. Servimos juntos para completarnos mutuamente en lugar de competir entre nosotros.

Los líderes de servicio capacitan a los demás para que alcancen su máximo potencial. La grandeza se mide en cómo nos entregamos para que otros puedan crecer. Alguien dijo que el liderazgo no consiste solo en hacer el trabajo, sino en desarrollar a las personas y hacer el trabajo. Jim Kennedy (1991) dijo una vez: “Entrena a un hombre y solo se convertirá en lo que tú eres. Sirve y desarrolla a un hombre que esté atrapado con la visión y esté dedicado a Dios, y el cielo es el límite” (199). Esta cita es perfecta para mi contexto ministerial. Mi tarea en la educación cristiana es desarrollar líderes globales para la iglesia. Servir es la clave.

Hay que volver al concepto original de liderazgo definido por Dios. Jesús declaró con valentía y énfasis: “Pero no debéis ser así. Al contrario, el mayor entre vosotros... y el que gobierna como el que sirve... Yo estoy entre vosotros como uno que sirve” (Lucas 22:25-27). Esto debería prevalecer en los corazones y las mentes de los líderes cristianos:

“Haya, pues, en vosotros este sentir que hubo también en Cristo Jesús, el cual, siendo en forma de Dios, no estimó el ser igual a Dios como cosa a que aferrarse, sino que se despojó a sí mismo, tomando forma de siervo, hecho semejante a los hombres” (Filipenses 2:5-7)



“Porque ejemplo os he dado, para que como yo os he hecho, vosotros también hagáis. De cierto, de cierto os digo: El siervo no es mayor que su señor, ni el enviado es mayor que el que le envió. Si sabéis estas cosas, bienaventurados seréis si las hicieréis” (Juan 13:15-17).

La bendición está en el hacer, no simplemente en el saber. Jesús fue un modelo de servidor y llamó a otros a hacer lo mismo. Él dio el ejemplo. Demostró con palabras y acciones que su vida era de autosacrificio, no de autoservicio.

Estos colegas cercanos a Jesús mostraron su aparente deferencia por replicar a los líderes de su época... Despreciaban a estos líderes gubernamentales y religiosos, pero como no tenían otros ejemplos de liderazgo, querían apasionadamente que les tocara el turno de mandar. (Klaus 2007, 3)

“Sabéis que los gobernantes de las naciones se enseñorean de ellas, y los que son grandes ejercen sobre ellas potestad. Más entre vosotros no será así, sino que el que quiera hacerse grande entre vosotros será vuestro servidor” (Mateo 20:25-26). Las palabras de Jesús les resultaron extrañas y les dejaron atónitos. El mundo trata de meter a la iglesia en su molde, y a menudo somos culpables de complacerlo. El liderazgo del Reino exige la separación del pensamiento secular.

Actualmente vivo en una sociedad orientada al servicio. Tengo que admitirlo. Es más, me gusta siempre que esté en el extremo receptor. Los servidores florecen. Sirven hacia arriba, pero rara vez hacia abajo. Los pobres sirven a los ricos. Los jóvenes sirven a los viejos. Prevalece una mentalidad de hombre grande: el hombre con poca posición ayuda a los que están en posiciones altas. Muchos luchan por el prestigio, el poder y el estatus. Abunda el abuso de poder. Desgraciadamente, cuando alguien con autoridad pierde su posición, suele abandonar la organización. Eso es cultura. Sin embargo, el cristianismo se enfrenta a la cultura y muestra un camino mejor. Osei-Mensah dijo: “No podemos justificar esto diciendo que es... la cultura... La escritura... es la autoridad en la iglesia... no la cultura. La Escritura debe juzgar nuestra cultura, y las cosas que son incompatibles deben desaparecer, por muy antiguas que sean, por muy auténticamente culturales” (55). A veces, se nos pide que nos retractemos o contrarrestemos la cultura, en lugar de reflejarla. Jesús lo aclara: “¡No es así con vosotros!”.

La población cristiana y los conversos se han desplazado al mundo mayoritario. Por lo tanto, es lógico que también se espere que la mano de obra provenga de allí. El 70 % de los creyentes viven en África, Asia y América Latina. Esto es maravilloso, ya que el 95 % de los cristianos vivían en Occidente hace cien años. El 25 % de África era cristiana en 1950. En 2001, el 48 % era cristiano, lo que aumenta al 60 % si se considera solo el África subsahariana.

Tenga cuidado con lo que desea (u ora): puede conseguirlo. Durante algunos siglos, los cristianos europeos y americanos rezaron fervientemente por la conversión del resto del mundo, especialmente en África y Asia, y muchos dedicaron sus vidas a conseguir este fin. Y en un grado asombroso, lo consiguieron. Solo durante el siglo XX, alrededor del 40 % de la población de África



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Cite dos (2) referencias bíblicas que muestren claramente cómo sería la iglesia sin liderazgo.

1) _____

2) _____

2. En su libro *Transforming Leadership* (Transformando el Liderazgo), Leighton Ford equipara el término “mayordomos” ¿con qué dos (2) términos modernos, en relación con quién?

1) _____

2) _____

3. ¿En qué once (11) aspectos es un pastor prácticamente idéntico a un ovejero?

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

8) _____

9) _____

10) _____

11) _____

4. Explique la diferencia básica entre un pastor y un asalariado. Incluya lo que implica cada término.



5. ¿Qué característica está en el corazón de todo liderazgo cristiano?

Explica con ejemplos bíblicos.

6. La cultura no es la autoridad de la iglesia. ¿Qué es?

Apoya tu respuesta con las Escrituras.

7. Explique esta afirmación, utilizando estadísticas: “La población cristiana y los conversos se han desplazado al mundo mayoritario”.



LECCIÓN 20

VOCACIÓN Y VALORES DE LOS LÍDERES

El Llamado de los Líderes en Crecimiento

Clinton (1992) definió a un líder cristiano como “una persona con la capacidad y la responsabilidad dadas por Dios para influir en un grupo específico del pueblo de Dios, hacia los propósitos de Dios para el grupo” (7). Dios llama a los líderes cristianos. El desobediente Saúl fue informado: “Jehová se ha buscado un varón conforme a su corazón, al cual Jehová ha designado para que sea príncipe sobre su pueblo” (1 Samuel 13:14). Los líderes cristianos son designados por Dios (Hechos 9:15-17; 22:21). “Espíritu Santo os ha puesto por obispos” (Hechos 20:28). Sanders (1994) informó: “Los líderes espirituales no son elegidos, designados o creados por... las asambleas de la iglesia. Solo Dios los hace. Uno no se convierte en un líder espiritual por el mero hecho de ocupar un cargo... o por resolver... hacer esta tarea. Una persona debe calificarse...” (19). Esto se aplica a cualquier contexto cultural. No lideramos basándonos en la posición, sino por la visión de llamada y las directrices de Dios. “Y nadie toma para sí esta honra, sino el que es llamado por Dios” (Hebreos 5:4). “Los líderes no nacen ni se hacen. Los líderes son convocados. Son llamados a la existencia por las circunstancias” (Sweet 2004, 12). Mardoqueo le dijo a Ester: “¿Y quién sabe si para esta hora has llegado al reino?”. (Ester 4:14).

Dios selecciona personalmente a sus líderes: “Vino un hombre que fue enviado por Dios; su nombre era...” (Juan 1:6). Él llama a personas específicas para propósitos específicos. Jesús llamó a los doce líderes de la Iglesia Primitiva por su nombre (Marcos 3:13-19). “Después [Jesus] subió al monte, y llamó a sí a los que él quiso; y vinieron a él” (Marcos 3:13). Dios llama. El líder cristiano se ofrece como voluntario (1 Timoteo 3:1). Isaías lo experimentó de primera mano: “Después oí la voz del Señor, que decía: ¿A quién enviaré, y quién irá por nosotros? Entonces respondí yo: Heme aquí, envíame a mí”. (Isaías 6:8). Por desgracia, no todos los que reciben la llamada la aceptan. El cuadro 2 muestra lo esencial de lo que Dios hace (por y para) los que llama:



TABLA 2

LO ESENCIAL DE LA LLAMADA DE DIOS

Dios <i>establece</i> a los que llama.	“Más él conoce mi camino; Me probará, y saldré como oro” (Job 23:10). El llamado se desarrolla a través de las experiencias de la vida. Tu llamada soportará la prueba del escrutinio del liderazgo. Tus dones ensanchan el camino (Proverbios 18:16).
Dios <i>equipa</i> a los que llama.	“Mira, yo he llamado... y lo he llenado del Espíritu de Dios, en sabiduría y en inteligencia, en ciencia y en todo arte...” (Éxodo 31:2-3). Véase también Efesios 4:11-12. Dios respalda a los que llama con su poder y autoridad. Él provee todo lo necesario para cumplir Su propósito. Usamos esta autoridad para construir o edificar a otros, ayudándoles a alcanzar su óptimo. “Pareciera que estoy jactándome demasiado de la autoridad que nos dio el Señor, pero nuestra autoridad los edifica a ustedes, no los destruye” (2 Corintios 10:8, NTV).
Dios <i>capacita</i> a los que llama.	“Si alguno ministra, ministre conforme al poder que Dios da” (1 Pedro 4:11). En nuestro contexto cultural, nuestros recursos son limitados. Sin embargo, Dios es ilimitado en los suyos y suple nuestras necesidades (Filipenses 4:19). Él supera nuestra limitada educación y sabiduría.
Dios <i>da poder</i> a los que llama.	“Ellos, entonces, enviados por el Espíritu Santo” (Hechos 13:4). “No con ejército, ni con fuerza, sino con mi Espíritu, ha dicho Jehová de los ejércitos” (Zacarías 4:6). “Y a Aquel que es poderoso para hacer todas las cosas mucho más abundantemente de lo que pedimos o entendemos, según el poder que actúa en nosotros” (Efesios 3:20-21).
Dios <i>amplía</i> a los que llama.	“Y su señor le dijo: Bien, buen siervo y fiel; sobre poco has sido fiel, sobre mucho te



	pondré; entra en el gozo de tu señor”. (Mateo 25:21).
Dios <i>eleva</i> a los que llama.	“Porque ni de oriente, ni de occidente, ni del desierto, viene el enaltecimiento, A este humilla, y a aquel enaltece” (Salmos 75:5-8). Por lo tanto, no somos levantados para ser servidos, pero podemos, con humildad, agacharnos, tomar la toalla y servir.
Dios <i>extrae</i> a los que llama.	“Ministrando estos al Señor, y ayunando, dijo el Espíritu Santo: Apartadme a Bernabé y a Saulo para la obra a que los he llamado” (Hechos 13:1-3). Los líderes son tanto llamados como convocados.

Un llamado de Dios implica un propósito o visión específica. Pablo dijo: “Para esto yo fui constituido predicador y apóstol” (1 Timoteo 2:7). “Me he aparecido a ti con el fin de designarte siervo” (Hechos 26:16, NVI). La visión es un subproducto esperado de un llamado. Pablo dijo: “No fui desobediente a esa visión celestial” (Hechos 26:19, NVI). Por ahora, “Prosigo al blanco, al premio de la soberana vocación de Dios en Cristo Jesús” (Filipenses 3:14, RVA). Halstead dijo: “Ser llamado por Dios es un requisito para liderar” (4). ¡No hay escapatoria!

Valores Fundamentales de los Líderes en Crecimiento

Nuestros valores (centrales): (a) describen lo que más importa y la forma en que llevamos a cabo nuestras vidas y responsabilidades; (b) crean la cultura organizativa y eclesiástica (John Truscott); (c) dan forma a lo que somos y a quiénes somos; (d) proporcionan las vías compartidas en las que los líderes ejercen su influencia y los seguidores responden (Elliston, 43); (e) presentan directrices y limitaciones para emitir juicios en cada momento (44); (f) indican las creencias fundamentales que determinan cómo nos comportamos; (g) ofrecen puntos de referencia o anclas para construir nuestra vida; (h) ayudan a determinar lo que es esencial; (i) exponen el ADN de la organización, la sangre de nuestra vida; (j) ayudan a tomar decisiones; (k) indican lo que no es negociable; (l) anclan todo lo que es central para la vida, la misión y la visión; (m) se arraigan en los principios, por lo que no cambian en función de las circunstancias, la cultura o el tiempo; (n) forman la base o el corazón sobre el que nos conducimos; (o) esbozan la definición nunca cambiante de quiénes somos y qué representamos; (p) declaran aquello por lo que estamos dispuestos a vivir y morir; (q) sirven como plataforma de cómo dirigire a los demás; se mostrarán en los ideales o valores que adopto; (r) definen nuestra razón de ser; (s) dinamizan los motivos que impulsan nuestras acciones (Seidel 2003); (t) interiorizan principios y prácticas vitales para el éxito; (u) proporcionan una lente a través de la cual alcanzamos nuestros objetivos; (v) nos aconsejan lo que tenemos que ser, cada día, en cada acción; (w) construyen los cimientos sobre los que se asienta todo lo demás (Hesselbein y Shinseki 2004, 26-29); (x) construyen una cultura tan fuerte que los que no encajan son expulsados como un virus (Collins y Porras 1997, 71); (y) permanecen constantes



independientemente de los cambios internos o externos, y (z) por último, pero no menos importante estar basados en las escrituras. La prueba de todo valor: “¿Es bíblico?” Los valores son principios profundamente arraigados, intransigentes, inmutables, auténticamente creídos, profundos, resistentes a las tendencias y atemporales.

La Tabla 3 indica los valores y hábitos personales que defienden. Permanecen constantes cuando se consideran las prácticas individuales y los valores bíblicamente recomendados para los líderes en crecimiento. También son apropiados para cualquier institución de desarrollo cristiano, ya sea una iglesia, una escuela bíblica o un ministerio para eclesiástico.

TABLA 3
VALORES ESENCIALES PERSONALES y organizativos

Valoro la <i>Verdad</i> .	Esto incluye (a) la corrección doctrinal, (b) decir la verdad, (c) estar dispuesto a tomar una posición por lo que es correcto, (d) poseer integridad; (e) ser sincero; (f) carácter irreprochable, y (g) responsabilidad financiera.
Valoro el <i>crecimiento espiritual</i> .	Esto consiste en (a) establecer un estándar de excelencia; (b) involucrarse en el aprendizaje permanente y la mejora continua; (c) poseer un corazón de siervo; (d) proporcionar administración en todos los aspectos de la vida; (e) ser fiel, confiable, fiable; (f) comprometido; (g) obediente a la Palabra de Dios, los mandamientos y los principios; (h) responsable; (i) utilizar la sabiduría espiritual, y (j) la voluntad de sacrificar por el bien de los demás y el reino de Dios.
Valoro la <i>visión</i> .	Esto implica (a) una visión, un propósito y una misión dirigidos por Dios, (b) participar en la evangelización—la prioridad de la iglesia, y (c) equipar a la próxima generación de líderes.
Valoro las <i>relaciones</i> .	Esto incluye las relaciones con (a) Dios, (b) el cónyuge; (c) la familia; (d) la crianza de los demás, y (e) la sociedad. Además, implica (a) la unidad; (b) el amor; (c) el compañerismo/sentido de comunidad; (d) el cuidado de los demás; (e) la humildad; (f) la capacidad de trabajar en equipo; (g) la comunicación adecuada; (h) el respeto; (i) la franqueza; (j) la compasión; (k) la pureza moral y (l) y la encarnación de una ética adecuada.



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Robert J. Clinton, autor de “Leadership Series” (Series de Liderazgo), definió a un líder cristiano como ¿quién? Apoye su respuesta con las Escrituras.

2. Dios hace por lo menos siete cosas por y para los que llama. Elija cuatro (4) de ellas y explíquelas.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

3. Explique la siguiente afirmación, usando la Escritura: “Un llamado de Dios implica un propósito o visión específica”.



4. Se dan veintiséis puntos sobre los valores fundamentales de los líderes espirituales. Enumere al menos trece (13) de ellos. Luego nombra el valor que es una prueba de todos los demás valores.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____
- 8) _____
- 9) _____
- 10) _____
- 11) _____
- 12) _____
- 13) _____

5. Dados los cuatro valores esenciales, personales y organizativos que se enumeran aquí, seleccione dos (2) y explíquelos.

- 1) _____
- 2) _____

6. Según al menos un científico social, ¿qué se necesita para cambiar la calidad de toda una cultura? _____



LECCIÓN 21

MADUREZ ESPIRITUAL DE LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO

Soy una obra en progreso. No he llegado. Sin embargo, me estoy esforzando por llegar a ser todo lo que puedo. No soy lo que solía ser. No soy lo que puedo ser. Sin embargo, por la gracia de Dios, no soy lo que era. Una vieja canción hecha famosa por Joel Hemphill dice apropiadamente:

Él todavía está trabajando en mí para hacerme lo que debo ser... No la juzgues todavía, hay una parte inacabada. Pero seré perfecto según Su plan, modelado por las manos amorosas del Maestro. En el espejo de Su Palabra, los reflejos que veo me hacen preguntarme por qué Él nunca se dio por vencido conmigo. Él me ama como soy y me ayuda cuando rezo. Recuerda que Él es el Alfarero, yo soy la arcilla. (Hemphill 1980)

Como líder cristiano, no estoy más allá de la corrección, la mejora o la enseñanza. Pablo le recordó a la Iglesia Filipense, “estando persuadido de esto, que el que comenzó en vosotros la buena obra, la perfeccionará hasta el día de Jesucristo” (Filipenses 1:6). Pablo no había alcanzado este lugar de logro, perfección o finalización. Él confesó:

“No que lo haya alcanzado ya, ni que ya sea perfecto; sino que prosigo, por ver si logro asir aquello, para lo cual fui también asido por Cristo Jesús. Hermanos, yo mismo no pretendo haberlo ya alcanzado; pero una cosa hago: olvidando ciertamente lo que queda atrás, y extendiéndome a lo que está delante, prosigo a la meta, al premio del supremo llamamiento de Dios en Cristo Jesús. Así que, todos los que somos perfectos, esto mismo sintamos; y si otra cosa sentís, esto también os lo revelará Dios” (Filipenses 3:12-15).

El Papel del Espíritu Santo en el Crecimiento de los Líderes

El Espíritu Santo es el director general de mi vida y de la vida de todos los líderes cristianos. Él es el Maestro Alfarero que nos moldea y da forma a los cristianos y líderes que estamos destinados a ser. Dijo Ron DiCianni:



Aunque no le desearía a nadie el doloroso proceso de “esculpir”, ¡sí les desearía a todos los resultados! Eres una obra maestra en construcción, y lo que importa es el resultado. Vales demasiado para Dios como para que no termine el trabajo. (Ron DiCianni 2002, 58)

El Espíritu es un participante activo en nuestras vidas, como lo fue en el Libro de los Hechos. El “Espíritu Santo” se menciona más de cincuenta veces en este único libro. No es de extrañar que algunos se refieran a él como los “Hechos del Espíritu Santo”. La Tabla 1 indica las acciones dinámicas del Espíritu en nuestras vidas mientras Él nos capacita para ser líderes cristianos.

