

Unos Pensamientos Sobre el Modelo Bíblico para Desarrollar a Líderes

Marcos 3:14: "Estableció a doce para que estuviesen con El y para enviarles a predicar."

II Timoteo 2:2: "Lo que has aprendido de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros."

Para la Obra Móvil

En el Antiguo Testamento Moisés tenía un "ayudante" llamado Josué, "su siervo" por unos 40 años. Cuando el tiempo se acercaba para que Moisés dejara este mundo, pidió a Dios poner un hombre sobre la congregación para ser su líder, que no fuera un rebaño sin pastor. Dios le dijo que Josué era ese hombre. Creo que la mejor preparación de un líder es ser el aprendiz de un líder. El Espíritu estaba en Josué y él era muy parecido a Moisés en su estilo de liderazgo como también en su devoción a Dios. Esto lo observamos en Exodo 33:11: "...su joven ayudante Josué, hijo de Nun, no se apartaba de la tienda (de reunión)." El aprendiz era como su maestro (Lucas 6:40).

En Elías, el gran profeta, vemos un ejemplo paralelo. Cuando se aproximaba el tiempo de su salida, Dios le mandó llamar a Eliseo a ser profeta en su lugar. Eliseo estuvo un tiempo como su siervo, "derramando agua sobre sus manos" antes de su partida espectacular. Siguió haciendo lo que había visto y oído en Elías y su ministerio profético fue muy parecido al de su maestro, sólo que fue el doble en número (II Reyes 2:9).

¿Cuál fue el método del Señor Jesucristo? En primer lugar, Su plan nunca fue preparar a uno solo para tomar Su lugar sino a 12 hombres del pueblo común, casi todos galileos como El. En segundo lugar, les llamó a ser Sus aprendices por unos años, para aprender de todo lo que El hacía, por qué lo hacía y cómo lo hacía. Luego les envió a hacer lo mismo. Una vez los 12 salieron en una misión; después ellos con otros 60, tal vez como líderes de grupos de seis para diferentes ciudades o regiones. Al fin, les encargó la última tarea de discipular a las naciones, enseñando todos los mandamientos que El les había enseñado. El énfasis siempre era en el hacer y no en el saber. Esta es la gran diferencia entre aprendices y graduados de escuelas: el saber qué, por qué y cómo hacer los mandamientos del Señor.

Pablo es el apóstol que dejó más claramente marcado el camino de cómo desarrollar líderes para la obra. El reclutaba a personas como Timoteo, Lucas, Tito, Aristarco y muchos otros para que le acompañaran como aprendices. Luego les enviaba a otros lugares que necesitaban un ministerio apostólico o los dejaba en lugares cuando él tenía que salir para completar lo que faltaba en esa obra apostólica: comenzar iglesias de casa con líderes locales establecidos. Era el líder y mentor de todos esos hombres. Pablo continuaba su liderazgo a través de cartas pastorales mientras vivía.

No vemos que usó otro método más que esa relación "padre-hijo" o "maestro-aprendiz" para prepararlos y ayudarlos a tener éxito en sus responsabilidades y experiencias. Ahora, en los tiempos modernos de tanta comunicación electrónica y telefónica, tantos libros y cursillos, tantos programas y sistemas, es muy fácil pensar que podemos prescindir del viejo método bíblico. Pero me pregunto si no estamos cambiando calidad por cantidad y la conveniencia o comodidad de otros métodos.