TABLA 1
ACCIONES DEL ESPÍRITU SANTO

Llama	“Ninguno puede venir a mí, si el Padre que me envió no le trajere...Escrito está en los profetas: Y serán todos enseñados por Dios” (Juan 6:44-45).
Da Convicción	“Al oír esto, se compungieron de corazón” (Hechos 2: 37)).
Comunica	“Pero cuando venga el Espíritu de verdad, él os guiará a toda la verdad; porque no hablará por su propia cuenta, sino que hablará todo lo que oyere, y os hará saber las cosas que habrán de venir” (Juan 16: 13). “Dijo el Espíritu Santo: Apartadme a Bernabé y a Saulo para la obra a que los he llamado” (Hechos 13:2). El Espíritu habla como (a) una voz interior; (b) una voz quieta y pequeña; (c) a través de los dones de comunicación del Espíritu; (d) iluminando la Palabra de Dios, y (e) a través de hombres y mujeres ungidos de Dios.
Cambia	“Así, todos nosotros, que con el rostro descubierto reflejamos como en un espejo la gloria del Señor, somos transformados a su semejanza con más y más gloria por la acción del Señor, que es el Espíritu” (2 Corintios 3:18, NVI). “No imiten las conductas ni las costumbres de este mundo, más bien dejen que Dios los transforme en personas nuevas... Entonces aprenderán a conocer la voluntad



	de Dios para ustedes... la cual es buena, agradable y perfecta” (Romanos 12:2, NTV).
Corrige	A veces, el Espíritu Santo nos reprende, reta y corrige.
Obliga/Coacciona	“Ahora, he aquí, ligado yo en espíritu, voy a Jerusalén, sin saber lo que allá me ha de acontecer” (Hechos 20:22).
Aconseja	“Pero cuando venga el Consolador, a quien yo os enviaré del Padre, el Espíritu de verdad, el cual procede del Padre, él dará testimonio acerca de mí” (Juan 15:26).
Ordena	“Digo, pues: Andad en el Espíritu, y no satisfagáis los deseos de la carne. Porque el deseo de la carne es contra el Espíritu, y el del Espíritu es contra la carne; y estos se oponen entre sí, para que no hagáis lo que quisieréis” (Gálatas 5:16-17).
Conforta	“Pero el Consolador (Consejero, Ayudante, Intercesor, Abogado, Fortalecedor, Soporte), el Espíritu Santo... les enseñará todas las cosas. Y les hará recordar... todo lo que les he dicho” (Juan 14:26, AMP), [Amplified Bible].
Colabora	“Y salieron y predicaron por todas partes, mientras el Señor seguía trabajando con ellos y confirmando el mensaje con las señales y milagros que lo acompañaban. Amén (así sea)” (Marcos 16:20, AMP), [Amplified Bible].
Confirma	“Porque ha parecido bien al Espíritu Santo, y a nosotros...” (Hechos 15:28).
Controla	“Pero cuando el Espíritu Santo controla nuestras vidas, producirá este tipo de fruto en nosotros... sigamos la dirección del Espíritu Santo en cada parte de nuestras vidas” (Gálatas 5:22-23, 25, NLT), [New Living Translation].
Crea	“Pero el Espíritu produce...” (Gálatas 5:22, TEV). “El Espíritu nos ha dado vida” (Gálatas 5:25, TEV), [Today's English Version].
Moldea	El Espíritu Santo nos moldea y da forma. “Ahora, pues, Jehová, tú eres nuestro padre; nosotros barro, y tú el que nos formaste; así



	que obra de tus manos, somos todos nosotros” (Isaías 64:8). “Y la vasija de barro que él hacía se echó a perder en su mano; y volvió, y la hizo otra vasija, según le pareció mejor hacerla. Entonces vino a mí, palabra de Jehová, diciendo: ¿No podré yo hacer de vosotros como este alfarero, oh casa de Israel? Dice Jehová. He aquí que, como el barro en la mano del alfarero, así sois vosotros en mi mano” (Jeremías 18:4-7).
Conecta	El Espíritu Santo trae a nuestra vida personas con las que podemos establecer una red de contactos. Él organiza nombramientos divinos.
Compromete	El Espíritu Santo se niega a dejarnos ir. ¡Él continúa obrando!

El Espíritu Santo está comprometido con nuestro crecimiento y formación espiritual. Ambos son cruciales en el desarrollo de un líder espiritual. La Tabla 2 demuestra cómo se logra esto.

TABLA 2
PASOS PARA EL DESARROLLO ESPIRITUAL

Sumisión	Obedecer la palabra de Dios. Elliston (1992) dijo, “nos esforzamos por 'enseñar todas las cosas' en vez de 'enseñar la obediencia a todas las cosas' que él mandó. Saber sobre no es ser. Describir no es hacer. Enumerar no es aplicar. La información no nos salvará... ¿Haremos mejor en saber menos y obedecer más?” El secreto se encuentra en la vieja canción “Obedecer” (77). Alguien dijo acertadamente que “nada dice más fuerte “amo a Jesús” que alguien que obedece sus mandamientos”.
Estudio	“Porque la palabra de Dios es viva y eficaz” (Hebreos 4:12). Nos reprende, reprende, corrige y nos instruye; “a fin de que el hombre de Dios sea perfecto, enteramente preparado para toda buena obra” (2 Timoteo 3:17).



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Dadas las siguientes referencias de las Escrituras, ¿qué acciones del Espíritu actúan en cada una de ellas, cambiando nuestras vidas mientras Él nos capacita para ser líderes cristianos?

- a) 2 Corintios 3:18 _____
- b) Jeremías 18:4-7 _____
- c) Gálatas 5:22-23 _____
- d) Hechos 20:22 _____
- e) Juan 6:44 _____
- f) Romanos 12:2 _____
- g) Marcos 16:20 _____
- h) Juan 16:13 _____
- i) Hechos 15:28 _____
- j) Hechos 2:37 _____
- k) Gálatas 5:16-17 _____
- l) Juan 14:26 _____
- m) Gálatas 5:25 _____
- n) Isaías 64:8 _____

2. ¿De qué cinco (5) maneras habla el Espíritu?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

3. Enumera las cinco (5) maneras en que el Espíritu Santo logra nuestro crecimiento y formación espiritual. Explica brevemente y apoya con la Escritura si es posible.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____



LECCIÓN 22

VALORES EN LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO

Valor de los Modelos de Liderazgo en los Líderes en Crecimiento

Nadie es una isla en sí mismo. Somos parte del cuerpo de Cristo con muchos miembros que funcionan. Para ser efectivos, debemos entender la necesidad y el valor de los modelos de liderazgo contingente en el desarrollo de líderes cristianos. A medida que estudiamos y nos identificamos con ellos, entendemos mejor lo que se espera y se acepta típicamente de un líder. Clinton (1992) dijo: “Un líder debe estudiar los estilos de liderazgo para ampliar la capacidad de dirigir” (10). Además, señaló que “en el centro de toda la teoría de la contingencia se encuentra el concepto de estilos de liderazgo” (Clinton, 1992, 87). Tal comprensión ayuda a los líderes a ser (a) flexibles; (b) adaptables a las necesidades de los seguidores para motivarlos a ayudar a lograr su visión; (c) maduros (que poseen la capacidad de crecer o expandirse); (d) versátiles en el uso de los estilos de liderazgo; (e) competentes en el análisis de las variables situacionales y los estilos de liderazgo apropiados; (f) eficaces en el uso del poder y la posición; (g) capaz de adquirir nuevas habilidades, actitudes y valores; (h) capaz de adecuar los estilos de liderazgo a la situación o circunstancias; (i) conocedor de los estilos de liderazgo de la época; (j) competente en el liderazgo; (k) conocedor de cómo pasar de ser un buen a un gran líder; (l) consciente de las formas de desarrollar a los demás; (m) hábil para ser un mejor líder; (n) hábil para definir las normas y los perímetros aceptables del liderazgo; (o) capaz de definir los contextos y las complejidades, adquiriendo así inteligencia contextual; (p) dotado para discernir el progreso en uno mismo y en los demás; (q) capaz de ayudar a los demás a alcanzar su máximo potencial, incluido uno mismo; (r) equilibrada entre la orientación a la tarea y la orientación a las relaciones; (s) decidida a ver el liderazgo como un acto de servicio; (t) hábil para modificar el comportamiento, la personalidad, la cultura y los valores para lograr la excelencia y satisfacer las necesidades; (u) capacitada para manejar los conflictos dentro de la organización o el equipo, y (v) capaz de hacer crecer a las personas hacia el liderazgo mientras crece uno mismo. Los modelos de liderazgo identificables proporcionan una comprobación de la realidad, una forma de medir si la imagen del espejo que vemos es genuina y precisa. Debe haber una forma de definir la realidad y ver cómo nos ajustamos a ella. Las teorías de liderazgo exponen el camino que otros han recorrido y el mapa que han desarrollado.



El Valor del Autoconocimiento en el Líder en Crecimiento

Los líderes “saben quiénes son, cuáles son sus puntos fuertes y débiles, y saben cómo desplegar plenamente sus puntos fuertes y compensar sus puntos débiles” (Bennis, 2005). Dedicar tiempo a desarrollar o corregir las debilidades da como resultado, en el mejor de los casos, la mediocridad. Sin embargo, invertir tiempo y esfuerzo en potenciar los puntos fuertes hace que uno se convierta en un bien valioso en la sociedad. Con las debilidades no me refiero a los defectos de carácter. No solo hay que corregirlos, sino erradicarlos. De lo contrario, arrastrarán a un líder. La conciencia de uno mismo es (a) poseer una clara percepción de uno mismo; (b) comprender al hombre que me devuelve la mirada en el espejo cada mañana; (c) ser capaz de examinar mis acciones, pensamientos, sentimientos y motivos de forma objetiva; (d) saber cómo me influyen e influencio; (e) ser capaz de responder: ¿Quién soy? ¿Qué soy? ¿Qué debo hacer?; (f) comprender los valores, la visión y la misión de uno mismo, y (g) la capacidad de explotar los puntos fuertes por el bien del Reino de Dios. Una persona lo describió como la capacidad de “levantar la vista de los pies y ver el camino que hay por delante; levantar la vista de los pies y ver el mundo que hay detrás; levantar la vista de los pies y saber que son los pies de uno” (Foro Web). A través de la autoconciencia, podemos reconocer las grietas del carácter y ser más eficaces mediante el desarrollo de habilidades. Covey (1990) dijo: “para mejorar, debemos empezar desde donde estamos, no desde donde deberíamos estar, o donde está otra persona, o incluso desde donde los demás pueden pensar que estamos” (85).

Lowney (2003) observó: “Los líderes hacen grandes empresas, pero pocos de nosotros entendemos realmente cómo convertirnos a nosotros mismos y a los demás en grandes líderes”. “Una compañía—los jesuitas—fue pionera en una fórmula única para moldear líderes”. Esta orden religiosa comenzó con solo diez hombres, pero ahora cuenta con 21.000 profesionales. Su organización no solo ha sobrevivido, sino que ha florecido durante cinco siglos. Hay mucho que se puede aprender de ellos. Los cuatro pilares esbozados por Lowney se reflejan en el cuadro 3. Sorprendentemente, los viejos pilares siguen siendo frescos y aplicables en el siglo XXI. Eso es típico cuando los principios se basan en la inmutable Palabra de Dios.

TABLA 3
CUATRO PILARES EN EL CRECIMIENTO DE LOS LÍDERES

Pilar	Frase Clave	Breve Explicación
Autoconciencia	Reflexión	Comprender sus puntos fuertes, sus debilidades, sus valores y su visión del mundo.
Ingeniosidad	Aceptar el cambio	Innovar y adaptarse a un mundo en constante cambio.



Amor	Amar a los demás	Involucrar a los demás con una actitud positiva que libere su potencial.
Heroísmo	Animar a los demás	Anímate a ti mismo y a los demás con ambiciones heroicas y una pasión por la excelencia (Lowney, 2003, Front Flap).

¿Quién soy yo? Soy un soplo de aire, una sombra fugaz (Salmo 144:4). Soy un viajero de paso (Hebreos 11:13; Salmo 39:12). Además, soy un hombre de días contados. Como la niebla de la mañana, estoy aquí un rato, y luego me voy (Santiago 4:14). Nuestra escuela bíblica y sede central en Costa de Marfil fue construida por una pareja que pidió que las palabras de la placa de dedicación se limitaran a “Un hombre y una mujer, bendecidos por Dios, pasaron por aquí”. Bill Bright comenzó su ministerio en 1952 en el campus de la UCLA con treinta personas respondiendo a su mensaje. A su muerte, en 2003, más de 2.500 millones de personas habían recibido su panfleto *Las cuatro leyes espirituales*. Una vez dijo: “Ninguno de nosotros tiene un largo tiempo aquí en el planeta tierra. Es nuestra fracción de segundo en la eternidad cuando tenemos la oportunidad de invertir nuestras vidas para ayudar a cumplir lo que nuestro Señor vino a hacer a este mundo”. Un proverbio árabe dice que el amanecer no viene dos veces a despertar a una persona. La oportunidad solo llama una vez. Dentro de cada uno de nosotros hay un deseo de dejar un legado. Cada uno de nosotros puede poseer “un sueño de lo que la grandeza de Dios podría lograr a través de nuestra pequeñez” (Shawchuck y Heuser, 1992). Todos tenemos un papel que desempeñar en el reino de Dios. Un buen conocimiento de uno mismo nos permite comprender nuestra (a) vocación, (b) ministerio, (c) visión o misión, (d) dones ministeriales, (e) habilidades, (f) talentos, (g) potencial y (h) puntos fuertes o especializaciones.

La dependencia de la autoconciencia debe manejarse con cuidado. Somos producto de nuestra educación, percepciones, valores, cultura, paradigma y visión del mundo. La combinación de estos elementos determina nuestra forma de pensar sobre las cosas y sobre nosotros mismos. La autoconciencia debe ir unida a la humildad, a la capacidad de comprenderse a uno mismo y a no pensar más allá de lo que se debe. Un problema potencial de la autoconciencia es: “El corazón es engañoso por encima de todas las cosas, y es sumamente perverso y corrupto y gravemente, mortalmente enfermo. ¿Quién puede conocerlo [percibir, entender, conocer su propio corazón y mente]?” (Jeremías 17:9, AMP), [Amplified Bible]. “Ahora vemos por espejo, oscuramente; más entonces veremos cara a cara. Ahora conozco en parte; pero entonces conoceré como fui conocido” (1 Corintios 13:12). Poseemos una forma de excusarnos o justificar nuestras acciones, incluso cuando son incorrectas. Obtenemos la reflexión más explícita cuando combinamos el conocimiento de nosotros mismos, la Palabra de Dios (Santiago 1:22-25), su Espíritu y la mirada vigilante de los demás. Todo líder cristiano exitoso y productivo posee una visión. Una breve mirada a Isaías 6 revela tres visiones de las que Isaías tomó conciencia.



TABLA 5
VER CLARAMENTE EN EL ESPEJO

Fuente	Frase	Escritura
Yo	¿Qué digo de mí mismo?	“Engañoso es el corazón más que todas las cosas, y perverso; ¿quién lo conocerá?” (Jeremías 17:9).
Partidarios	¿Qué dicen de mí las personas interesadas en el desarrollo de mi liderazgo?	“También es necesario que tenga buen testimonio de los de afuera, para que no caiga en descrédito...” (1 Timoteo 3:7). “Y estos también sean sometidos a prueba primero, y entonces ejerzan el diaconado, si son irreprochables” (1 Timoteo 3:10). “Buscad, pues, hermanos, de entre vosotros, a siete varones de buen testimonio, llenos del Espíritu Santo y de sabiduría” (Hechos 6:3).
Espíritu	¿Qué dice Dios de mí?	Espíritu ¿Qué dice Dios de mí? “Examíname, oh, Dios, y conoce mi corazón; pruébame y conoce mis... pensamientos. Y ve si hay en mí, camino de perversidad, Y guíame en el camino eterno” (Salmos 139:23-24). “Yo Jehová, que escudriño la mente, que pruebo el corazón, para dar a cada uno según su camino, según el fruto de sus obras” (Jeremías 17:10).



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. ¿Por qué los líderes deben estudiar los estilos de liderazgo? Enumere al menos diez (10) maneras en que este estudio y la comprensión de los estilos de liderazgo ayudarán a cualquier líder a ser más eficaz.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____
- 8) _____
- 9) _____
- 10) _____

2. No es suficiente tener aptitudes o habilidades de liderazgo. Necesitamos que el Espíritu Santo plante su mente en nosotros. Apoye esta declaración citando dos (2) Escrituras.

- 1) _____

- 2) _____

3. ¿Qué siete (7) cosas definen la autoconciencia?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____



4. Enumera ocho (8) cosas que la autoconciencia efectiva nos muestra para entender sobre nosotros mismos.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____
- 8) _____

5. ¿Cuál es un problema potencial de la autoconciencia que debemos evitar? Apoya tu respuesta con las Escrituras.

6. Explica la visión tridimensional de Isaías utilizando las Escrituras.

7. Enumere cuatro (4) pilares en el crecimiento de los líderes basados en los principios de la Palabra de Dios.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

8. ¿Cómo me ayuda cada una de las siguientes Escrituras a ver claramente en el espejo mientras me desarrollo espiritualmente?

- a) 1 Timoteo 3:7 _____
-



- b) Jeremías 17:10 _____

- c) Jeremías 17:9 _____

- d) Hechos 6:3 _____



LECCIÓN 23

ESTILOS Y ESTRUCTURA DE LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO

Existen decenas de estilos y teorías de liderazgo. ¿Cuál es el correcto? ¿Cuál es el mejor? Encontrar el camino a través de ese laberinto me recuerda la vieja historia de los seis ciegos y el elefante, representada en un poema de John Godfrey Saxe. Había una vez seis ciegos en un pueblo. Un día les dijeron: “¡Hoy hay un elefante en el pueblo!”.

No tenían ni idea de lo que era un elefante. Aunque no podían verlo, decidieron sentirlo. Cada ciego tocó una parte diferente.

“Un elefante es como una pared”, dijo el primer hombre que tocó el costado del elefante.

“No, el elefante es como una cuerda”, dijo el segundo hombre que tocó la cola.

“No, el elefante es como una serpiente”, dijo el tercer hombre que tocó la larga y movediza trompa.

“Perdona. Pero, el elefante es como un gran abanico”, dijo el cuarto hombre que tocó las orejas del elefante.

“Es como un árbol”, dijo el quinto hombre que tocó las ásperas y duras patas del elefante.

“Oh, estáis todos equivocados. El elefante es como una lanza”, dijo el sexto hombre que tocó los colmillos lisos y afilados.

Los seis ciegos empezaron a discutir. Es como una pared. Es como una lanza. Es como una cuerda. No se pusieron de acuerdo. El rey había estado observando y escuchando. Dijo: “Solo has tocado una parte del elefante. No has tocado a todo el animal”.

Los hombres siguieron discutiendo. Una niña los escuchó y dijo: “Cada uno de vosotros tiene razón, pero todos estáis equivocados” (Saxe).



Hay varias versiones de esta historia. Sin embargo, el punto sigue siendo el mismo. Cada uno tocó una parte diferente, pero solo un aspecto. El elefante tenía todas las características que cada uno de los ciegos dijo. Cada uno tiene razón, pero todos estaban equivocados. Lo mismo ocurre con los estilos y las teorías de liderazgo. Cada uno refleja la época en la que nacieron y sirven de catalizador para la siguiente generación de comprensión del liderazgo. Se puede sacar algo de todos ellos.

Estilos de Liderazgo en Crecimiento

Permítanme declarar por adelantado mi convicción bíblica de que el liderazgo de servicio es la base de la teoría del liderazgo y es la directriz bíblica para los líderes, independientemente del contexto cultural o ministerial. No es fácil. Sin embargo, es fundamental. Todos los demás estilos, cualidades y características se construyen sobre esta base sólida y segura. Me gustaría poder decir que nacemos con una actitud de siervo. Fíjate en la mayoría de los bebés. Fíjese que exigen un servicio constante y que saben poco más allá de sus necesidades. La actitud de servicio se adquiere a través de la formación espiritual y el constante empuje del Espíritu Santo. Todavía soy un siervo en desarrollo. Reafirma Clinton:

“Nadie parece nacer con el espíritu de servicio como actitud de control para las funciones de liderazgo. Tampoco muchas culturas se perfilan hacia el servilismo como un valor significativo para el pensamiento del liderazgo. Sin embargo, la Biblia afirma que esta actitud debe ser básica en un líder cristiano. Por lo tanto, puede ser aprendida o desarrollada dentro del liderazgo” (Clinton 1992, 46).

Todas las demás teorías de liderazgo palidecen y a veces fracasan en comparación con el estándar bíblico del liderazgo de servicio. “Tal vez el fallo no estaba solo en nuestra práctica, sino también en nuestra teoría... parecíamos caer sobre nosotros mismos para abrazar... conceptos de liderazgo, cada uno más grandioso que el anterior... Time to rethink” (Kiechel III y Rosenthal 1992, 121). Se atribuye a Robert Greenleaf el mérito del liderazgo de servicio. Sin embargo, sabremos que se originó en la Palabra de Dios, siendo Jesucristo el modelo principal (Filemón 2:7; Lucas 22:27). Mientras leía *Journey to the East* (Viaje a Oriente) de Hermann Hesse, Greenleaf quedó cautivado por Leo, un siervo que acompañaba a un grupo de hombres en un viaje. Cuando Leo desaparece, los hombres están perdidos y no pueden continuar sin él. Después de vagar durante años, se reencuentran con Leo. Al principio lo conocieron solo como un sirviente, pero más tarde se dieron cuenta de que era el líder que patrocinaba su viaje. Esa fue una historia alegórica. ¿Y la realidad? Jesús hizo un viaje de más de tres años con doce discípulos. Les sirvió. Cuando Él partió, ellos pudieron seguir adelante, y la iglesia sigue viva y en buen estado hoy en día. Desde el principio, Jesús dijo a los futuros líderes de la iglesia que no estaría siempre con ellos. Tal vez esta es una de las razones por las que formó con éxito el equipo de liderazgo más exitoso de todos los tiempos. El resultado fue que una vez que su líder se fue, pudieron seguir experimentando un avivamiento y crecimiento trascendentales. También siguieron su ejemplo formando eficazmente a las futuras generaciones de líderes.



Richard D. Allen (2002) acusa a los líderes cristianos de adoptar teorías y nociones de liderazgo seculares de forma acrítica. Afirma: “¡Es hora de desarrollar una teoría verdaderamente bíblica sobre el liderazgo! No podemos seguir recortando el pensamiento secular con tópicos piadosos, ‘bautizando’ las nociones actuales sobre el liderazgo con una pizca de versículos bíblicos mal aplicados” (15). El cuadro 1 indica una breve visión general de la evolución de las teorías sobre el liderazgo. Cada generación de teorías se basa en la anterior. Hoy en día, nos alegramos de haber recibido cientos de años de desarrollo del liderazgo. Pero, por supuesto, los mejores estilos y prácticas de liderazgo preceden incluso eso por miles de años. Están contenidos en la Palabra de Dios.

Más adelante, abordaremos estos estilos/teorías de liderazgo con más detalle. Por ahora, echemos un breve vistazo. Preste especial atención a las columnas uno y tres.

TABLA 1
RESUMEN DE LAS TEORÍAS DE LIDERAZGO

Descripción	Teorías	Cuestión Básica
Liderazgo por naturaleza	Teorías del gran hombre y de los rasgos	¿Qué es un líder? ¿Cuáles son los rasgos de un líder?
Liderazgo por medio de la instrucción	Liderazgo y mayordomía de servidores	¿Cuáles son los distintos estilos de liderazgo?
Liderazgo por contingencia	Teorías complejas de la contingencia Liderazgo situacional	¿Qué comportamientos de liderazgo tienen éxito en determinadas situaciones?
Liderazgo por principios	Liderazgo centrado en los principios	¿Qué principios eternos utilizan los líderes?

Con la gran variedad de estilos y teorías de liderazgo, ¿cuál es el mejor? Sostengo que el mejor estilo sería el necesario para cada situación. En segundo lugar, el mejor implicaría tomar lo bueno de todos y aprender de todos. Clinton (1992) coincide: “Las diferentes situaciones de liderazgo exigen diferentes estilos. El desconocimiento de los estilos disminuye las posibilidades de que un líder pueda ajustar el estilo a la situación”(9). Sostiene que, al conversar con las teorías de los estilos de liderazgo, nos convertimos en mejores líderes y podemos facilitar mejor a los líderes emergentes que nos rodean. Además, afirma que la selección de un estilo de liderazgo no consiste en adoptar un “enfoque del tipo uno u otro, sino en aceptar las ideas principales de todos ellos” (Clinton, 1992, 9, 37). Downey (1982) indica: “Es muy posible que el apóstol Pablo hiciera uso de todos los estilos de liderazgo... adaptando su estilo a la situación a la que se enfrentaba. Su liderazgo indicaba que tenía varios estilos” (27). Marques (2006) menciona:



“A medida que avanzan las teorías sobre el liderazgo, parece haber un tema que las engloba a todas: el conocimiento, o el acto mismo de estar despierto. Si se considera el “liderazgo despierto” como una forma de liderar de múltiples estilos, basada en la idea de que puede implicar todos los estilos, rasgos y habilidades de liderazgo posibles...” (Marques agosto 2006, 2).

Por desgracia, algunos líderes son autocráticos y transaccionales. Parece haber una delgada línea entre la teocracia, el liderazgo apostólico y las tendencias dictatoriales. Los líderes deben ir más allá de sacar sus látigos burocráticos, golpear a los seguidores para que se sometan o se conformen con las normas, reglamentos y políticas. La relación cuenta y el amor es el factor de motivación. Las personas ilustradas tienen un problema con que se les diga lo que tienen que hacer y que el líder siempre sabe lo que es mejor. Quieren entender y participar en la toma de decisiones. Los líderes de hoy en día deben ser capaces de aunar pensamientos y grupos diversos para lograr una visión tanto corporativa como individual.

A nuestro favor, muchas culturas del mundo mayoritario tienen un fuerte sentido de la comunidad. Es una característica duradera de un estilo de vida que, por lo demás, cambia rápidamente. El bienestar de cada individuo depende del bienestar de todos. Un proverbio dice: “La vida es ayuda mutua”. Todos están comprometidos con el bien común de la comunidad. El comunismo se considera la teoría de que el grupo es el centro de las actividades de sus miembros. La comunidad o clan es como un grupo de árboles. Desde la distancia, parecen apiñados. Cuando se acercan de cerca, se ven de forma individual (Gyekye 1996, 36, 47). Este pensamiento debería reflejarse en nuestros estilos de liderazgo. Cabría esperar que abundara el liderazgo de servicio y de transformación. El liderazgo de Jesús fue transformacional. Unió a un grupo de seguidores muy diferentes en un equipo de liderazgo.

El liderazgo en el mundo en desarrollo tiende a: (a) centrarse en el grupo; (b) ser altamente interpersonal; (c) resolver los problemas en grupo; (d) decidir por consenso del grupo; (e) igualdad de todos para expresar sus opiniones; (f) jerárquico (liderazgo descendente, de mando/control); (g) paternalista (familia, idea de organización del padre que sabe más); (h) extremadamente flexible con el tiempo; (i) comunicación oral, cara a cara, y (j) amistad antes que negocios (Earley y Erez 1997).

Ningún modelo único puede funcionar eficazmente y respetar la diversidad cultural (Harris y Morgan, 1996, 8-9). Por lo tanto, un líder siervo transformacional, multicultural y orientado a las relaciones es lo más adecuado y ciertamente visible o fundacional en la Palabra de Dios.

Estructura para el Crecimiento

¿Qué mejor lugar para encontrar una estructura que el comienzo de la iglesia en el Libro de los Hechos? (Hechos 6:1-6; Hechos 14:23; Hechos 15:2-23; Hechos 20:17, 28-30). No se puede identificar un solo versículo que establezca todos los detalles necesarios para estructurar la



iglesia local. Mediante la combinación de varios textos, se puede derivar una estructura de liderazgo. Esta se parecerá a algo muy diferente de los conceptos y estructuras actuales que se introducen en la iglesia. El marco del Nuevo Testamento, que debería reflejarse en nuestras iglesias, consistía en líderes que eran (a) ancianos/diáconos (espiritualmente maduros), (b) supervisores/obispos (daban liderazgo y dirección), y (c) pastores (alimentando, nutriendo, protegiendo y pastoreando el rebaño). Estos líderes proyectan las imágenes bíblicas de siervos, pastores y administradores.

Para entender la estructura necesaria en la iglesia, hay que tener una comprensión básica de la misma y del propósito de su diseño. La iglesia es tanto un *organismo* como una *organización*. Es el cuerpo vivo de Cristo (1 Corintios 12:13). Su estructura debe construirse en torno a un propósito, una visión y una necesidad. La estructura existente, incluyendo el propósito del liderazgo quintuple de la iglesia, está diseñada para “preparar al pueblo de Dios para obras de servicio” (Efesios 4:12). El cuerpo de Cristo debe seguir siendo edificado, creciendo. Y ahí es donde entra en escena la estructura. La estructura en un *organismo* produce crecimiento. Lo mantiene vivo. En el Libro de los Hechos, vemos que el crecimiento siempre siguió a la estructura en cada caso. En Hechos 6, el resultado de poner una estructura de liderazgo en su lugar se resume como, “Y crecía la palabra del Señor, y el número de los discípulos se multiplicaba grandemente en Jerusalén; también muchos de los sacerdotes obedecían a la fe” (Hechos 6:7). En Hechos 14, 15 y 20 se identifica una estructura de liderazgo para proteger el crecimiento hasta la fecha y esperar un mayor crecimiento numérico y espiritual.

Después de más de veinte años dirigiendo y enseñando modelos de liderazgo populares, Robert Dale (2005) hizo un cambio drástico. En lugar de los modelos de director general, adoptó un estilo de liderazgo cultivador orgánico. Dado que la iglesia es un cuerpo vivo, debe ser dirigida de forma que se centre en el crecimiento, la madurez y la formación espiritual. Confesó que “había bautizado los últimos y mejores modelos empresariales y los había trasladado a los entornos religiosos, donde inmediatamente y siempre resultaban al menos un poco inadecuados” (Prefacio xi). La Iglesia y el mundo, lo espiritual y lo secular, están a menudo en desacuerdo. Pablo dijo, “No os conforméis a este siglo, sino transformaos...” (Romanos 12:2). Dale lo explica:

Los líderes orgánicos siembran y crecen. Durante cuatrocientos años, los líderes han practicado el liderazgo de “empujar y meter”. Hemos utilizado enfoques mecánicos extraídos de las palancas y la hidráulica de la era industrial. Estos enfoques han creado imágenes y la práctica del liderazgo a presión. Sin embargo, la Biblia y los estilos de pensamiento actuales nos guían hacia la siembra de semillas de ministerio y el crecimiento de los creyentes hacia el liderazgo. Los líderes que “siembran y crecen” son las semillas del futuro. Para los líderes orgánicos, “sembrar y crecer” es el primer trabajo. Sembrar y crecer es el alfa y el omega de los líderes de los líderes orgánicos. (Robert D. Dale, 2005, Prefacio xiii)

Covey (1991) afirmó:



“Lo único que perdura en el tiempo es la ley de la granja: Debo preparar el terreno, poner la semilla, cultivarla, desherbarla, regarla, y luego nutrir gradualmente el crecimiento y el desarrollo hasta la plena madurez” (17). Anima a los líderes a “ver el roble en la bellota y comprender el proceso para ayudar a la bellota a convertirse en un gran roble” (Covey, 1991, 35).

Estamos en el negocio de la agricultura, plantando semillas y ayudando a otros a crecer hasta su máximo potencial. El cuadro 2 presenta las necesidades estructurales evidentes en la Iglesia del Nuevo Testamento.

TABLA 2
NECESIDADES ESTRUCTURALES

Doctrina	Es necesario contar con una estructura de liderazgo que proporcione líderes espirituales que guarden (Hechos 20:28-30) y alimenten el rebaño (1 Pedro 5:2).
Disciplina	Es necesario que exista una estructura de liderazgo que provea entrenamiento, amonestación, corrección y estímulo a los seguidores (Hebreos 13:17).
Dirección	Debe existir una estructura de liderazgo que provea visión, planificación, toma de decisiones, delegación y resolución de conflictos.
Distinción	Debe existir una estructura de liderazgo que proporcione líderes que sean ejemplos (1 Pedro 5:3) para que otros los sigan (Newton, 2005, 41-44).

La estructura de liderazgo en numerosos contextos no se corresponde con el liderazgo orgánico. Se parece a algo de la era industrial. Muchas de las políticas y reglamentos están ahí para proporcionar mantenimiento en lugar de crecimiento y supervivencia en lugar de avivamiento. El misionero fundador y mi mentor, el reverendo Robert K. Rodenbush, regresó a nuestra nación después de haber estado fuera durante muchos años. Nunca olvidaré su pregunta de sondeo: “¿Está la constitución diseñada para el crecimiento de la iglesia?”. Desgraciadamente, creo que no en aquel momento, pero ha habido una notable mejora en los últimos años. Seguimos avanzando hacia la meta. Sembraremos semillas, haremos crecer a los creyentes y recogeremos la cosecha.



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. ¿Cómo se relaciona el poema de John Godfrey Saxe con los diferentes estilos y teorías de liderazgo?

2. ¿Qué estilo de liderazgo es el fundamento básico de todo liderazgo? _____

Apoya tu respuesta con las Escrituras. _____

3. Con todos los diferentes estilos y teorías de liderazgo disponibles para usar, ¿cuál es el mejor? _____

4. Enumere las diez (10) tendencias de liderazgo que se encuentran en el mundo en desarrollo.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____
- 8) _____
- 9) _____
- 10) _____

5. Defina cada uno de los siguientes términos de liderazgo:

a) Comunalismo _____

b) Organismo _____



c) Organización _____

6. Enumere las cuatro (4) necesidades estructurales de la iglesia del Nuevo Testamento y defina brevemente cada una, con referencias bíblicas cuando sea posible.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

7. ¿Cuál es la clave del liderazgo orgánico? ¿Qué debe evitarse para producir este tipo de liderazgo? _____



LECCIÓN 24

PODER Y AUTORIDAD DE LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO

Poder, Autoridad e Influencia

Debemos tener cuidado de que nuestra estructura no aplaste la iniciativa. El mal uso y el abuso del poder, la autoridad y la influencia pueden causar estragos en la iglesia y en los líderes emergentes. Advierte Gottfried Osei-Mensah:

“Muchas iglesias echan agua fría a cualquier vida que empiece a burbujear donde ellos no están. Cada vez que una persona muestra iniciativa, le dan un golpe en la cabeza, y la persona se retira a la mediocridad... La verdadera vida siempre brotará en nuevas iniciativas. El único lugar donde no hay iniciativa es el cementerio, donde los ocupantes se quedan tranquilamente en sus tranquilas “habitaciones de hotel”. No debemos hacer que nuestras iglesias funcionen como cementerios” (Osei-Mensah 1990, 44).

Los líderes que se encuentran en esta situación pueden compararse con el árbol baniano. Es un gran árbol que extiende sus ramas y raíces hasta cubrir la tierra. Un árbol baniano maduro puede cubrir una hectárea. Nada crece bajo su espesa mata. Cuando muere, el suelo que queda debajo es estéril. Prefiero ser como el plátano. Seis meses después de que brote, empiezan a aparecer pequeños brotes a su alrededor. Los brotes siguen apareciendo cada seis meses. El primer retoño alimenta a otros y muere. Y el ciclo continúa ininterrumpidamente mientras otros brotes surgen, crecen, nutren, dan a luz, dan fruto y mueren (Hiebert, 1990). Tenemos que ser una iglesia con un borde de crecimiento. Podemos construir o destruir; enraizar o desarraigar. Estamos en la vocación de hacer crecer personas que darán mucho fruto (Juan 15). Recientemente, estuve en el Centro de Retiro Cristiano del Lago Williamson. Me fijé en su lema: “Construimos líderes pentecostales para hacer crecer las iglesias pentecostales”. ¡Bien dicho!

Algunos mantienen un complejo de pobreza en el desarrollo del liderazgo. Tienen miedo de abrir las manos y soltarlas. Piensan: “Si suelto, o aflojo, este joven me arrebatará el liderazgo”. Otros consideran que el liderazgo es un título de jefe. Pretenden quedarse en el puesto, el poder o el cargo de por vida. Osei-Mensah sostuvo:



“Quiera Dios que aprendamos esto... ¡Hoy! Nuestros líderes nacionales (en algunos países) quieren permanecer en el cargo hasta que caigan muertos, y cuando caen muertos, nadie está preparado para sustituirlos. Lo mismo ocurre en la iglesia; quizás nuestros líderes eclesiásticos han copiado este modelo de nuestros líderes nacionales... La iglesia de hoy necesita líderes que puedan discipular a los líderes más jóvenes y prepararlos, no solo como líderes del mañana, sino como siervos de Dios para servir hoy” (Osei-Mensah, 1990, 55, declaración parentética y énfasis mío)

El uso del poder, la autoridad y la influencia es fundamental en cualquier contexto. El poder afecta a nuestra capacidad de influir y afectar al cambio organizativo y personal. En el cuadro 3 se describen tres tipos de líderes habituales.

TABLA 3
TRES TIPOS DE LÍDERES crecientes

A la cabeza del grupo	Lideran por logros externos.
Son los jefes del grupo	Designados, nombrados y delegados para liderar. Lideran por su estatus o autoridad formal.
Se convierten en la cabeza	Ayudan al grupo a alcanzar los objetivos. Se han ganado el respeto y la autoridad ayudando a satisfacer las necesidades de la gente (Stephens 2001, 10-11).

Los líderes adquieren poder, autoridad e influencia de muchas maneras, como se muestra en la Tabla 4.

TABLA 4
TIPOS DE PODER, AUTORIDAD E INFLUENCIA

Poder espiritual	Basado en nuestra relación con Dios. Dios da poder (Hechos 1:8). Esto es primordial en el liderazgo espiritual.
Poder posicional	Basado en la relación con la organización, que se refleja en el estatus obtenido, aunque no necesariamente ganado.
Poder personal	Basado en las relaciones interpersonales.
Poder de coerción	Basado en la capacidad de usar la fuerza física (fuertemente desaconsejado en la iglesia).



Poder de conexión	Basado en el potencial de creación de redes de influencia.
Poder de recompensa	Basado en la capacidad de ganar influencia a través del control de recompensas (a menudo visto en el liderazgo transaccional).
Poder informativo	Se basa en el conocimiento o la información que se tiene y que puede influir.
Poder de experto	Basado en la influencia que uno tiene debido a su experiencia. Los ocho puntos anteriores se han adaptado y derivado de <i>Home Grown Leaders</i> (Líderes locales) (Elliston 1992, 124-129).
Alto poder diferencial	Dentro de mi contexto cultural, está basado en el equipo, con una fuerte supervisión por parte de los superiores (Earley and Erez 1997, 27).
Poder reputacional	Basado en las capacidades de una persona ajena al grupo para actuar como consultor.
Poder comunicacional	Se basa en que las personas tienen una gran capacidad verbal o de escritura. Si se agudizan las habilidades de comunicación, se aumenta el potencial de poder e influencia.
Poder de éxito	Se basa en el éxito que uno tiene. Han estado ahí, han hecho eso.
Poder financiero	Basado en la riqueza. A menudo se utiliza para manipular y controlar en las culturas basadas en la pobreza.
Poder de dedicación	Basado en la dedicación y lealtad inusuales que han creado valor.
Poder del programa	Basado en el éxito de programas anteriores. Los seis tipos de poder anteriores son una adaptación de <i>Effectively Leading</i> (Dirigir con eficacia) (Patterson, 1992, 68-69).

Jesús poseía toda la autoridad y el poder en el cielo y en la tierra (Mateo 28:18), pero se hizo siervo. Las tres mayores tentaciones para los ministros son el dinero, el sexo y el poder. El poder puede ser fácilmente mal usado. Puede ser legítimo o ilegítimo para el crecimiento o la destrucción. La autoridad es el uso apropiado del poder. El uso del poder debe ser sometido a Cristo. Él es el modelo que seguir. Los motivos deben ser puros y los líderes deben rendir cuentas (Patterson, 1992, 70-72). Jesús enseñó: “Sabéis que los que son tenidos por gobernantes de las



naciones se enseñorean de ellas, y sus grandes ejercen sobre ellas potestad. Pero no será así entre vosotros...” (Marcos 10:42-43).

Conclusión

John Maxwell (1993) resume el liderazgo, en una palabra, bien, al alcance de cualquiera. El liderazgo es *influencia*. Incluso la persona más tímida influirá en otras diez mil personas a lo largo de su vida (1-3). La capacidad de control es inherente a todos nosotros. Para maximizar nuestra capacidad de ejercer influencia, debemos comprender y crear los estilos de liderazgo más eficaces en nuestro entorno. Una estructura de liderazgo adecuada que facilite el crecimiento y situaciones de liderazgo que catapulten y multipliquen nuestra capacidad de marcar la diferencia.



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. ¿Cómo se compara un árbol de banano y una planta de plátano con el crecimiento de la iglesia? _____

2. Enumera y explica los tres (3) tipos de líderes que crecen.

1) _____

2) _____

3) _____

3. ¿Cuál de los quince tipos de poder, autoridad e influencia mencionados se ajusta mejor a cada una de las características enumeradas?

a) Basado en la influencia que uno tiene debido a su experiencia

b) Basado en el éxito que uno tiene _____

c) A menudo se utiliza para la manipulación y el control en culturas basadas en la pobreza

d) Basado en la relación con Dios _____

e) Basado en una dedicación y lealtad inusual que crea valor _____

f) Basado en la relación con la organización, que se refleja en el estatus obtenido, aunque no necesariamente ganado



g) Basado en que las personas tienen unas habilidades verbales o de escritura fabulosas

h) Basado en la capacidad de ganar influencia a través del control de las recompensas

4. ¿Cuáles son las tres (3) mayores tentaciones para los ministros?