Había un tiempo cuando todos los Navegantes aprendían a hacer la obra apostólica viviendo con una persona de experiencia y madurez. Tanto hombres como mujeres tuvieron esa bendición de observar a sus mentores todo el tiempo. Eran como Pablo y Timoteo, a quien Pablo le pudo decir, "Pero tú has seguido (muy de cerca) mi doctrina, conducta, propósito, fe, longanimidad, amor, paciencia, persecuciones, padecimientos" (II Tim. 3:10,11.) ¡Lo vieron todo! Por eso Pablo les insistió a Timoteo y a Tito la necesidad de ser ejemplos a los demás. Pero algo pasó en la cultura o en la filosofía, y la urgencia de incrementar el número de obreros puso a un lado el método de un hogar y el ambiente familiar y los Navegantes abrieron "centros de entrenamiento". Estos fueron una adaptación del método original con el fin de incluir a más personas en "el programa" de estudios organizados. Siempre seguían la idea de cursillos como los seminarios pero con mejor supervisión y mayor adiestramiento. Pero los participantes no fueron tanto "aprendices" como "estudiantes". Este entrenamiento fue mejor que los seminarios pero no tan bueno que el método aprendiz. Hubo problemas

con ese tipo de entrenamiento porque a veces quienes recibieron a los "graduados" no estaban totalmente de acuerdo con las cosas que habían aprendido. Se suspendieron estos centros formales aunque la idea se podría acomodar en otra forma y hubo algunos que trataban de usar ese método localmente para preparar los obreros que necesitaban. Ahora en E.U.A. no hay ningún método universal sino muchos programas y adaptaciones de otros sistemas. El resultado es que casi no hay una norma y nadie sabe lo que va a recibir cuando llega un nuevo obrero al campo.

En Campinas, Brasil, ___ ha vuelto a la idea de un centro de entrenamiento con buenos resultados en dos áreas importantes: evangelismo y equipamiento de obreros. ___ está tomando esa responsabilidad y se espera buenos resultados con otra generación de obreros. Se está hablando de abrir otros centros en otros países. Creo que es buena hora para planear el equipamiento en términos generales para que todos vayan en la misma dirección con suficiente orientación pero también con libertad para hacer adaptaciones. Para lograr esto se necesitan ciertas pautas comunes sobre la filosofía misma y el contenido que se va a dar. La sencillez es un principio que observamos en toda la Biblia. Las complicaciones vienen de los hombres. La sencillez y la unidad son del Espíritu de Verdad.

La única agenda aparente en el método bíblico es una serie de "asuntos" que aparecen una y otra vez en los Evangelios, los Hechos de los Apóstoles, y las Epístolas de los Apóstoles:

1. Pasión por el Señor expresada en la oración y el estudio de las Escrituras.
2. Santificación con resultados visibles en una vida de obediencia expresada en fe, amor y esperanza.
3. Unidad en la iglesia local y universal con diversidad en las cosas no esenciales y aceptación como hermanos y amigos. La visión y el trabajo en equipos son claves de la unidad.
4. Evangelismo natural del contexto y evangelización de las naciones.
5. Un discipulado de todos bajo el señorío y la enseñanza del Señor que es progresivo, continuo y efectivo porque es de vida a vida, no de cuaderno a cuaderno.

Para lograr la comunicación fiel de estos "asuntos" de generación a generación, es necesario ser buenos ejemplos que los aprendices puedan observar y seguir de cerca. Esto ha de seguir continuamente. Nunca termina esa relación de mentor-aprendiz aunque los aprendices llegan a ser colaboradores, comilitantes y compañeros como Timoteo, Tito y otros.

Observación importante: Este método sirve mejor cuando el mentor y el aprendiz continúan trabajando en el mismo equipo apostólico donde hay relaciones estrechas.

En la Obra Local

Cuando el apóstol comienza una nueva obra, él y su equipo lo hacen todo durante la primera fase de evangelización y discipulado. Pero pronto hay una necesidad de obreros para ayudar en la labor. Estos nuevos obreros tienen profesiones u oficios que ocupan la mayor parte de su tiempo y necesitan ser equipados en los tiempos libres que ellos disponen. Pero parece que el método mejor para lograr su capacitación es como aprendices también. La ventaja de este método es que no se necesitan aulas ni muchos materiales, sino sólo disposición para hacer la obra con otro. Evangelizar con otro, orar con otro, estudiar las Escrituras con otro, discipular a otros con el aprendiz es lo que el Señor y los apóstoles hicieron. Cada actividad debe ser un aprendizaje para alguien para reproducirnos en otros. Los mejores obreros son los que lo han observado todo y lo están practicando así como fueron enseñados. Jesús nos enseñó a orar para que el Señor de la mies enviara obreros a Su mies. Ciertamente los de la obra apostólica son respuestas a la oración, pero creo que los obreros locales son igualmente la obra de Dios y nosotros solamente reconocemos a los que están aprendiendo y tienen el deseo ardiente de trabajar.