1) _____

2) _____

3) _____

5. Según John Maxwell, ¿cuál es la palabra que abarca el significado del liderazgo?



LECCIÓN 25

FUNDAMENTOS PARA ENTENDER EL LIDERAZGO DE LA IGLESIA

¡Noticias de último momento! ¡Lea todos los detalles! El estudio del liderazgo sigue siendo una tendencia en auge en el siglo XXI. Ha cobrado impulso en los últimos quinientos años. Se han publicado más de 2.000 libros, solo 2.000 que contienen las palabras: (a) dirigir, (b) líder y (c) liderazgo. Cada año aumenta. Aparecen miles de artículos en cientos de publicaciones periódicas exponiendo las virtudes del liderazgo (Allen, 2002, 3). No es de extrañar que los autores comiencen sus libros con capítulos como “¿Por qué otro libro sobre liderazgo?” (Halcomb, Howard y Malmstadt, 2000, 9). ¿Por qué tanta popularidad? ¿Podría tener su origen en el deseo del hombre de influir en las vidas, dejar un legado y dejar su huella en este planeta? George Bernard Shaw admitió una vez:

“Quiero estar completamente agotado cuando muera, porque cuanto más trabajo, más amo. Me regocijo en la vida por su propio bien. La vida no es una vela breve para mí; es una especie de antorcha espléndida que tengo en mis manos por un momento. Quiero hacerla arder lo más posible antes de entregarla a las generaciones futuras” (Shaw).

La vieja pregunta sigue siendo: “¿Los líderes nacen o se hacen?”. Lo hemos analizado brevemente en un capítulo anterior. Cada día surgen nuevas respuestas. Richard D. Allen, del Covenant College, defiende el “Principio de Génesis”, cuya premisa es que los líderes no nacen ni se hacen; son creados a imagen de Dios (2002, 3-4). Al menos pone a Dios en el centro de la ecuación del liderazgo. A menudo se cuenta una pequeña historia de un turista que visitaba una ciudad. Preguntó: “¿Ha nacido aquí algún gran líder?”. Un anciano le respondió acertadamente: “No, solo bebés”.

Kipling (1902) dijo: “Tengo seis honestos sirvientes (Ellos me enseñaron todo lo que sabía). Sus nombres son: qué, por qué, cuándo, cómo, dónde y quién” (1). Algunos de estos esforzados compañeros se emplearán aquí para dar una comprensión más profunda del liderazgo. En concreto, ayudarán con el que, el por qué y el cómo relacionado con los estudios fundacionales del liderazgo.



Afirmando el Papel del Espíritu Santo en el Crecimiento de los Líderes

El Espíritu Santo está siempre trabajando en el crecimiento del líder cristiano. Proporciona un modelo perpetuo de todo lo que debe ser un líder. ¿Quieres saber cómo ser un gran líder? Fíjate bien en el Espíritu. El apóstol Pablo dijo que somos “guiados por el Espíritu” (Gálatas 5:17-18). ¿Quieres saber cómo servir a los líderes emergentes? Correcto, la misma respuesta. Robert Clinton (1989) dijo: “Las funciones del líder existente reflejan la obra del Espíritu Santo. Ponen las manos, los pies, la voz, y el rostro a la obra del Espíritu Santo” (30). Reflejamos y somos socios del Espíritu Santo en su trabajo.

Mi hija, Melinda, escribió hace poco sobre un grupo de personas de corta duración que vinieron a nuestro país: “Sabía que los destellos de la divinidad en su humanidad empezarán a aparecer en el momento en que bajaran del avión” (Poitras 2007). El Espíritu Santo actúa en nosotros y a través de nosotros, y es impresionante vislumbrar la divinidad en la humanidad. El carácter cristiano, y el fruto del Espíritu, son producidos por el Espíritu (Juan 15:1-5; Gálatas 2:20; Gálatas 5:22-25). Solo tenemos que “seguir el ritmo del Espíritu” (Gálatas 5:25). Imagine un liderazgo basado en el fruto del Espíritu y en las características enumeradas en 1 Corintios 13. Vaya, qué ambiente organizativo sería ese. Suena como un poco de cielo aquí en la tierra, un lugar donde a cualquiera le encantaría trabajar. Dios nos está transformando a la imagen de Cristo (Romanos 8:28-29). Debemos desarrollar marcas de madurez espiritual (1 Timoteo 3; Tito 1). El fruto del Espíritu es el indicador de un cristiano maduro. Los dones del Espíritu son el indicador de un líder maduro. El Espíritu Santo capacita a los líderes—y a todos los cristianos—para lograr las cosas indicadas en la Tabla 1, “en el espíritu”.

TABLA 1
EN EL ESPÍRITU

... En el Espíritu	Referencia Bíblica
Amar	Colosenses 1:8
Orar/Suplicar	Efesios 6:18
Ser Renovado	Efesios 4:23
Ser Restaurado	Gálatas 6:1
Vivir	Gálatas 5:25
Caminar	Gálatas 5:16; 5:25
Comenzar	Gálatas 3:3
Ser Manso	1 Corintios 4:21
Morar	Romanos 8:9
Sé Ferviente	Hechos 18:25
Continúa	Gálatas 5:16
Recibe la Aprobación de Dios	1 Timoteo 3:16
Pelea la Buena Batalla	1 Timoteo 1:18



Es increíble cómo el Espíritu Santo provoca la unión de los líderes emergentes con los líderes existentes. El Sabio dijo: “Hierro con hierro se aguza; Y así el hombre aguza el rostro de su amigo” (Proverbios 27:17). La Tabla 2 indica una síntesis de la obra del Espíritu Santo en la vida de los líderes, con un esfuerzo por correlacionarla con el resultado del papel del líder existente en la vida de los líderes emergentes.

TABLA 2
EL ESPÍRITU TRABAJANDO EN LOS LÍDERES CRECIENTES

El Espíritu	La Obra del Espíritu en los Líderes	Los Líderes Actuales Trabajan con los Líderes Emergentes
Capacita	El Espíritu es el Gran Reclutador. No solo llama, sino que también respalda a los líderes con autoridad y poder espiritual. “Ellos, entonces, enviados por el Espíritu Santo” (Hechos 13:4).	Esto viene a través del Espíritu Santo y luego a través de los líderes existentes. Las personas pueden tener muchos talentos, habilidades y capacidades. Sin embargo, sin que los líderes existentes les den poder, no es fácil ponerlos en uso para el mejoramiento de la organización.
Involucra	El Espíritu selecciona a la persona adecuada, en el momento adecuado, para trabajar en el lugar adecuado. “Dijo el Espíritu Santo: ‘Apartadme a Bernabé y a Saulo para la obra a que los he llamado’” (Hechos 13:2).	Los líderes existentes deben mantener un ojo abierto para detectar talentos y colocar a los líderes emergentes en situaciones que los desarrollen mejor para el trabajo del reino. Un líder debe tener especial cuidado en seleccionar, equipar y nutrir a cada persona colocada en el ministerio. Ver 1 Timoteo 5:21-22; 1 Tesalonicenses 2:7.
Equipa	El Espíritu provee el equipo para el trabajo al dotar a los líderes con los Dones del Espíritu.	Trabaja a través de los líderes existentes para dirigir, preparar y desarrollar la



		próxima generación de líderes.
Edifica	El Espíritu crece/edifica a los líderes para que alcancen la madurez. El Espíritu edifica a través del crecimiento de la vida interior. Véase Efesios 3:16.	Los líderes capacitan y edifican a los líderes emergentes para que lleguen a ser ministros maduros.
Visualiza	El Espíritu se enfoca en el desarrollo individual y trabaja pacientemente en una cosa a la vez. El Espíritu provee la visión; “Antes bien, como está escrito: Cosas que ojo no vio, ni oído oyó, ni han subido en corazón de hombre, Son las que Dios ha preparado para los que le aman. Pero Dios nos las reveló a nosotros por el Espíritu...” (1 Corintios 2:9-10).	Tenga una visión y comuníquela a los líderes emergentes. Ellos le ayudarán a lograr su visión, y usted puede ayudarles a articular y desarrollar la suya. Sea paciente con los líderes en desarrollo. Puedes arraigar o desarraigar.
Anima	El Espíritu cultiva las plantas jóvenes. Es el Consolador.	Todo el mundo necesita un Bernabé, el Hijo de Consolación. Alentamos a los líderes emergentes hacia el crecimiento, la madurez y el logro del máximo potencial.
Medioambiente	El Espíritu crea el entorno y las condiciones adecuadas para el crecimiento. Él reúne a los líderes existentes y a los emergentes.	Los líderes existentes desarrollan una comunidad, un entorno y una cultura de crecimiento. Dios posiciona a los líderes en lugares donde sus talentos, dones y habilidades son mejor utilizados.
Evalúa	El Espíritu discierne dónde estamos en la formación espiritual y nos lleva al siguiente nivel.	Discierne, investiga, determina el nivel de formación espiritual o ministerial y desarrolla un plan para llevar al líder emergente al siguiente nivel.



Explica	El Espíritu conduce, guía, nos enseña toda la verdad y nos recuerda lo que debemos hacer. Véase Juan 16:13.	Los líderes existentes dirigen, guían y enseñan. Todo gran líder puede enseñar.
Expande/Extiende	El Espíritu siempre tiene en mente el contexto más amplio. “Pero recibiréis poder, cuando haya venido sobre vosotros el Espíritu Santo, y me seréis testigos en Jerusalén, en toda Judea, en Samaria, y hasta lo último de la tierra” (Hechos 1:8).	Los líderes existentes equipan a los hombres y mujeres para que tengan el máximo potencial en el ministerio apostólico. El mundo debe ser alcanzado.
Establece	El Espíritu nos establece como perfectos, fortalecidos en toda buena obra. Ver 1 Pedro 5:10.	Los líderes existentes vienen al lado de los líderes jóvenes para fortalecerlos, para que sean establecidos y asentados.
Ejemplo	El Espíritu proporciona un ejemplo perfecto de la relación entre un líder existente y uno emergente.	Agustín aconsejó en una ocasión que, al elegir un maestro para un hijo dotado, hay que preguntarse si se quiere que el hijo lo tome como modelo. Un alumno, plenamente formado, será como su maestro. Véase Lucas 6:40.
Explora	“... el Espíritu todo lo escudriña, aun lo profundo de Dios” (1 Corintios 2:10).	Descubre formas de ayudar a los líderes en su desarrollo.
Confía	El Espíritu proporciona oportunidades y confía en que los líderes obedezcan las directivas.	A los líderes se les ha dado un precioso fideicomiso o depósito— la verdad debe ser transmitida a hombres fieles que puedan continuar el proceso (2 Timoteo 2:2). Somos mayordomos de todo lo que Dios ha confiado.



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Explique brevemente el “Principio de Génesis” de Richard D. Allen

2. Enumere siete (7) cosas que debemos realizar en el Espíritu. Apoye cada una con la Escritura.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

3. Esta Lección enumera catorce maneras en las que el Espíritu está trabajando en el crecimiento de los líderes. Enumere diez (10) y dé referencias bíblicas para cada una.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____
- 8) _____
- 9) _____
- 10) _____



LECCIÓN 26

FUNDAMENTOS PARA ENTENDER EL LIDERAZGO DE LA IGLESIA
PARTE 2

El Crecimiento de los Líderes como Servidores

¡Buenas noticias! Estás destinado a la grandeza. El plan de Dios es que pases de lo bueno a lo grande. ¡Malas noticias! El proceso es tedioso y requiere una lucha diaria. Si no logras agarrar la barra, te caerás, te levantarás y volverás a subir. En el reino de Dios, la grandeza se alcanza sirviendo. No es una noción de moda. Alguien bromeó: “Lo que es popular puede no ser correcto. Lo que es correcto puede no ser popular”. Para el mundo, el liderazgo de servicio puede parecer extravagante. “El alto destino del individuo es servir más que gobernar” (Einstein). Es, sin duda, un concepto revolucionario y radical. Henry y Richard Blackaby (2001) afirmaron: “Quizá la mayor influencia cristiana en la teoría del liderazgo haya sido la del ‘liderazgo de servicio’” (164). El liderazgo de servicio no es una nueva filosofía, teoría o estilo. Es lo que dice precisamente: liderazgo de servicio. Es el primer (y quizás el único) paso hacia el liderazgo.

Robert Greenleaf, en 1970, escribió *Servant as Leader* (El servidor como líder) y razonó que primero somos servidores y luego líderes. Hay dos tipos de líderes: los que lideran primero y los que sirven primero. Los que son primero, servidores, solo asumen el liderazgo si es la mejor manera en que pueden servir (Blanchard y Hodges, 1999, 42-43). A Paul D. Moody se le atribuye la frase tantas veces citada: “La medida de un hombre no está en el número de sus servidores, sino en el número de personas a las que sirve” (Empson, 2004, 61). Algunos pueden comentar: “Los líderes no sirven. Dirigen”. De hecho, en la superficie, servidor y líder parecen estar en los extremos opuestos de la escala. Sin embargo, estos dos papeles pueden fundirse en una sola persona. J. Oswald Sanders escribió un clásico sobre el liderazgo espiritual. Dijo:

“Al principio de cualquier estudio sobre el liderazgo espiritual, hay que enfrentarse a este principio maestro: la verdadera grandeza, el auténtico liderazgo, se encuentra en la entrega de uno mismo al servicio de los demás, no en engatusar o inducir a los demás a servirnos. El verdadero servicio nunca es gratuito. A menudo conlleva un doloroso bautismo de sufrimiento. Pero el verdadero líder espiritual se centra en el servicio que puede prestar a Dios y a los demás, no en los residuos y las ventajas de un alto cargo o un



título sagrado. Debemos aspirar a poner en la vida más de lo que sacamos” (Sanders 1994, 15).

¿Cómo se puede pasar de lo bueno a lo grande? Es sencillo: ¡ser un servidor! “¿Y tú buscas para ti grandezas? No las busques...” (Jeremías 45:5). Esfuérzate por desarrollarla en los demás. El liderazgo de servicio es el don que sigue dando, dando y dando.

El servicio es la virtud que ha distinguido a los grandes de todos los tiempos y por la que serán recordados. Pone una marca de nobleza en sus discípulos. Es la línea divisoria que separa los dos grupos del mundo—los que ayudan y los que obstaculizan, los que levantan y los que se inclinan, los que contribuyen y los que solo consumen. Cuánto mejor es dar que recibir. El servicio, en cualquiera de sus formas, es bello y hermoso. Animar, impartir simpatía, mostrar interés, desterrar el miedo, fomentar la confianza en sí mismo y despertar la esperanza en los corazones de los demás, en resumen, amarlos y demostrarlo—es prestar el servicio más precioso. (Hinckley, 1955)

La creación de un legado requiere invertir en la multiplicación de líderes a través de la influencia. Uno puede preguntar: “¿En qué negocio está usted?”. La respuesta es: “¡Estoy en la industria del crecimiento de personas!”. Ken Blanchard y Mark Miller escribieron lo siguiente en su libro dedicado a la próxima generación de líderes en activo:

Los grandes líderes no se convierten en importantes al instante, al mes o al año. Se convierten en grandes líderes a lo largo de su vida... Encontrarás constante y continuamente nuevas formas de servir; cada vez que lo hagas, tus habilidades de liderazgo mejorarán y te convertirás en un mejor líder. (Blanchard and Miller 2004, 29)

En la época medieval se asignaba un mayordomo o criado para perfeccionar las habilidades y fomentar el desarrollo en la vida de un joven príncipe. Debía prepararlo para su reinado. El reino confiaba en él para que enseñara y protegiera al príncipe, para que se convirtiera en un rey victorioso. Hoy, las cosas han cambiado un poco. Estamos preparando a los líderes emergentes para que cumplan su destino. El presidente George H. W. Bush dijo una vez: “a partir de ahora, cualquier definición de una vida de éxito debe incluir el servicio a los demás” (Bush, 1990). Un presidente anterior, John F. Kennedy, dijo: “No preguntes lo que tu país puede hacer por ti; pregunta lo que tú puedes hacer por tu país” (Kennedy, 1961). Martin Luther King, Jr. dijo: “Todo el mundo tiene el poder para la grandeza, no para la fama, sino para la grandeza, porque la grandeza está determinada por el servicio”.

Mark Ingus, con dos piernas artificiales, consiguió conquistar el Monte Everest. Su grupo, al acercarse a la cima, se cruzó con un alpinista británico, David Sharpe, que yacía moribundo en el camino. Se enfrentaron a una decisión: ¿debían pasar de largo o detenerse a ayudar? Sharpe había sido dejado atrás por su grupo para enfrentarse a una muerte inminente. A una altura tan grande, apenas hay suficiente oxígeno para dar unos pasos. Muchos escaladores siguen el



principio no escrito: sálvese quien pueda. Ingus y su grupo decidieron abandonar a Sharpe para que tuviera una muerte solitaria. Cuarenta excursionistas pasaron por delante de Sharpe ese día, cada uno de ellos haciendo el mismo juicio. ¿Qué tipo de líder era Ingus? ¿A quién servía? (Autor no identificado, 9). ¿Cuál fue su gran logro? Consiguieron escalar una roca, pero se cayó de la cúspide cuando se trató de ser un servidor, una mano amiga de la humanidad.

Un día, los discípulos le preguntaron a Jesús: “¿Quién es el mayor en el reino de los cielos?” (Mateo 18:1). Jesús exige que nos humillemos (Mateo 18:4) y quien quiera llegar a ser grande debe ser un servidor (Mateo 20:28). Esa es la única manera de pasar de bueno a grande en el reino espiritual.

Motivación para el Liderazgo de Servicio

El viaje de un líder comienza en su corazón y se mueve hacia afuera desde allí. Un consejero aconsejó a un aconsejado inquieto: “Te estás preguntando: “¿Cómo puedo tener éxito hoy?” En cambio, ¿qué pasaría si te preguntaras: “¿Cómo puedo servir hoy?”” (Caliguire, 2003, 153). La motivación del liderazgo de servicio es: (a) poseer un corazón de siervo en una aspiración piadosa de ayudar a los demás aligerando su carga; (b) los mejores intereses de y para aquellos a los que se sirve; (c) hacer a los demás más grandes, mejores y más fuertes; (d) un amor y una preocupación sin límites por los demás—no se trata solo de mí—; (e) ver las fortalezas de los demás cultivadas y alimentadas; (f) no necesariamente dejar de liderar, sino liderar sirviendo; (g) preparar al pueblo de Dios para las obras de servicio (Efesios 4: 12); (h) estar dispuestos a darlo todo; (i) el amor a Cristo nos obliga (2 Corintios 5: 14-15); (j) replicar un corazón de siervo comenzando desde el interior y moviéndose hacia afuera a la acción; (k) colocar a los demás en el centro en lugar de uno mismo; centrado en los demás en lugar de en uno mismo; (l) abrazar la transformación como un proceso a través del cual las personas pueden expandirse; (m) una respuesta a una llamada para ser útil; (n) representar una causa se convierte en el centro de atención en lugar de mejorar la posición propia; (o) no tomar decisiones o acciones para simplemente impulsar la propia carrera en detrimento de los demás; (p) un servicio sacrificado que gana la lealtad, el aprecio y la dedicación de los demás; (q) nunca por el prestigio, el poder, (r) la reacción de saber quién es uno, ya que las personas inseguras se preocupan por cómo se les ve; (s) la comprensión de a quién se sirve: primero a Dios y luego a su pueblo; (t) de un anhelo profundamente arraigado de cruzar el umbral de las relaciones de tutoría, construyendo amistades para promover el crecimiento tanto de uno mismo como del protegido; (u) provocado por mi búsqueda del servicio desinteresado; (v) visto como una vocación; (w) desde la búsqueda de la creación de un entorno propicio; (x) centrado no en uno mismo, sino en el líder emergente; (y) anhelando ser siervos por Su causa (2 Corintios 4: 5), y (z) para agradecer a Dios y oírle decir, “Bien, buen siervo y fiel” (Mateo 25:23).

Significado del Liderazgo de Servicio

El liderazgo de servicio es: (a) el arte del liderazgo a través del servicio; (b) el modelo de liderazgo preconizado en la Palabra de Dios y ejemplificado en la vida de Jesucristo; (c) prestar el mayor



servicio; (d) una representación del trabajo de la iglesia—servicio; (e) resumido en el mandato de servir a los demás como el Señor te sirve a ti; (f) contrastado con el liderazgo secular que se niega a ser empujado en su molde; (g) convertirse en maestro de sí mismo, y servidor de los demás; (h) llevar a las personas a un nivel elevado; (i) acto de extenderse a los demás; (j) inculcar la visión de un futuro mejor; (k) servir al interés, la visión, los objetivos, el sueño de los demás; (l) inspirar confianza porque se basa en el poder y el respeto compartidos; (m) determinación decidida de descubrir, nutrir y desarrollar a los demás, y (n) eliminar o superar los obstáculos que impiden a los demás alcanzar el máximo potencial. “El liderazgo neotestamentario no es una personalidad llamativa de relaciones públicas o de plataforma, sino un humilde servicio al grupo...Algunos líderes pueden servir la Palabra, y otros pueden servir las mesas—pero todos los líderes sirven (Hechos 6)” (Gangel, 1997, 71).

El Mensaje del Liderazgo de Servicio

El liderazgo de servicio se basa en la Palabra de Dios. Es práctico y eficaz, para todas las personas, en todas las naciones, para todas las organizaciones y en todas las situaciones. Es multicultural, intercultural y transcultural. Hay más de 2.000 grupos lingüísticos en el mundo que no tienen una traducción de la Biblia. Los traductores de la Biblia Wycliffe revelan que el Evangelio de Marcos es el libro más traducido de la Biblia. Casi todos los traductores empiezan por ahí cuando hacen una traducción a un nuevo idioma. ¿Por qué? Por dos razones. Es el más corto de los cuatro evangelios, lo que agiliza y facilita la tarea. La razón principal está probablemente más relacionada con el hecho de que Marcos es “una excelente introducción al relato evangélico para personas de todos los orígenes, tribus y clases”. De los cuatro evangelios, Marcos es el verdaderamente multicultural. “Está destinado a un público internacional y multiétnico” (Stedman, 2002, 9-10). Por tanto, es magnífico para mi contexto misionero. El autor, Juan Marcos, también sabía mucho sobre la servidumbre, ya que había servido a Pablo y Bernabé, luego a Bernabé y finalmente a Pablo. Con este telón de fondo multicultural, quiero llamar la atención sobre el principio de liderazgo del Maestro.

Dos discípulos se disputaban la grandeza del reino. A continuación, una lección objetiva. Solemos juzgar la grandeza por el número de seguidores que tenemos. Jesús se refirió a un niño con poca influencia y mínimo poder. Los discípulos estaban interesados en el poder, el prestigio, la posición, la prominencia y las ventajas. Jesús no ofreció nada de eso. En cambio, contrastó el liderazgo secular con el espiritual. La teoría del liderazgo popular de la época ejercía el señorío y la autoridad sobre los demás (las cosas no han cambiado mucho en 2.000 años).

Pero en comparación, contraste y conclusión, Jesús dijo: “Pero no será así entre vosotros, sino que el que quiera hacerse grande entre vosotros será vuestro servidor” (Marcos 10:43). La conclusión es: ¡el más grande será el siervo de todos! Con esta Lección, Jesús desveló un nuevo principio y norma de grandeza. Oswald Sanders lo llamó el “principio maestro del Maestro” (Sanders, 1994, 21).



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. ¿Cómo se puede pasar de BUENO a GRANDE? Apóyate en las Escrituras.

2. ¿Qué escribieron Ken Blanchard y Mark Miller sobre el servicio a los líderes?

3. ¿Qué dijeron dos presidentes de Estados Unidos y Martin Luther King, Jr. sobre el liderazgo de servicio?

4. Hay por lo menos veintiséis motivaciones del liderazgo de servicio mencionadas en esta Lección. Enumera trece (13) de ellas y utiliza las Escrituras para apoyar cada una.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____



8) _____

9) _____

10) _____

11) _____

12) _____

13) _____

5. ¿Quién era Mark Ingus? ¿Cuál fue su mayor logro? ¿Cuál fue su peor fracaso?

6. Enumere ocho (8) características del liderazgo de servicio.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

8) _____



7. ¿Por qué la mayoría de los traductores de la Biblia en todos los idiomas comienzan con el Evangelio de Marcos? _____

8. Explique el “principio maestro del Maestro” de Oswald Sanders. Usa las Escrituras para apoyarlo.



LECCIÓN 27

FUNDAMENTOS PARA ENTENDER EL LIDERAZGO DE LA IGLESIA
PARTE 3

El pensamiento del liderazgo de servicio resuena en numerosos lugares de la Palabra de Dios y se refleja en la Tabla 3.

TABLA 3
ESTABLECIENDO LA NORMA BÍBLICA PARA LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO

Josué 24:15	“Pero si servir al SEÑOR les parece indeseable, elijan hoy a quién servirán... Pero en cuanto a mí y a mi casa, serviremos al SEÑOR”.
1 Reyes 12:7	“Y ellos le hablaron diciendo: Si tú fueres hoy siervo de este pueblo y lo sirvieres, y respondiéndoles buenas palabras les hablases, ellos te servirán para siempre”.
Isaías 42:1	“He aquí mi siervo, yo le sostendré; mi escogido, en quien mi alma tiene contentamiento”.
Mateo 25:21-23	“Y su señor le dijo: Bien, buen siervo y fiel; sobre poco has sido fiel, sobre mucho te pondré; entra en el gozo de tu señor. Llegando también el que había recibido dos talentos, —dijo— Señor, dos talentos me entregaste; aquí tienes, he ganado otros dos talentos sobre ellos. Su señor le dijo: ¡Bien, buen siervo y fiel! Sobre poco has sido fiel; sobre mucho te pondré. Entra en el gozo de tu señor”.
Marcos 9:35	“Entonces él se sentó y llamó a los doce, y les dijo: Si alguno quiere ser el primero, será el postrero de todos, y el servidor de todos”.



Marcos 10:41-45	“Cuando lo oyeron los diez, comenzaron a enojarse contra Jacobo y contra Juan. Más Jesús, llamándolos, les dijo: Sabéis que los que son tenidos por gobernantes de las naciones se enseñorean de ellas, y sus grandes ejercen sobre ellas potestad. Pero no será así entre vosotros, sino que el que quiera hacerse grande entre vosotros será vuestro servidor, y el que de vosotros quiera ser el primero, será siervo de todos. Porque el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir, y para dar su vida en rescate por muchos”.
Lucas 12:37	“Bienaventurados aquellos siervos a los cuales su señor, cuando venga, halle velando...”.
Lucas 22:24-28	“Hubo también entre ellos una disputa sobre quién de ellos sería el mayor. Pero él les dijo: Los reyes de las naciones se enseñorean de ellas, y los que sobre ellas tienen autoridad son llamados bienhechores. Más no así vosotros, sino sea el mayor entre vosotros, como el más joven, y el que dirige, como el que sirve... Más yo estoy entre vosotros como el que sirve”.
Juan 13:1-17	“Habiendo amado a los suyos que estaban en el mundo, les mostró toda la extensión de su amor. Se estaba sirviendo la cena, y el diablo ya había incitado a Judas Iscariote, hijo de Simón, a traicionar a Jesús. Jesús sabía que el Padre había puesto todas las cosas bajo su poder... así que se levantó de la cena, se quitó la ropa exterior y se rodeó la cintura con una toalla. Después echó agua en una palangana y lavó los pies de sus discípulos, secándolos con la toalla que llevaba envuelta... Después de lavarles los pies, se vistió y volvió a su sitio. ¿Comprendéis lo que he hecho por vosotros? Me llamáis “Maestro” y “Señor”, y con razón, porque eso es lo que soy. Ahora que yo, vuestro Señor y Maestro, os he lavado los pies, también vosotros debéis lavaros los pies unos a otros. Os he dado ejemplo para que hagáis lo mismo que yo he hecho con vosotros. En verdad os digo que ningún siervo es mayor que su amo, ni el mensajero es mayor que el que lo



	envió. Ahora que sabéis estas cosas, seréis dichosos si las ponéis en práctica”.
Juan 12:26	“Si alguno me sirve, sígame; y donde yo estuviere, allí también estará mi servidor. Si alguno me sirviere, mi Padre le honrará”.
Romanos 15:17	“Tengo, pues, de qué gloriarme en Cristo Jesús en lo que a Dios se refiere”.
1 Corintios 9:19	“Por lo cual, siendo libre de todos, me he hecho siervo de todos para ganar a mayor número”.
2 Corintios 4:5	“Porque no nos predicamos a nosotros mismos, sino a Jesucristo como Señor, y a nosotros como vuestros siervos por amor de Jesús”.
Gálatas 5:13-14	“... Servíos por amor los unos a los otros. Porque toda la ley en esta sola palabra se cumple: Amarás a tu prójimo como a ti mismo”.
Filipenses 2:3-8	“Nada hagáis por contienda o por vanagloria; antes bien con humildad, estimando cada uno a los demás como superiores a él mismo; no mirando cada uno por lo suyo propio, sino cada cual también por lo de los otros. Haya, pues, en vosotros este sentir que hubo también en Cristo Jesús, el cual, siendo en forma de Dios, no estimó el ser igual a Dios como cosa a que aferrarse, sino que se despojó a sí mismo, tomando forma de siervo, hecho semejante a los hombres; y estando en la condición de hombre, se humilló a sí mismo, haciéndose obediente hasta la muerte, y muerte de cruz”.

Modelo de Liderazgo de Servicio

Jesús es el modelo y el ejemplo maestro para todos los líderes. El modelo más claro de liderazgo de servicio se encuentra en Juan 13: 1-7. Dijo: “... El que quiera hacerse grande entre vosotros será vuestro servidor... porque el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir, y para dar su vida en rescate por muchos” (Marcos 10:43, 45). Declaró: “Más yo estoy entre vosotros como el que sirve” (Lucas 22:27). Su objetivo era plantar y hacer crecer su mente en sus seguidores. “Haya, pues, en vosotros este sentir que hubo también en Cristo Jesús” (Filipenses 2:5). Como Siervo Sufriente, “derramó su vida” (Isaías 53:12). Dios en el servicio no es una contradicción con la divinidad o la Palabra:

Ser siervo no es una contradicción con su divinidad, sino que Jesús es Señor porque es nuestro siervo (Fil. 2:6-7). Del mismo modo, ser siervo no es una contradicción con nuestra identidad



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Cite tres (3) normas bíblicas (con referencia bíblica) para el crecimiento de los líderes en el Antiguo Testamento.

1) _____

2) _____

3) _____

2. Cite cuatro (4) normas bíblicas (con referencia a las Escrituras) para el crecimiento de los líderes, tal como se encuentran en los Evangelios.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

3. Cite cuatro (4) normas bíblicas (con referencia bíblica) para el crecimiento de los líderes, tal como se encuentran en las Epístolas.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

4. ¿Dónde se encuentra el modelo más claro de liderazgo de servicio en la Biblia?



5. Enumere tres (3) maneras de comprobar si alguien está funcionando como un líder de servicio.

1) _____

2) _____

3) _____



LECCIÓN 28

EL CRECIMIENTO DE LOS LÍDERES, A LA MANERA BÍBLICA

Otras Imágenes Bíblicas de Líderes en Crecimiento

La sección anterior proporcionó una visión completa del liderazgo de servicio. Podría reiterarse aquí como el modelo bíblico para el liderazgo. En lugar de repetirme, me basaré en el marco que ya inicié. El siervo no es la única metáfora bíblica para el liderazgo en la Palabra de Dios. Tal vez recuerde que antes dije que hay unas treinta y cinco metáforas en la Palabra de Dios para el crecimiento de los líderes. No se ponga nervioso. No las trataremos todas aquí. Así que puede relajarse, disfrutar y, con suerte, aprender. En la Tabla 4 se incluye una lista parcial de imágenes para los líderes 4.

TABLA 4
IMÁGENES BÍBLICAS DEL LIDERAZGO

Imagen	Comentario
Siervo	Un líder está llamado a servir (Mateo 20:25-26).
Mayordomo	Un líder tiene la tarea de formar a los líderes emergentes (2 Timoteo 2:2; 1 Corintios 4:1-3).
Pastor	Un líder alimenta y protege al rebaño (Hechos 20:28; 1 Pedro 5:1-6).
Vidente	Un líder es un visionario (Joel 2:28; Proverbios 29:18)
Apóstol	Un líder puede usar la autoridad espiritual, dirigir (1 Timoteo 5:17; Hebreos 13:17), y confrontar cuando es necesario.
Padre/Facilitador	Un líder supervisa la familia de Dios.
Enfermera/Madre	Un líder gentil ofrece un servicio sacrificado (1 Tesalonicenses 2:7; 2 Timoteo 2:24-25).
Imitadores	Un líder proporciona un ejemplo para que otros lo sigan (Hebreos 13:7).



Dos profesores de la Escuela Wharton de la Universidad de Pensilvania tardaron tres años en pedir a 1.918 estudiantes de primer año que seleccionaran o diseñaran una imagen que representara el liderazgo. La Tabla 5 refleja sus conclusiones.

TABLA 5
IMÁGENES DEL LIDERAZGO

Imagen	Comentario
Árboles	Los líderes tienen los pies en la tierra, pero son visionarios.
Colador y Embudo	Los líderes recogen y generan ideas y las enfocan adecuadamente.
Equipo de Trabajo	Se unen para proporcionar un liderazgo eficaz.
Masilla (Plastilina, Arcilla)	Un líder debe ser flexible.
Almohada	Un líder es complaciente.
Timón de Dirección	Un líder proporciona dirección.
Juego de Tablero de Ajedrez	Un líder debe desarrollar estrategias y planes de batalla adecuados.
Gansos en Formación	Esta es una imagen de moda que indica que los líderes trabajan de forma independiente e interdependiente.
Manos Entrelazadas	Líderes y seguidores trabajan juntos para lograr una visión (Knowledge@wharton 2006).

Quiero subrayar la imagen de un líder como un árbol y la imagen bíblica de un siervo. El árbol más grande del mundo (y uno de los más antiguos) es la secuoya de la costa (de California). Crece a partir de una semilla que no es más grande que la de un tomate. Se eleva como un rascacielos de 0,11 km (367 pies). Estos árboles pueden vivir más de dos mil años. Estos increíbles gigantes tienen un sistema de raíces que llama la atención. Los árboles se mantienen en su sitio gracias a unos órganos de anclaje llamados “raíces”. Las raíces de la secuoya solo descienden entre tres y cuatro metros de profundidad antes de extenderse entre tres y cuatro metros. ¿Cómo puede un árbol alto con un sistema de raíces poco profundo resistir la tormenta? Los árboles crecen juntos y adquieren fuerza por ser un bosque. Un amigo, Lloyd Shirley, establece una analogía entre esos árboles y la vida cristiana. Al crecer juntos y relacionarnos con otros miembros del cuerpo, tenemos la fuerza del cuerpo combinado. Nos hacemos más fuertes a través de nuestra asociación con los demás. También nos arraigamos y nos asentamos en la Palabra de Dios. “Dejad que vuestras raíces crezcan en él, y que vuestras vidas se construyan sobre él. Entonces vuestra fe se fortalecerá en la verdad que se os ha enseñado, y rebosaréis de agradecimiento. No dejéis



que nadie os atrape con filosofías vacías y con tonterías altisonantes del pensamiento humano” (Colosenses 2:7-8, NLT) [New Living Translation]. Las relaciones son primordiales en el liderazgo.

Las relaciones estrechas también tienen su lado negativo. Es concebible que, debido a que las raíces están enredadas o fusionadas, cuando la enfermedad ataca, puede extenderse a través del sistema de raíces común, como es habitual en el roble. Los sistemas radiculares de los robles que se encuentran a menos de 15 metros de distancia pueden injertarse. Si un árbol se infecta, la enfermedad puede pasar rápidamente de un árbol a otro. No podemos liderar sin las personas. Las personas construyen. La gente destruye. La gente hace daño. El conflicto es inevitable. Recordemos que el combate es opcional. Habrá desacuerdos entre dos o más personas. Sin embargo, la resolución de conflictos puede fortalecer a las organizaciones y a las personas si se maneja correctamente. El trabajo en equipo y la comunicación efectiva son necesarios para producir una organización sana y vibrante.

La Biblia hace hincapié en la relación del hombre con Dios, y en su relación con los demás. Echa un vistazo a los Diez Mandamientos. Los cuatro primeros hablan de nuestra relación con Dios. Los seis restantes acentúan nuestra relación con los demás. La conclusión es que nuestra asociación con otros puede edificarnos o hundirnos. Los líderes deben edificar a otros en Él. El entorno del liderazgo es un vivero para el crecimiento de los líderes. Permitimos que otros sean secoyas sólidas o robles poderosos, que se eleven por encima de los demás, que se fusionen y que impacten en nuestro mundo. Recuerda que Stephen Covey (1991) dijo: “Ven el roble en la bellota y entienden el proceso de ayudar a la bellota a convertirse en un gran roble” (35). Estamos en el negocio del crecimiento de líderes.

Mi discusión de los árboles aquí no es para una exposición exhaustiva de la botánica, sino para desarrollar un árbol de liderazgo. Las raíces: (a) proporcionan soporte y anclaje al árbol; (b) absorben agua y nutrientes; (c) proporcionan transporte de agua y minerales; (d) son distintas para cada especie de árbol; (e) crecen allí donde el entorno es favorable, y (f) son extensas. ¿Qué tiene que ver todo esto con el liderazgo? Las raíces se refieren al porqué del liderazgo: (a) la motivación básica que sustenta nuestra comprensión del liderazgo; (b) la importancia de la vida espiritual del líder; (c) la necesidad de una llamada; (d) la importancia de una visión; (e) la relevancia de los valores fundamentales, y (f) la comprensión de que el verdadero propósito del liderazgo es formar líderes para la siguiente generación. Estos elementos vitales proporcionan las raíces/el ancla de mi árbol de liderazgo.

El tronco del árbol sirve de conducto para el agua y los nutrientes que van a las hojas. También sirve para almacenar alimentos. Me gusta pensar en esto como en las relaciones líder/seguidor— el qué del desarrollo del liderazgo. El árbol del liderazgo crece a través de (a) la conciencia de sí mismo, (b) el empoderamiento, (c) el coraje, (d) la pasión, (e) el carácter, (f) la integridad y (g) los hábitos.

Las ramas participan en el transporte de los alimentos y otras sustancias necesarias para el mantenimiento del árbol. Las ramas suelen extenderse hacia el cielo para obtener la mayor



cantidad de luz posible. Las hojas captan la energía, la convierten y fabrican el alimento para todo el árbol. Sirven como pulmones del árbol, ya que los árboles respiran a través de pequeñas aberturas en el envés de las hojas. Si un árbol no pudiera respirar, moriría. Los frutos producidos sirven de alimento para los demás. En mi árbol de liderazgo, consideremos las ramas y las hojas como (a) el desarrollo de la confianza, (b) la influencia, (c) la estructura, (d) la expansión a través de la delegación, y (e) el uso adecuado de la autoridad y el poder. Algunos elementos influyen en las personas para que colaboren en la consecución de la visión. Expresan el cómo del liderazgo.

El crecimiento de un árbol comienza con una semilla—una promesa. Hace años, un estadounidense viajaba por una zona agrícola de Rusia. Había sufrido una hambruna brutal. La gente se moría de hambre. En la plaza del pueblo había montones de semillas de trigo para la siembra del año siguiente. El estadounidense preguntó: “¿Por qué no se comen las semillas de trigo?”. El anfitrión ruso respondió: “¡Nunca se roba al futuro!”. Las semillas son para el futuro (Dale, 2005, Prefacio xii). Formamos parte de un cuerpo vivo. Tratamos con personas vivas. Son las semillas de nuestro futuro. “Las organizaciones no son mecánicas; son orgánicas. Ver las organizaciones a través del paradigma agrícola es verlas como cosas vivas y en crecimiento, formadas por personas vivas y en crecimiento” (Covey 1991, 212). La marca del liderazgo capaz es la capacidad de desarrollar líderes emergentes. “La última recompensa para el líder de personas es poder decir: ‘Hoy he visto crecer a alguien y le he ayudado’” (Cox y Hoover, 2007). Algunos se ven a sí mismos como líderes en desarrollo, otros como desarrolladores de líderes y otros como ambos (Elliston 1992, 5). Todos deberían ver su papel como parte del proceso de crecimiento.

Los líderes no deben temer ceder el poder. Dar poder a los demás aumenta el poder total óptimo dentro de la organización. Si los demás tienen poder, se produce una sinergia y se amplía la base de poder. Empoderar es compartir el poder para alcanzar los objetivos y la visión de la organización. Los líderes pueden reinventar, proporcionar una revisión—reorganizar o lamentar una jubilación forzosa.

El empoderamiento es potente. Permite. Leighton Ford preguntó una vez al padre de la gestión moderna, Peter Drucker: “¿Hay un hilo conductor que haya atravesado todo lo que ha hecho?”. Drucker respondió: “En el centro de todo lo que he hecho ha estado la idea de capacitar a otros... para que lleguen a ser todo lo que pueden ser” (Ford 1991, 162).