Los líderes (ancianos) locales se establecieron o fueron nombrados por los apóstoles. Algunos de los

mismos obreros van a tener los dones y los requisitos que vemos en I Timoteo 3 y Tito 1 para ser nombrados como los líderes de la obra local. Otra vez insisto que no hubo "seminarios" para desarrollar a estos líderes. Lo que aprendieron observando a los apóstoles fue su aprendizaje. Las cartas, visitas de los apóstoles y otros dotados (evangelistas, profetas, pastores y maestros Ef. 4:11,12) fue su entrenamiento continuo mientras estaban en la obra. Consejos sobre problemas específicos y temas para estar compartiendo a otros eran necesarios para su desarrollo. Los obreros más experimentados deben dar esa ayuda práctica cuando se necesite. Hoy día con los medios de comunicación tan fantásticos que tenemos es mucho más factible equipar a los obreros locales en una manera más personal.

Las siguientes generaciones de líderes locales han de ser producidas con el mismo aprendizaje pero ya no de los apóstoles sino de los primeros obreros locales. Hay un peligro latente en ese método de aprendiz: Si el obrero mentor no es lo que se requiere de líderes locales, entonces reproducirá lo que es y sus aprendices tendrán sus mismas fallas. Por esto los apóstoles, profetas, evangelistas, pastores y maestros deberían estar circulando siempre por los grupos, manteniendo las normas bien altas y animando a todos a ser todo lo que se requiere de líderes cristianos.

Los "asuntos" calientes para estos obreros y líderes locales son: moralidad intachable, integridad, pureza, buenos matrimonios y familias, victoria sobre los vicios, hospitalidad, amor, auto-control sobre las pasiones, etc. Muy poco se requiere en cuanto a sus dones espirituales, siendo la necesidad más grande que conozcan y enseñen la verdad para garantizar la sana doctrina en los grupos.

Una observación histórica: Los ancianos locales en los tiempos del Nuevo Testamento y por 200 años después de los apóstoles, fueron líderes de pequeños grupos que se reunían en casas y no en templos. Sabemos que a veces se reunían en escuelas también, pero siempre en grupos pequeños. La idea de tener sacerdotes, obispos y jerarquías se debe a dos razones principales. Con la "conversión" del emperador Constantino la religión cristiana fue aceptada y promulgada abiertamente y se prestaban las "basílicas" (edificios públicos) para las reuniones y muchas personas llegaron. Lógicamente, sólo los más dotados líderes fueron aptos para esa nueva forma de reunir a la Iglesia. También, para atraer a las masas paganas era "necesario" contextualizar la forma a lo que ellos entendían una religión con casta sacerdotal, templos, ritos, ropaje especial, etc. La adaptación lógica fue hacer una copia del judaísmo del Antiguo Testamento y el cristianismo sencillo fue cambiado por un sistema religioso y jerárquico. Pronto hicieron seminarios para preparar a estos sacerdotes que llamaban ancianos (presbíteros) y obispos como antes pero con una definición muy diferente.

Nosotros no tenemos nada que ver con ese sistema y por lo tanto no necesitamos usar sus métodos para el desarrollo de los líderes locales. Nuestra visión se asemeja mucho más a la realidad de los primeros siglos y nuestro centro es el hogar otra vez. Por lo tanto necesitamos volver al método aprendiz para desarrollar líderes.