Los líderes deben ser capaces de liderarse a sí mismos. Deben ser conscientes de sí mismos. Todo el mundo tiene una mezcla de dones: capacidades—talentos, habilidades aprendidas y dones espirituales (Romanos 12; 1 Corintios 12-14). Ministramos a partir de lo que somos. Tenemos que ser conscientes de nuestros puntos fuertes y débiles. Los líderes influyentes maximizan sus puntos fuertes y traen gente al equipo para ayudar con sus puntos débiles. Tendemos a notar primero lo negativo, a concentrarnos en ello y a quedar atados o entorpecidos por ello. El autoconocimiento ayudará a determinar las respuestas a: ¿por qué estoy aquí? Este proceso ayuda a afirmar el ministerio y la vocación de uno como líder. Cada persona necesita descubrir



quién es. El servicio a los demás debe estar en consonancia con la combinación de dones de cada uno. Cada persona es un recurso limitado pero valioso. Cada uno es único (1 Corintios 12:4-7). Pregunte: “¿Para qué estoy específica y particularmente dotado?”. Uno debe determinar dónde su mezcla de dones puede ser de mayor valor para el reino. Esto se hace identificando un área donde uno sería de mayor importancia. La idea es encontrar un nicho donde se pueda maximizar el ministerio. Este proceso hace que una persona sea un activo comercializable y relevante. Centrar las actividades diarias en la visión y los puntos fuertes.

Mantenga lo principal en lo principal. Servimos mejor cuando dirigimos desde nuestra mezcla de dones. Alguien ha dicho que, si uno hace un poco de todo, terminará con mucho de nada. Otro afirmó que, si perseguimos dos conejos, no cogeremos ninguno. Hay que encontrar la mezcla de dones y la singularidad de uno, ejercitar ambos para el Señor, y convertirse en una bendición. Pablo lo resumió así, “Pero una cosa hago” (Filipenses 3:13). Encuentre la llave maestra—la única cosa—y será empoderado. Encuentra la única cosa de un seguidor, y le darás poder.

Ser líder exige valor. El liderazgo requiere que demos pasos en nuevas direcciones. Y un líder es el primero en dar el paso. Kwasi Addai-Mensah dijo: “Intentar ejercer el liderazgo sin valor es similar a intentar conducir un automóvil sin combustible” (Addai-Mensah, 2007, 150). La pasión también es estratégica. Lleva consigo un sentido de urgencia. La lógica hace que la gente piense, pero la pasión hace que actúe. Proporciona el viento para nuestras velas. Para aumentar la pasión, uno debe tocar la base de sus valores más profundos, sus convicciones y las cosas que realmente cuentan.

El carácter de un líder es importante (1 Timoteo 3:1-7; Tito 1:5-9). La integridad es esencial para el sistema de raíces de nuestro árbol de liderazgo. Las decisiones correctas que se toman fortalecen nuestro carácter. Cada vez que fallamos en nuestra integridad, el árbol se debilita. Eventualmente, se tambalea y cae. Los líderes con integridad poseen un carácter fuerte, recto e irreprochable. Nuestra fibra moral nos convierte en un líder digno de ser seguido. El liderazgo comienza con el autoliderazgo. Es fundamental. Una persona posee integridad antes de que otros le llamen felizmente líder. En una amplia encuesta sobre las características del liderazgo, la característica número uno que los seguidores buscan en los líderes es la honestidad (88 %). Esto es consistente a lo largo del tiempo y en todos los continentes (Kouzes y Posner 2003, 24-25). La gente quiere ser guiada, no engañada.

El éxito se consigue con los hábitos adecuados (Josué 1:8). Aristóteles dijo que somos lo que hacemos repetidamente. La excelencia no es un acto, sino un hábito. Las decisiones correctas que se toman con frecuencia a lo largo del tiempo agravan nuestro éxito. Cualquier atleta o músico puede decir que la excelencia requiere una práctica repetida (Salmos 126:6). Los buenos predicadores pasan más tiempo preparándose que predicando. Los músicos profesionales pasan más tiempo practicando que tocando.

Robert Clinton enseñó que Dios cultiva a los líderes y los desarrolla para su propósito. Dios tiene un plan para todos. Él quiere que alcancemos el fin que esperamos (Jeremías 29:11) y está a



nuestro lado para ayudarnos. Por lo tanto, está activamente involucrado en el crecimiento de los líderes cristianos. Clinton esboza cinco fases de desarrollo, adaptadas en la Tabla 6 que sigue.

TABLA 6
Fases del crecimiento de LÍDERES

Fase 1	Fundamentos Soberanos	Dios trabaja los elementos básicos en la vida del futuro líder.
Fase 2	Crecimiento de la vida interior	El líder emergente recibe capacitación relacionada con el ministerio.
Fase 3	Maduración del Ministerio	El líder emergente se mete en el ministerio como un enfoque principal en la vida. Durante las primeras tres fases, Dios trabaja principalmente en el líder, no a través de él.
Fase 4	Maduración de la vida	El líder emergente identifica y comienza a usar la mezcla de dones para la gloria de Dios.
Fase 5	Convergencia	Dios posiciona al líder en un lugar que coincide con su mezcla de dones, experiencia y personalidad (Clinton).



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Enumere (con referencias bíblicas) al menos otros cinco (5) tipos de líderes mencionados en la Biblia, además de los líderes siervos.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

2. Dadas las siguientes observaciones sobre el liderazgo, ¿qué imagen de liderazgo se representa con cada una de ellas?

- a) Un líder debe ser flexible. _____
- b) Un líder proporciona dirección. _____

- c) Los líderes tienen los pies en la tierra, pero son visionarios. _____

- d) Líderes y seguidores trabajan juntos para lograr la visión. _____

- e) Los líderes trabajan de forma independiente e interdependiente. _____

3. ¿Qué referencia bíblica y qué analogía de un árbol apoyan esta afirmación: “Las relaciones son primordiales en el liderazgo”? _____

4. Utilizando la analogía de un árbol, ¿cuál es el inconveniente de las relaciones estrechas?

5. Enumere seis (6) formas en que la analogía de las raíces de los árboles se refiere al “por qué” del liderazgo.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____



- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

6. ¿Cómo se refiere la analogía del tronco del árbol al “qué” del desarrollo del liderazgo?

7. En la analogía de un árbol de liderazgo, ¿las ramas y las hojas sirven como qué cinco (5) cosas en el “cómo” del liderazgo?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

8. ¿Cuál es la marca de un liderazgo capaz? _____

9. Explique por qué es cierta esta afirmación: “Los líderes no deben temer ceder el poder”.

10. Defina esta afirmación: “Los líderes deben ser capaces de liderarse a sí mismos”.



LECCIÓN 29

TEORÍAS DEL LIDERAZGO

Vamos a iniciar una breve explicación de la evolución de las teorías del liderazgo. Cada una de ellas representa la época en la que fueron concebidas y sirven de plataforma de lanzamiento para la siguiente.

El Liderazgo por Naturaleza

Las teorías del gran hombre y de los rasgos suponían que los hombres nacían líderes. Se preguntan: “¿Qué es un líder?”. Estos enfoques se centran totalmente en el líder. La Teoría del Gran Hombre sugiere que los líderes surgen. Los tiempos exigían líderes fuertes. Thomas Carlyle acuñó el término “gran hombre” porque creía que algunas personas nacen con más capacidad de liderazgo que otras (Browning, 2002). En aquella época, el liderazgo se consideraba una cualidad principalmente masculina. Se suponía que algunas personas heredaban ciertas cualidades innatas que las hacían más aptas para el liderazgo (Van Wagner, 2006).

La teoría de los rasgos pretendía examinar los rasgos universales comunes a todos los líderes. El objetivo era identificar los rasgos del liderazgo, reclutar a líderes influyentes que los poseyeran y proporcionarles formación adicional. Las teorías de los rasgos implican que los líderes tienen características, atributos o cualidades de liderazgo inherentes. Una definición ofrecida por un teórico de los rasgos comenzaría con “Un líder...” y seguiría con una lista de rasgos (Building Leadership Capacities - Rice University). Los líderes potenciales nacen. Los líderes influyentes se hacen. El pleno potencial nunca se alcanzará sin oportunidad, desarrollo intencional y experiencia (Clinton, 1997, 11).

Liderazgo por Medio de la Formación

Dado que los rasgos no siempre producen eficacia en el liderazgo, la investigación pasó a examinar los comportamientos y estilos de liderazgo. Los teóricos empezaron a creer que las personas podían aprender o desarrollarse como líderes. La atención se centró en lo que hace un líder en lugar de las cualidades que posee. Se planteó la pregunta: “¿Cuáles son los distintos estilos de liderazgo?”. Junto con este cambio llegó la comprensión de que los seguidores estaban involucrados. ¿Qué estilo influye mejor en el comportamiento del seguidor? Por ejemplo, la



productividad suele ser alta bajo un liderazgo autocrático, pero la moral es más alta bajo un liderazgo diplomático.

Liderazgo por Contingencia

La base de la Teoría de la Contingencia se pregunta: “¿Qué comportamientos de liderazgo tienen éxito en determinadas situaciones?”. El liderazgo se ajusta a los seguidores y a la situación. El liderazgo eficaz se convierte en una combinación de la relación entre el estilo del líder, los seguidores y el problema. Esta teoría se centra en las variables situacionales que determinan el estilo apropiado para adaptarse a las circunstancias. Ningún estilo de liderazgo es el mejor para todas las situaciones. Las variables determinan el tipo necesario. Diferentes situaciones requieren diferentes técnicas.

Las teorías de Contingencia Compleja consideran tanto el contexto como sus complejidades. El liderazgo consiste en hacer que las cosas sucedan “en función del contexto”. La contingencia implica que una cosa depende de otra. Un estudio reciente realizado por un par de profesores de la Harvard Business School “descubrió un atributo inmutable que comparten todos los gigantes de los negocios: Tenían una habilidad innata para leer las fuerzas que daban forma a la época en la que vivían, y para aprovechar las oportunidades resultantes”. Poseían “inteligencia contextual” (Breen 2005, número 98).

Las teorías de la contingencia y de la contingencia compleja abarcan varias aplicaciones: (a) el liderazgo situacional (teoría de Hersey y Blanchard; el modelo de contingencia LPC de Fiedler; el modelo de decisión normativa de Vroom y Yetton); (b) la teoría del intercambio social; (c) la teoría del camino-objetivo; (d) la teoría del liderazgo transaccional; (e) la teoría del liderazgo transformacional, y (f) el liderazgo de servicio (por mencionar algunas). Muchas de estas teorías o tipos de liderazgo merecen un análisis más detallado.

Liderazgo Situacional

Sugiere que hay diferentes estilos de liderazgo para distintos niveles de seguidores. Se basa en lo que requiere la situación. Un excelente líder situacional puede cambiar de estilo de liderazgo tan rápidamente como cambia la situación. El estilo de liderazgo del líder (dirigir, entrenar, apoyar y delegar) corresponde al nivel de desarrollo de los seguidores (Wikipedia, 2007). Es el líder quien debe adaptarse, no el seguidor. Un líder así tendría que discernir el progreso de los demás.

Liderazgo Transformacional

Estas teorías pretenden transformar tanto a las personas como a la organización. Bernard Bass consideraba que se podía transformar a los seguidores de tres maneras: (a) mostrar a los seguidores la importancia de sus responsabilidades o tareas, (b) fomentar el crecimiento y los



logros personales, y (c) motivar a los seguidores para que trabajen por la mejora de la organización y no por el beneficio personal. Se empeñan en ayudar a las personas a alcanzar su máximo potencial. James MacGregor Burns dijo que el liderazgo “es una relación de estimulación y elevación mutua que convierte a los seguidores en líderes” (Burns 2003, 14). Los líderes (a) transforman la mente y el corazón; (b) clarifican el propósito; (c) amplían la visión y la perspicacia; (d) fomentan que el comportamiento sea congruente con los valores; (e) buscan el desarrollo en lugar del mero rendimiento; (f) hacen que las personas pasen de lo bueno a lo mejor; (g) abogan por cambios que sean permanentes, y (h) aumentan la conciencia de lo que es correcto y esencial. Hay una transferencia de liderazgo entre el líder y los seguidores (2 Timoteo 2:2). El liderazgo de Jesús fue transformador. Unió a un grupo de seguidores muy diferentes en un equipo de liderazgo. Los líderes transformacionales son necesarios en cualquier contexto. Los líderes son cruciales en medio de la pobreza, el mal gobierno, los conflictos y las enfermedades. ¿Quién estará a la altura de las circunstancias? ¡Quiero ser un líder transformacional!

Liderazgo Transaccional

Esta teoría se basa en recompensas y castigos. Si los seguidores tienen éxito, son recompensados. Si los seguidores fracasan, se les reprende o castiga. Las recompensas y los castigos se utilizan para lograr la conformidad. Los líderes transaccionales tienden a ser: (a) orientados a la tarea, los resultados o la acción; (b) directivos, y (c) dominantes. Muchos usan un “enfoque de mando y control”. Levantar la voz no suscita respeto, sino miedo. Se espera que los seguidores hagan lo que se les dice, y cuestionar el liderazgo puede ser visto como deslealtad (en el mejor de los casos). La regla autocrática parece ser la fórmula del día. Desgraciadamente, este estilo prevalece en diferentes partes del mundo en desarrollo. Un líder debe recordar: ¡la autocracia perturba!

Liderazgo de Servidores

Trasciende el tiempo y la cultura y debería ser el estándar de liderazgo en la actualidad. Este es el estilo inconfundible, apropiado para todas las culturas y contextos. El enfoque de liderazgo ejemplar usaría esto como base e incluiría los puntos buenos de las otras teorías de liderazgo, convirtiéndolo en un liderazgo flexible y de varios estilos. Se necesita el mejor estilo de liderazgo para la situación o las circunstancias actuales.

Confianza

Cuando un líder es íntegro, los seguidores desarrollan confianza. Se puede tener una gran visión, pero no servirá de mucho si el factor de confianza es bajo. La confianza es el superglue (pegamento) que mantiene unida a la organización o al grupo. Es difícil de ganar y fácil de perder. Pero une a líderes y seguidores. La confianza es mantener el compromiso; hacer lo que uno dice que va a hacer. Se construye sobre la base de las promesas cumplidas. Max DePree (1997) dijo: “Me gusta recordar que ser elegido significa ser confiado” (129). La confianza es imprescindible. “Sin confianza, uno nunca puede convertirse en un gran líder. La credibilidad es la base del



liderazgo... La gente no creerá en el mensaje si no cree en el mensajero” (Kouzes y Posner, 2002, 32-33).

Autoridad Espiritual de los Líderes en Crecimiento

El poder para ministrar es la autoridad espiritual. Si uno es llamado a liderar, puede descansar en la seguridad de que Dios proveerá el poder y la autoridad necesarios. Él respalda a los que llama. Dios es la fuente de poder y provee la habilidad para lograr los planes y la visión. “Yo edificaré mi iglesia, y los poderes del infierno no prevalecerán contra ella” (Mateo 16:18, TLB) [The Living Bible]. Dios provee el llamado, la misión y la visión. Nosotros, como líderes, determinamos la estrategia y la estructura necesarias para alcanzarlas.

Debe haber un equilibrio saludable entre la libertad y el control. Las personas son libres de ejercer sus talentos y cumplir con sus descripciones de trabajo. Los líderes no deben rondar, acechar o aullar. Estas acciones no generan respeto, sino miedo. El micro liderazgo no es necesario, pero se practica a menudo. Los líderes no pueden tener las manos, los oídos y los ojos en todo lo que ocurre en una organización. La confianza es una vía de doble sentido. Los seguidores confían en los líderes; los líderes deben confiar en los seguidores para tener una relación líder-seguidor fuerte y dinámica.

Los líderes deben rendir cuentas. Todo el mundo está sometido a alguien. “Sométase toda persona a las autoridades superiores; porque no hay autoridad, sino de parte de Dios, y las que hay, por Dios, han sido establecidas” (Romanos 13:1). Para poder ser un líder, primero hay que ser un seguidor. Nadie es siempre un líder. A veces, cada persona es un seguidor. Los líderes que tienen problemas para someterse a la autoridad también tendrán problemas para ejercerla (Allen, 2005, 2). Véase Gálatas 6:7. Muéstrame un líder sin autoridad, responsabilidad y sumisión, y te mostraré un líder en camino al desastre. La falta de responsabilidad es un peligro para mantener el buen carácter. Siempre debe haber controles y equilibrios en los aspectos de la organización. La autoridad es el derecho a dirigir. El poder es la capacidad de dirigir. Ambos provienen de Dios (Lucas 9:1-2; Hechos 19:13-16). El poder, la autoridad y la posición espirituales definitivos son otorgados por Dios (Salmos 75:6).

Es común en muchos lugares que un líder se aferre al poder. Que Dios nos libre de la tiranía de los líderes ávidos de poder. Algunos líderes de la iglesia son expulsados del cargo y se alejan de la iglesia por completo. Sienten que una vez que son líderes, siempre son líderes. El abuso de poder abunda. Alejarse del cargo o de la responsabilidad conlleva inseguridad y pérdida de identidad. Rápidamente, olvidan que la promoción viene del Señor. Él levanta a uno y deja de lado a otro (Salmos 75:6). Algunos líderes se quedan demasiado tiempo, otros demasiado poco. Saber cuándo irse pone al líder en control. Saber cuándo entrar puede ser tan importante como saber cuándo salir. Planifique el final del juego. Nunca hay que sabotear el éxito de la transición a la siguiente generación (Champy y Nohria, 2000, 217-224). J. Mark Jordan dijo:



“El hombre fuerte no demuestra su fuerza poniéndose encima de una pila de pesas: demuestra su fuerza mostrando cuánto puede levantar. Un líder eficaz tampoco demuestra nada rebajando a la gente. Los líderes son levantadores de pesas” (Jordan 2006, 46).

Un líder influye. Influye en las personas para lograr un propósito o una visión. Divide la visión en trozos factibles llamados objetivos, establece prioridades, inspira a los demás para que se impliquen y den lo mejor de sí mismos. Una de las mejores formas de influir en los demás es dar ejemplo; predicar con el ejemplo.



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Explique brevemente cada una de las siguientes teorías de liderazgo:

a) La teoría del gran hombre

b) La teoría de los rasgos

c) La teoría de las contingencias

d) Teorías del liderazgo transaccional

2. Cuando el foco de atención pasó de las cualidades de un líder a lo que este hace, ¿qué pregunta se hizo? _____

Junto con el cambio de enfoque, ¿qué se produjo la realización?

3. ¿En qué se diferencia el liderazgo situacional de otros estilos?



4. El liderazgo transformacional cree que los seguidores pueden ser transformados de tres (3) maneras. ¿Qué escrituras apoyan este estilo de liderazgo?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

5. ¿Cuál es el mejor estilo de liderazgo a utilizar?

6. ¿Cuál es el superglue (pegamento) que mantiene unida a la organización o al grupo? Explica brevemente.

7. ¿Qué es la “autoridad espiritual”? Explique brevemente.

8. ¿Qué tiene que ver Romanos 13:1 con el liderazgo? _____

9. ¿Cuál es la diferencia entre “poder” y “autoridad”? Apoya tu respuesta con las Escrituras.

10. ¿Cuál es una de las mejores maneras de influir en los demás?



LECCIÓN 30

LA ESTRUCTURA DESARROLLA EL VALOR

Estructura y Delegación

Toda organización necesita una estructura. La iglesia requiere un marco para apoyar el crecimiento y el reavivamiento de los tiempos finales. En Hechos 6, encontramos el principio de la delegación. Había surgido un problema. Las viudas estaban siendo desatendidas. Los doce apóstoles se reunieron y discutieron el asunto. La iglesia se estaba multiplicando y era necesario delegar la responsabilidad. Era necesario establecer una estructura para facilitar el crecimiento y el desarrollo. Eligieron a siete hombres de honrada reputación, llenos del Espíritu Santo y de sabiduría. La delegación efectiva y la reorganización de las prioridades condujeron a un crecimiento más increíble de la iglesia. Otra palabra para delegar es compartir. La delegación tuvo lugar para proporcionar el marco necesario para servir a la gente de manera más efectiva y para servir a más gente de manera efectiva. La delegación faculta a los demás al aumentar la base de trabajo. Un liderazgo sobresaliente es imposible sin una delegación eficaz. Permite al líder alcanzar sus objetivos. Aumenta (a) el nivel de motivación del seguidor, (b) la cantidad total de trabajo que se puede hacer, (c) el nivel de compromiso, (d) el potencial de lograr la visión, y (e) la capacidad de realizar la tarea.

Cuando delegamos, pedimos a la gente que nos ayude a completar la tarea. No delegar obstaculizará el crecimiento de la iglesia, por no hablar del desarrollo personal del seguidor. Pablo estableció muchas iglesias porque nombró ancianos para que se encargaran de cada una (Hechos 14:23-24). Primero reunió a un grupo de personas. Luego, Pablo los entrenó en el liderazgo. De este grupo, escogió a hombres capaces para liderar. Cumplían con las calificaciones para el liderazgo que Pablo le indicó más tarde a Tito y a Timoteo. Pablo volvió más tarde para animar y fortalecer al grupo.

Oración

No se puede subestimar la necesidad de reunirse con el Director General Celestial. Todo el mundo tiene un líder. ¿Quién dirige al líder? Es esencial que el líder cristiano sea dirigido por Dios (Romanos 8:14). La oración identifica quién está realmente al mando. Nos conecta directamente con Dios. Servimos a un solo amo (Mateo 6:24). Creo que fue E. M. Bounds quien amonestó: “Los



que son pequeños con Dios serán pequeños para Dios” Somos líderes espirituales. Un líder espiritual debe ser primero espiritual y segundo líder. Este estándar fue establecido en la Iglesia Primitiva; “Buscad, pues, hermanos, de entre vosotros a siete varones de buen testimonio, llenos del Espíritu Santo y de sabiduría, ... Y nosotros persistiremos en la oración y en el ministerio de la palabra” (Hechos 6:3-4) Los líderes fueron seleccionados sobre la base de un conocimiento predeterminado de que eran, en primer lugar, espirituales. Nosotros somos líderes cristianos. Somos cristianos primero y líderes después. Esta debe ser la estrella del norte que nos guíe en cada decisión y dirección. Dios es lo primero. Nuestra función de liderazgo le sigue. Buscamos activamente la obediencia a la Palabra, los caminos y la voluntad de Dios. Por lo tanto, como cristiano, uno debe pasar tiempo en soledad, estudio y adoración. He estado en varias iglesias con un cartel en el santuario, “Entra para adorar. Salga para servir”. ¡Gran concepto!

Los líderes influyentes dirigen: (a) hacia abajo a los seguidores; (b) verticalmente o hacia arriba, influenciando a los superiores; (c) lateral/horizontalmente a nuestros compañeros, y (d) hacia adentro, haciendo de nuestra alma nuestra primera misión. Las dimensiones física, mental, emocional y espiritual conforman al líder. No hay que descuidar ninguna. Todas son importantes. Los líderes deben preocuparse por el “auténtico crecimiento del alma” (Nelson y Toler, 2002, 80-81). El liderazgo comienza en el corazón. “Sobre toda cosa guardada, guarda tu corazón; porque de él mana la vida” (Proverbios 4:23). H. Dale Burke (2004) dijo: “El secreto para ser eficaz en el ahora es mantenerse conectado con lo eterno” (55). También dio este experto consejo:

La espiritualidad es el centro del liderazgo. Responde a lo siguiente: ¿la voz de quién es más significativa cuando todos tienen una opinión diferente? ¿Qué *valores* no deben abandonarse nunca cuando otros están dispuestos a saltarse las reglas o a reescribirlas? ¿Qué *visión* merece la pena perseguir cuando no podemos hacerlo todo? ¿Cuáles son las *relaciones vitales*, las personas que más importan? (Burke 2004, 48)

“Porque Dios es el que en vosotros produce así el querer como el hacer, por su buena voluntad” (Filipenses 2:13). Una mañana me desperté meditando sobre el papel de la espiritualidad y la oración en la vida de un líder cristiano. Mientras realizaba la rutina habitual de las devociones personales, presté mucha atención a lo que se decía sobre el liderazgo a través de la oración. Oré: (a) presentando mi cuerpo como un sacrificio vivo, santo, aceptable a Dios, que es mi servicio razonable (Romanos 12:1); (b) que no me conformara a este mundo, sino que me transformara para poder probar la buena, aceptable y perfecta voluntad de Dios (Romanos 12:2); (c) que se hiciera la voluntad de Dios, no la mía (Lucas 22:42); (d) que amara al Señor con todo mi corazón (Deuteronomio 6:5; 11:13), y amara a los que Él ha puesto bajo mi cuidado. Si no puedo amarlos, no puedo guiarlos; (e) me sometería a Su voluntad mientras Él me pone en el lugar que necesito estar, donde mis talentos y dones pueden ser de mayor beneficio para Su reino (Santiago 4:7); (f) Su Palabra crecería poderosamente en mi vida (Hechos 19:20); Su Espíritu produciría fruto en mí (Gálatas 5:22); (g) Dios me ayudaría a ver claramente lo que Él quiere que vea; a oír claramente lo que Él quiere que oiga (Apocalipsis 2:7; Isaías 55:8); (h) escucharía Su voz y Su consejo por encima de todas las demás voces y sonidos que llenan mi día; (i) me moldearía



y daría forma a Su plan perfecto (Jeremías 18: 2-6); (j) Me capacitaría para llevar mis pensamientos a la mente de Cristo (2 Corintios 10:5); (k) Me enseñaría a contar mis días (Salmos 90: 12), y hacer que cada día cuente; (l) me daría cuenta de que no puedo hacer nada de valor eterno sin Él; (m) las cosas en las que trabajo hoy contarían para la eternidad; (n) me haría el líder que necesito ser; la oración cambia las cosas; la oración me cambia a mí, y (o) me ayudaría a recordar: “Oh Jehová, ciertamente yo soy tu siervo, Siervo tuyo soy” (Salmos 116:16).

El liderazgo es una vocación. No es una posición que se asume. Según se dice, Abigail Adams, en 1790, escribió una carta a Thomas Jefferson que decía: “Las grandes necesidades llaman a los grandes líderes”. Estamos llamados a liderar.

Para decirlo sin rodeos: todo eso del liderazgo es un concepto demencial. Los líderes no nacen ni se hacen. Los líderes son convocados. Son llamados a existir por las circunstancias. Los que están a la altura de las circunstancias son líderes. Todos son “llamados” por Dios para alguna misión. Pero, en ocasiones, los “llamados” son “convocados” para el liderazgo. (Sweet 2004, 12-13)

A Dios le interesa lo que estamos haciendo. Nos preocupamos por la ubicación: ¿dónde debo ir? La vocación: ¿qué debo hacer? Cuando la pregunta más importante de todas es: “¿Qué debo ser?”. “Preparamos a los jóvenes líderes para una caída cuando los animamos a visualizar lo que pueden hacer antes de considerar el tipo de persona que deberían ser” (Barton). Debemos ser santificados, apartados para un propósito (1 Tesalonicenses 4:3-5).

Visión de los Líderes en Crecimiento

Max DePree (1989) afirma que “la primera responsabilidad de un líder es definir la realidad. La última es dar las gracias. Entre ambas, el líder debe convertirse en un servidor y un deudor” (9). Los líderes proporcionan un propósito a través de la misión, y una dirección a través de la visión. Una misión responde: “¿Por qué estoy aquí?”. Una visión responde: “¿Adónde vamos?”. “No hay ningún motor más poderoso que impulse a una organización hacia la excelencia y el éxito a largo plazo que una visión de futuro atractiva, valiosa y alcanzable, ampliamente compartida” (Bennis y Nanus). Los líderes visionarios proporcionan una dirección y un propósito sólidos. Confucio decía que los líderes son distribuidores de esperanza. Ayudan a todos a encontrar su papel único en la consecución de la visión. Ven más allá del presente. Además, pasan por un proceso continuo de visión y revisión. La falta de enfoque se traduce en una pérdida de visión.

“La visión no es un árbol que produce frutos. La visión es una semilla: ... Y, como todas las semillas, debe plantarse en la tierra adecuada para que crezca, florezca y dé fruto” (Southerland, 2000, 67). La visión crea un enfoque. “La visión es un objetivo que atrae” (Bennis y Nanus, 2005, 82). Llama a líderes y seguidores para que la persigan conjuntamente.



Helen Keller era una mujer ciega y sorda. Superó estos impedimentos y recaudó dinero para los ciegos vendiendo sus libros y conferencias. Una vez le preguntaron: “¿Qué es peor que ser ciego?”. Ella respondió rápidamente: “Tener la vista, pero no poder ver”.

En el día de Pentecostés, Pedro repitió la profecía del Antiguo Testamento relativa a la visitación del Espíritu de Dios sobre toda la carne. Reiteró que los jóvenes verán visiones, y los ancianos soñarán sueños. El Sabio en el Libro de Proverbios 29:18 (versión King James) escribió, “Donde no hay visión, el pueblo perece”. Una traducción dice: “Donde no hay visión, el pueblo habita sin cuidado”.

Para entender hacia dónde vas, primero debes mirar dónde has estado (pasado) y dónde estás (presente). Hay que tener conciencia de uno mismo. Después de que Adán y Eva transgredieran en el Jardín del Edén, Dios les preguntó: “Adán, ¿Dónde estás tú?”. (Génesis 3:9). La misma pregunta se te podría hacer a ti: “¿Dónde estás?”. Otras preguntas son: ¿cuál es tu ministerio? ¿Cuál es tu visión? ¿Cuál es la voluntad de Dios para tu vida?

La visión es una imagen clara en nuestra mente de cómo será la vida en el futuro. Nos da una idea de hacia dónde vamos. La visión establece la dirección de nuestra vida y nos sirve de hoja de ruta. Una vez que entendemos a dónde vamos, debemos saber cómo llegar desde donde estamos. Entonces, fijamos la vista en nuestro destino y empezamos a trabajar en un plan para llegar allí. Por lo tanto, es necesario mantener nuestra meta claramente a la vista.

Algunas personas espirituales tienen un problema con la planificación. Piensan que “caminar por fe” significa que no tienes ningún plan. Se ha dicho acertadamente: “Si no planeas, planeas fracasar”. La planificación y la fe van de la mano. La fe efectiva y bíblica está definida en Hebreos 11:1; “Es, pues, la fe, la certeza de lo que se espera, la convicción de lo que no se ve”. ¡La visión es fe!

Todos los líderes se interesan por el futuro y por la capacidad de afrontarlo. Conocen el camino, muestran el camino y siguen el camino. Los líderes toman la delantera a la hora de planificar. Guían a los demás hacia el futuro. Los líderes tienen pasión por marcar la diferencia hoy y por influir en el mañana. Cada uno quiere vivir una vida que cuente para la eternidad. Quieren que sus logros permanezcan después de que se hayan ido.

Cuando Saulo fue derribado en el camino a Damasco, Jesús le dijo: “Para esto me he aparecido a ti” (Hechos 26:16). Él comprendió su propósito en la vida y en el ministerio, desde el principio. Más tarde, Pablo concluyó: “He peleado la buena batalla, he acabado la carrera, he guardado la fe” (2 Timoteo 4:7). ¿Cómo obtuvo Pablo esta visión? Lo preguntó. Después de preguntar: “¿Quién eres, Señor?” (Hechos 9:5), preguntó: “¿Qué quieres que haga?” (Hechos 9:6). Los líderes visionarios siguen el mismo proceso básico y directo. “El liderazgo es el proceso de motivar, movilizar, dotar de recursos y dirigir a las personas para que persigan apasionada y estratégicamente una visión de Dios que un grupo abraza conjuntamente” (Barna, 2002).



Valores de los Líderes en Crecimiento

Recuerde la discusión anterior sobre los valores. Toda organización espiritual—iglesia y escuela teológica—comparte al menos cuatro valores. Yo valoro la verdad, el crecimiento espiritual, la visión y las relaciones. Los valores: (a) son el núcleo común de entendimiento; (b) principios que guían el comportamiento organizativo y personal; (c) nos dicen lo que tenemos que hacer y ser en cada situación; (d) describen las cosas que son importantes para nosotros; (e) son las piedras angulares, guías, anclas y no negociables de la cultura que el líder está creando; (f) nos informan de lo que hay que hacer y lo que no hay que hacer; (g) motivan a los líderes y a los seguidores; (h) proporcionan el enfoque de por qué hacemos lo que hacemos; (i) determinan cómo deben ser las cosas; (j) dan poder; (k) expresan cómo llevaremos a cabo el liderazgo; (l) proporcionan un lenguaje y una cultura comunes; (m) nos permiten crear una comunidad; (n) describen el alma del líder y de la organización; (o) son duraderos; no cambian, y (p) son claros. No hay que esperar la dirección de otra persona para saber qué hacer.

Los líderes deben: (a) afirmar los valores compartidos; (b) enfatizarlos; (c) celebrar las victorias de los valores; (d) encarnar los valores; predicar con el ejemplo; (e) reflexionar y revisar los valores con regularidad; (f) alinear las acciones con los valores; (g) enseñar los valores, y (h) se conviertan en hombres de valor—valiosos. Los valores son de dos tipos: declarados y practicados. Los valores declarados son los que decimos que tenemos. Los valores practicados son los que vivimos (Seidel 2003, 201). La diferencia entre ambos se denomina a veces hipocresía.

Conclusión

El crecimiento de los líderes es un proceso que dura toda la vida. Nunca debemos dejar de hacer lo que sea necesario para que nuestro árbol de liderazgo siga creciendo. Hemos sido designados para producir frutos que permanezcan (Juan 15:16).

“Y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres; sabiendo que del Señor recibiréis la recompensa de la herencia, porque a Cristo el Señor servís” (Colosenses 3:23).



PREGUNTAS DE ESTUDIO

1. Explique la delegación.

2. Enumere cinco (5) cosas que la delegación aumenta al tiempo que permite al líder alcanzar los objetivos.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

3. ¿Por qué la ORACIÓN es un componente tan importante del liderazgo?

4. ¿A quién dirigen los líderes eficaces en las siguientes direcciones:

- a) Hacia abajo, ¿hacia quién? _____
- b) ¿En sentido vertical o ascendente? _____
- c) ¿Lateral/horizontal hacia quién? _____
- d) ¿hacia adentro? _____

5. ¿Cuál es el eje del liderazgo? _____

¿A qué cuatro (4) preguntas responde este eje?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____



6. Según Max Dupree, ¿cuál es la responsabilidad primera, última y media de un líder?

Primero: _____

Último: _____

Medio: _____

7. ¿Qué dos (2) cosas proporcionan los líderes a través de la misión y la visión? ¿A qué preguntas responde cada una de ellas?

1) _____

2) _____

8. ¿Qué aportan los líderes visionarios a quienes dirigen? _____

9. Defina la “visión” en relación con el liderazgo.

10. Enumere al menos ocho (8) características de los valores en relación con el liderazgo.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

8) _____

11. ¿Cuál es la diferencia entre los valores proclamados y los practicados? _____



OBRAS CITADAS

LECCIÓN 6

Aigbe, Sunday. 1991. *Called and Empowered: Global Mission in Pentecostal Perspective*. Ed. Murray A.; Byron D. Klaus Dempster and Douglas Peterson. Peabody, Massachusetts: Hendrickson Publishers.

Arcura, Fred. 2003. *Ask Me Help Desk*. <http://www.askmehelpdesk.com/religion/bible-question-4988-12.html>. (consultado en 19 de septiembre de, 2006).

Arteeyey, Solomon. 1997. The Road to Self-sufficiency in Africa's Missionary Development. *EMQ*, January. Article Printer Version, http://www.bgc.gospel.com.net/emqonline/emq_article/ (consultado en September 13, 2006).

———1997. *The Road to Self-sufficiency in Africa's Missionary Development in Evangelical Mission's Quarterly*. Wheaton, Illinois: EMQ, 34-38. Quoted in Michael, Gailyn Van Rheenens Pocock, and Douglas McConnell. *The Changing Face of World Missions*. Grand Rapids, Michigan: Baker Academic, 286, 2005.

Brant, Howard. 2005. *Redefining Missions for the 21st Century*. : Lausanne Committee for World Evangelization, The Two Thirds World Church. , Lausanne Occasional Paper Number 44; Issue Group Number 15.

Burk, Dorsey L., ed. 2005. *Insight*. Hazelwood: Foreign Missions Division.

Coggins, Wade. July 1993. *Let the Buyer Beware*. *EMQ Online*: EMQ, 4. Quoted in Craig Ott. *Let the Buyer Beware*.: *EMQ Online*, 4, 1993.

Culbertson, Howard. 2006. Verses on Missions: Christian Missions in the Bible. *Christian Missions and World Missions Resources*. / (consultado en September 20, 2006).

Engel, James F. & William A. Dyrness. 2000. *Changing the Mind of Missions: Where Have We Gone Wrong?* Downer's Grove, Illinois: InterVarsity Press.

———. and William A. Dyrness. 2000. *Changing the Mind of Missions: Where Have We Gone Wrong?* Downer's Grove, Illinois: InterVarsity.



- Ezemadu, Reuben. 2006. Issues, Trends, Challenges, and Models of African Initiatives in Missions in the 21st Century. In *WEA Mission Commission Global Issues Summit held in Goudini Spa, South Africa, June 18-24, 2006*:
- Frimpong-Manso, Yaw. 2006. Developing a Missions Strategy.: GlobeServe Ministries. Apuntes fotocopiados en el Awaken to the Word II Program.
- Gordon-Conwell Theological Seminary. Work of David Barrett. Status of Global Mission. *International Bulletin of Missionary Research* Volume 30, no. 1: 1. PDF, <http://www.gordonconwell.edu/ockenga/globalchristianity/resources.php/> (consultado en September 7, 2006).
- Hesselgrave, David J. 1999. Redefining Holism. *Evangelical Missions Quarterly*, July 1. Printer Version, https://bgc.gospelcom.net/emqonline/emq_article_read_pv.php?ArticleID=2156.
- . 2005. *Paradigms in Conflict: 10 Key Questions in Christian Missions Today*. Grand Rapids, Michigan: Kregel Publications.
- Internet World Stats. 2006. Internet Usage Statistics - The Big Picture. *Internet World Stats*. <http://internetworldstats.com/stats.htm>. (consultado en el 13 de septiembre de 2006).
- Kaiser, Walter C. Jr. 1978, Paperback Edition 1991. *Toward an Old Testament Theology*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan Publishing.
- Little, Christopher R. 2006. What Makes Mission Christian? Enero, 1.
- Ma, Wonsuk. 2005. Full Circle Mission: A Possibility of Pentecostal Missiology. *AJPS* 8:1: 27.
- McQuilkin, Robertson, Quotation of Bishop Zablon Nthamburi (Methodist Church of Kenya). 1999. *Stop Sending Money: Breaking the Cycle of Missions Dependency (in Christianity Today)*., 57-59. Citado en Michael, Lailyn Van Rheenen Pocock, y Douglas McConnell. *The Changing Face of Missions: Engaging Contemporary Issues and Trends*. Grand Rapids, Michigan: Baker Academic, 280, 2005.
- Media Missions Division*. 2006. Purpose of There is Hope for Today. 2006. <http://www.thereishopefortoday.com/> (consultado en el 7 de septiembre de 2006).
- Moll, Rob. 2006. Missions Incredible. *Christianity Today*, Marzo de 2006, 1. www.christianitytoday.com/ (consultado el 7 de septiembre de 2006).



Partner, Samuel Hugh Moffett in *Evangelism: The Leading*. 1999. *Perspectives on the World Christian Movement*. Ed. Ralph Winter and Steven C. Hawthorne. Pasadena, California: William Carey Library.

Pate, Larry. 1991. Pentecostal Missions in the Two-thirds World. In *Called and Empowered: Global Mission in Pentecostal Perspective*, ed. Dempster, Murray A.; Byron D. Klaus, and Douglas Petersen, 242-258. Peabody, Mass: Hendrickson Publishers.

Rickett, Daniel. 2000. Dependency in Mission Partnership. PDF. Adapted from *Building Strategic Relationships: A Practical Guide to Partnering with Non-Western Missions*, / (consultado en September 7, 2006).

———. 2001. Mistakes Partners Make and How to Avoid Them. *Evangelical Missions Quarterly*, July, 308-317.

Taylor, William. 1995. Lessons on Partnership. *Evangelical Missions Quarterly*, October, http://bgc.gospelcom.net/emqonline/emq_article_read_pv.php?ArticleID=2267/ (consultado en el 13 de septiembre de 2006).

———. 1995. Lessons on Partnership. *Evangelical Missions Quarterly*, October,

Walz, Brad. 1994. The Hard Road to Missions Vision in National Churches. *Evangelical Missions Quarterly*, Article 2317, <http://bgc.gospel.com/emqonline/> (consultado en September 13, 2006).

Lecciones 17 & 18

Adair, John, 2003. What Leaders Read: Effective Leadership. *National College of School Leadership*, .pdf, / (consultado en el 19 de enero de 2007).

———, 2003. What Leaders Read: Effective Leadership. *National College of School Leadership*, .pdf, / (consultado en January 19, 2007).

———, 2003. What Leaders Read: Effective Leadership. *National College of School Leadership*, .pdf, / (consultado en January 19, 2007).

Banhegyi, Steve, and Eugenie Banhegyi. 2003. *The Spirit of African Leadership*. Johannesburg: CIDA Project. pdf, Africanet/ (consultado en el 17 de enero de 2007).

Blunt, P. & Jones, M. 1997. Exploring the limits of western leadership theory in East Asia and Africa. *Personnel Reviews*,

Browning, Peter. 2002. Are Leaders made or born--or both? *Charlotte Business Journal*, 30 de septiembre de 2002.



<http://www.bizjournals.com/charlotte/stories/2002/09/30/editorial3.html?t=printable/>
(consultado en el 19 de enero de 2007).

Clinton, Robert J. 1997. *How to Look at Leadership as contained in Foundations for Christian Leadership: Supplementary Reading*. Ed. ICI University Staff. Springfield, Missouri: Global University.

The Editors of CIO Insight. 2003. Leadership 2003: Are Successful Leaders Born or Made? *Cio Insight*, October 1, 2003. http://www.cioinsight.com/print_artilce2/0,1217,a=108886,00.asp/ (consultado en el 19 de enero de 2007).

The Editors of Saturday Independent, Power, and Purpose of Leadership, .pdf, www.independentonline.com/pdf.php?a=17528/ (consultado en el 10 de enero de 2007).

Elliston, Edgar J. 1992. *Home Grown Leaders*. Pasadena, California: William Carey Library.

Klaus, Byron D. 1997. *Foundations for Christian Leadership*. Springfield: Global University.

Krech, D. Function and Leadership. *Changing Minds*.

http://changingminds.org/disciplines/leadership/actions/leader_function.htm.(consultado en el 19 de enero de 2007)

Lee, Harris W. 2003. *Effective Church Leadership*. Silver Springs, Maryland: Pacific Press Publishing Association.

Leithwood, Kenneth and Carolyn Riehl. 2003. *What We Know About Successful School Leadership*. Ed. Philadelphia, PA: Laboratory for Student Success. .pdf, <http://www.cepa.gse.rutgers.edu/whatweknow.pdf>. (consultado en el 19 de enero de 2007).

Maxwell, John C. 1995. *Developing the Leaders Around You*. Nashville, Tennessee: Thomas Nelson Publishers.

Minnick, E. K. 1990. *Transforming Knowledge*. Philadelphia: Temple University Press.

Chapter 14. In *Supervisory Leadership and the Introduction of Change*:. .pdf, www.swlearnin.com/management/loenard/leonard_9e/Text_14-1.pdf. (consultado en el 19 de enero de 2007).

MIT Leadership Center. Leadership in an Age of Uncertainty. *MIT Leadership Center - Research Brief*, <http://sloanleadership.mit.edu/> (consultado en el 19 de enero de 2007).

Lecciones 19 & 20

Anderson, Mark. 2007. Running the Race. *Global Pastors Network*, February 23, 2007. <http://globalpastorsnetwork.org/> (consultado en February 23, 2007).



- Block, Peter. 1993. *Stewardship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Clinton, Robert J. 1992. *Leadership Series*. Altadena: Barnabas Publishers.
- Collins, Jim, and Jerry I. Porras. 1997. *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*. New York: HarperCollins Publishers.
- Covey, Stephen R. 1990. *Principle-Centered Leadership*. New York: Free Press.
- Elliston, Edgar J. 1992. *Home Grown Leaders*. Pasadena: William Carey Library.
———, 1992. *Home Grown Leaders*. Pasadena: William Carey Library.
- Ford, Leighton. 1991. *Transforming Leadership*. Downers Grove: InterVarsity Press.
- Halstead, Kent. *Servant Leadership for Congregations: Chapter Six*.: Online version of document, <http://www.servantleadershipbook.org/> (consultado en el 27 de marzo de 2007).
- Hesselbein, Frances and General Eric K. Shinseki. 2004. *Be-Know-Do: Leadership the Army Way (Adapted from the Official Army Manual)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Jenkins, Philip. 2007. Christian Vision Project: Companions of Life. *Christianitytoday.com*, March/April 2007, Volume 13, No. 2, 2007.
<http://www.christianitytoday.com/bc/2007/002/9.18.html>. (consultado en el 23 de marzo de 2007).
- Jim Kennedy.: Quoted in Leighton Ford. *Transforming Leadership*. Downer's Grove: InterVarsity Press, 199, 1991.
- Klaus, Byron. 2007. The Prez on Presidents. *Assemblies of God Theological Seminary: Prez Release February (February): Monthly Commentary*, <http://www.agts.ed//> (consultado en el 27 de febrero de 2007).
- Lee, Harris W. 2003. *Effective Church Leadership*. Silver Spring, Maryland: General Conference of Seventh-day Adventists.
- London, H. B., Jr.; Neil B. Wiseman. 2005. *The Shepherd's Covenant for Pastors*. Ventura, California: Regal Books from Gospel Light.
- Nelson, Alan E. 1996. *Leading Your Ministry (Online Version)*.: Abingdon Press. (consultado en el 23 de febrero de 2007).



Osei-Mensah, Gottfried. 1990. *Wanted: Servant Leaders*. Achimota, Accra, Ghana: Africa Christian Press.

Sanders, Oswald J. 1994. *Spiritual Leadership: Updated Edition*. Chicago: Moody Press.

Seidel, Andrew. 2003. *Charting a Bold Course*. Chicago: Moody Publishers.

Sweet, Leonard. 2004. *Summoned to Lead*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.

The Teal Trust. Servant Leadership. <http://www.teal.org.uk/dl/servant.htm>. (consultado en el 16 de febrero de 2007).

Lecciones 21 & 22

Bennis, William.: Quoted in Robert D. Dale. *Seeds for the Future: Growing Organic Leaders for Living Churches*. St. Louis, Missouri: Lake Hickory Resources/Chalice Press, 6, 2005.

Clinton, Robert J. 1992. *Leadership Series: Conclusions on Leadership Style*. Altadena, California: Barnabas Publishers.

———. 1992. *Leadership Series: Conclusions on Leadership Style*. Altadena, California: Barnabas Publishers.

Covey, Stephen R. 1990. *Principle-Centered Leadership*. New York, New York: Free Press.

———. 1990. *Principle-Centered Leadership*. New York, New York: Free Press.

DiCianni, Ron. 2002. *The Devotional Paintings of Ron DiCianni: A Brush with God's Word*. Wheaton, Illinois: Tyndale House Publishers, Inc.

Elliston, Edgar J. 1992. *Home Grown Leaders*. Pasadena, California: William Carey Library.

Hemphill, Joel. 1980. *He's Still Working on Me*. Lyrics by Joel Hemphill. Bridge Building Music, Inc., and Hemphill Music Company.

Lowney, Chris. 2003. *Heroic Leadership*. Chicago, Illinois: Loyola Press.

Shawchuck, Norman and Roger Heuser. 1992. *Leading the Congregation*. Nashville, Tennessee: Abingdon Press, 71. Quoted in *Foundations of Christian Leadership: Supplemental Readings*. Springfield, Missouri: 26, 1997/2003.

Web Forum. Self-awareness. <http://www/aikiweb.com/> (consultado en el 8 de agosto de 2007).



Lecciones 23 & 24

- Allen, Richard D. 2002. *The Genesis Principle of Leadership: Reclaiming and Stewarding the Long-Lost Image of God.* / (consultado en el 5 de septiembre de 2007).
- Clinton, Robert J. 1992. *Leadership Series: Conclusions on Leadership Style.* Altadena, California: Barnabas Publishers.
- . 1992. *Leadership Series: Conclusions on Leadership Style.* Altadena, California: Barnabas Publishers.
- Covey, Stephen R. 1991. *Principle-Centered Leadership.* New York: Free Press.
- . 1991. *Principle-Centered Leadership.* New York: Free Press.
- Dale, Robert D. 2005. *Seeds for the Future.* St. Louis, Missouri: Lake Hickory Resources.
- . 2005. *Seeds for the Future: Growing Organic Leaders for Living Churches.* St. Louis, Missouri: Lake Hickory Resources.
- Downey, Raymur J. Pasadena, California: 1982, Unpublished Doctoral Tutorial, School of World Mission, Fuller Theological Seminary. Quoted in Robert J. Clinton. *Leadership Series: Conclusions on Leadership Style.* Altadena, California: Barnabas Publishers, 27, 1992.
- Earley, Christopher P., and Miriam Erez. 1997. *The Transplanted Executive.* New York: Oxford University Press.
- . 1997. *The Transplanted Executive.* New York: Oxford University Press.
- Elliston, Edgar J. 1992. *Home Grown Leaders.* Pasadena, California: William Carey Library.
- Gyekye, Kwame. 1996. *African Cultural Values: An Introduction.* Philadelphia, Pa./Accra, Ghana: Sankofa Publishing Company.
- Harris, Philip R., and Robert T. Morgan. 1996. *Managing Cultural Differences: Leadership Strategies for a New World of Business.* Houston, Texas: Gulf Publishing Company.
- Hiebert, Paul G. 1990. Banyan Trees and Banana Trees.: *The Christian Leader*, 24. Quoted in Edgar Elliston. *Home Grown Leaders.* Pasadena, California: William Carey Library, 144, 1992.
- Kiechel III, W. and M. Rosenthal. 1992. *The Leader As Servant.* Fortune, 5/4/92 Volume, 125, Issue 9, 121.



Marques, Joan F. August 2006. *Awakened Leadership: Ancient Practice Gone Hip*. Volume 45/Number 7: 2. <http://www.ispi.org/publications/pitocs/piAugust2006.html>. (consultado el 7 de septiembre de 2007).

Maxwell, John C. 1993. *Developing the Leader Within You*. Nashville, Tennessee: Thomas Nelson Publishers.

Newton, Phil A. 2005. *Elders in Congregational Life: Rediscovering the Biblical Model for Church Leadership*. Grand Rapids, Michigan.

Osei-Mensah, Gottfried. 1990. *Wanted: Servant Leaders*. Accra, Ghana: Africa Christian Press.
———. 1990. *Wanted: Servant Leaders*. Accra, Ghana: Africa Christian Press.

Patterson, Richard. 1992. *Effectively Leading: A Guide for all Leaders*. Schaumburg, Illinois: Oasis International.

———. 1992. *Effectively Leading: A Guide for all Leaders*. Schaumburg, Illinois: Oasis International.

Saxe, John Godfrey. Adapted from: Blind Men and the Elephant (a.k.a. Blindmen). *Blind Men and the Elephant*.
http://www.wordinfo.info/words/index/info/view_unit/1/?letter=B&sp/ (consultado en el 7 de septiembre de 2007).

Stephens, Gary. 2001. *Management and Leadership for the African Church*.: Consultado en online. Book, / (consultado en el 5 de septiembre de 2007).

Lecciones 25-30

Addai-Mensah, Kwasi Kodua. 2007. *The C-Factor: 22 Qualities of Effective Leaders*. Accra, Ghana: Step Publishers.

Allen, Marshall. 2005. Learning to Lead. *Boundless Webzine*.

<http://www.boundless.org/aprint/aprint2005.cfm?url=http://www.boundless/> (consultado en el 12 de septiembre de 2007).

Allen, Richard D. 2002. *The Genesis Principle of Leadership: Reclaiming and Stewarding the Long-Lost Image of God*. Lookout Mountain, Georgia: Covenant College. / (consultado el 5 de septiembre de 2007).



- . 2002. *The Genesis Principle of Leadership: Reclaiming and Stewarding the Long-lost Image of God*. Lookout Mountain, Georgia: Covenant College.
- Barna, George. 2002. *A Fish Out of Water*. Nashville, Tennessee: Integrity Publishers.
- Barton, Ruth R.: Quoted in Andy Stanley. *The Next Generation Leader*. Sisters, Oregon: Multnomah Publishers, 131, 2003.
- Bennis, Warren and Burt Nanus. 2005. *Leaders Strategies for Taking Charge*. New York: Collins Business Essentials.
- . *Visionary Leadership*.: Quoted in Larry Johnston. *The Empowered Leader*, vol. Online Pdf file, 2-3.: McConkey/Johnston, 2001.
- Blackaby, Henry, and Richard Blackaby. 2001. *Spiritual Leadership*. Nashville, Tennessee: Broadman & Holman Publishers.
- Blanchard, Ken, and Mark Miller. 2004. *The Secret: What Great Leaders Know--and Do*. San Francisco, California: Berrett-Koehler Publishers.
- Blanchard, Ken; Bill Hybels and Phil Hodges. 1999. *Leadership by the Book: Tools to Transform Your Workplace*. New York: WaterBrook Press.
- Breen, Bill. 2005 Issue 98. The Three Ways of Great Leaders. *Fast Company*, September 2005 Issue 98. [Http://fastcompany.com/magazine/98/open_3ways_Printer_Friendly.html](http://fastcompany.com/magazine/98/open_3ways_Printer_Friendly.html). (consultado en el 20 de enero de 2007).
- Adair, John. 2003. What Leaders Read: Effective Leadership. *National College for School Leadership*, .pdf, / (consultado en el 20 de enero de 2007).
- Browning, Peter. 2002. Are Leaders made or born--or both? *Charlotte Business Journal*, September 30, 2002. <http://www.bizjournals.com/charlotte/stories/2002/09/30/editorial3.html?t=printable/> (consultado en el 19 de enero de 2007).
- Building Leadership Capacities - Rice University. 2002. Are leaders made or born--or both? *Charlotte Business Journal*, September 30, 2002. <http://www.bizjournals.com/charlotte/stories/2002/09/30/editorial3.html?t=printable/> (consultado en el 19 de enero de 2007).
- Burke, Dale H. 2004. *Less is More: Eight Secrets to How to Lead & Still Have a Life*. Eugene, Oregon: Harvest House Publishers.



- . 2004. *Less is More: Eight Secrets to How to Lead & Still Have a Life*. Eugene, Oregon: Harvest House Publishers.
- Bush, George. 1990. Remarks at the Presentation Ceremony: The American Presidency Project. Speech delivered to President's Volunteer Action Awards, April 27. Online Document, <http://www.presidency.ucsb.edu/ws/index.php?pid=18424/> (consultado en el 11 de septiembre de 2007).
- Caliguire, Jeff. 2003. *Leadership Secrets of Saint Paul*. Tulsa, Oklahoma.
- Champy, James, and Nitin Nohria. 2000. *The Arc of Ambition: Defining the Leadership Journey*. Cambridge, Massachusetts: Perseus Books.
- Clinton, Robert J. 1989. *How to Look at Leadership (in Theology, News, and Notes)*.: 30. Quoted in Graduate Study Guide by Byron D. Klaus. *Foundations for Christian Leadership (Supplementary Readings)*. Springfield, Missouri: Global University, 16, 2003.
- . *Making of a Leader*.: Quoted in Marshall Allen. *Boundless Webzine*.:, 1, 2005.
- Covey, Stephen R. 1991. *Principle-Centered Leadership*. New York: Free Press.
- . 1991. *Principle-Centered Leadership*. New York: Free Press.
- Cox, Danny, and John Hoover. *Leadership When the Heat is On*. New York: McGraw-Hill.
- Dale, Robert D. 2005. *Seeds for the Future: Growing Organic Leaders for Living Churches*. St. Louis, Missouri: Lake Hickory Resources.
- DePree, Max. 1989. *Leadership is an Art*. New York: Doubleday Publishers.
- . 1997. *Leading Without Power*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Einstein, Albert. Albert Einstein Quotes. *Thinkexist.com*.
http://thinkexist.com/quotation/the_high_destiny_of_the_individual_is_to_serve/298276.html. (consultado en el 13 de septiembre de 2007).
- Elliston, Edgar J. 1992. *Home Grown Leaders*. Pasadena, California: William Carey Library.
- Empson, Lila. 2004. As Quoted in: *Checklist for Life for Leaders*. Nashville, Tennessee: Nelson Books.
- Ford, Leighton. 1991. *Transforming Leadership*. Downers Groce, Illinois: InterVarsity Press.



- Forman, Rowland; Jeff Jones, and Bruce Miller. 2004. *The Leadership Baton*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.
- Gangel, Kenneth O. 1997. *Team Leadership in Christian Ministry*. Chicago: Moody Press.
- Greenleaf, Robert K.; Edited by Larry C. Spears. 2002. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Mahwah, New Jersey: Paulist Press.
- Halcomb, James; and David Hamilton, and Howard Malmstadt. 2000. *Courageous Leaders Transforming Their World*. Seattle, Washington: Youth With a Mission Publishing.
- Havner, Vance. : Quoted in Ken Blanchard and Don Shula. *The Little Book of Coaching*. Hammersmith, London: HarperCollins Business, 38, 2001.
- Hinckley, Bryant. 1955. *Not by Bread Alone*. Salt Lake City: Bookcraft, 25. Quoted in John C. Bowling. *Grace-Full Leadership*. Kansas City, Missouri: Beacon Hill Press, 15, 2000.
- Jordan, J. Mark. 2006. *Living and Leading in Ministry*. St. Louis, Missouri: Word Aflame Press.
- Kennedy, John F. 1961. Ask Not What Your Country Can Do For You. Speech delivered to Inaugural Speech, January 20. Washington, DC. Speech Manuscript, http://www.famousquotes.me.uk/speeches/John_F_Kennedy/5.htm. (consultado en el 11 de septiembre de 2007).
- King, Martin Luther, Jr. 2004. Volunteering Keeping the Holiday Feeling Alive All Year Long. *The Office Company*, June 18, 2004. http://www.theofficecompany.com/Articles_Forms/current/ARA/ara.volunteers1.html. (consultado en el 11 de septiembre de 2007).
- Kipling, Rudyard. 1902. *Just So Stories*. <http://whitewolf.newcastle.edu.au/words/authors/K/KiplingRudyard/p/> (consultado en el 7 de septiembre de 2007).
- Knowledge@wharton*. 2006. Gandhi, Mandela, Mother Teresa, a Tree, a Pillow. March 8, 2006. <http://www.knowledge.wharton.upenn.edu/article.cfm?articleid=1417/> (consultado en el 12 de septiembre de 2007).
- Kouzes, Jim, and Barry Posner. 2002. *The Leadership Challenge*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- . 2003. *The Leadership Challenge*. San Francisco, California: Jossey-Bass.



- Lei, Rachel. 2005. Now That I Have Washed Your Feet. *The Semi*, May 16, - 20, 6.
http://www.fuller.edu/student_life/semi/PDFs/Spring%2005/Spring2005_week8.pdf.
(consultado en el 11 de septiembre de 2007).
- MacArthur, John. 2004. *The Book on Leadership*. Nashville, Tennessee: Nelson Books.
- Nelson, Alan and Stan Toler. 2002. *The 5 Secrets to Becoming a Leader*. Ventura, California: Regal.
- Osei-Mensah, Gottfried. 1990. *Wanted: Servant Leaders*. Accra, Ghana: Africa Christian Press.
- Postras, Melinda. 2007. I Didn't. *Moments With Melinda*, July 2007.
http://momentswithmelinda.blogspot.com/2007_07_01_archive.html. (consultado en el 12 de septiembre de 2007).
- Sanders, Oswald J. 1994. *Spiritual Leadership*. Chicago, Illinois: Moody Press.
———. 1994. *Spiritual Leadership*. Chicago, Illinois: Moody Press.
- Seidel, Andrew. 2003. *Charting a Bold Course*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.
- Shaw, George Bernard.: Quoted in Stephen Covey. *Principle-Centered Leadership*. New York: Free Press, 324, 1990.
- Southerland, Dan. 2000. *Transitioning*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.
- Stedman, Ray; and Edited by James Denney. 2002. *The Servant who Rules*. Grand Rapids, Michigan: Discovery House Publishers.
- Sweet, Leonard. 2004. *Summoned to Lead*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.
- Unidentified Author. What is a Servant Leader? In: Chapter 1,
<http://www.burgmann.act.edu.au/srcfiles/What-is-a-Servant-Leader.pdf>. (consultado en el 10 de septiembre de 2007).
- Van Wagner, Kendra. 2006. Leadership Theories: Eight Major Leadership Theories. *About Psychology*. / (consultado en January 6, 2007).
- Wikipedia. 2007. Situational Leadership Theory. *Wikipedia.org*.
http://en.wikipedia.org/wiki/Situational_leadership_theory/ (consultado en el 6 de enero de 2007).
-