

Del “Pastor orquesta” al Pastor director de una orquesta de pastores. Un cambio de modelo en aras del crecimiento y del cumplimiento de la misión integral

Gustavo D. Romero

Introducción. Estado de Situación

Y dijo Moisés a Jehová: ¿Por qué has hecho mal a tu siervo? ¿y por qué no he hallado gracia en tus ojos, que has puesto la carga de todo este pueblo sobre mí? ¿Concebí yo a todo este pueblo? ¿Lo engendré yo, para que me digas: Llévalo en tu seno, como lleva la que cría al que mama, a la tierra de la cual juraste a sus padres? ¿De dónde conseguiré yo carne para dar a todo este pueblo? Porque lloran a mí, diciendo: Danos carne que comamos. No puedo yo solo soportar a todo este pueblo, que me es pesado en demasía. Y si así lo haces tú conmigo, yo te ruego que me des muerte, si he hallado gracia en tus ojos; y que yo no vea mi mal. Entonces Jehová dijo a Moisés: Reúneme setenta varones de los ancianos de Israel, que tú sabes que son ancianos del pueblo y sus principales; y tráelos a la puerta del tabernáculo de reunión, y esperen allí contigo. Y yo descenderé y hablaré allí contigo, y tomaré del espíritu que está en ti, y pondré en ellos; y llevarán contigo la carga del pueblo, y no la llevarás tú solo.

Números 11:11-17

El “Pastor Orquesta”

Hace ya más de treinta años, el Profesor luterano del Instituto Universitario ISEDET, Ricardo Pietrantonio, afirmaba: “El ministerio se ha ido reduciendo a una sola función y un solo hombre: el pastor. No hay equipos, no hay gente que se ocupe de diversas tareas. Esto nos lleva a insistir en que debemos redescubrir los ‘ministerios’, no al ‘ministro’”.¹

En esta misma línea, el Pastor nazareno David Busic reflexionaba: “Hay una barrera en muchas iglesias hoy. Esto es una pared que es difícil de escalar. Llamo a esa pared ‘la barrera del ministerio’. Esto funciona así: Cada cristiano es llamado por Dios para ser un ministro. Y aún en la mayor parte de las congregaciones el 20 % de la gente hace el 80 % del ministerio. La pregunta es: ¿Por qué la barrera? ¿Por qué muchas iglesias no logran motivar al 80 % de su gente para comprometerse en alguna clase de ministerio significativo? Bien, hay un par de motivos posibles: en la iglesia media el 80 % de la gente no se preocupa por la llamada de Dios al ministerio en sus vidas o la mayoría de ellas cree que la llamada de Dios al ministerio es reservada solo para unos pocos elegidos. No pienso que la primera razón sea la verdadera. ESTE ES EL MITO: el Ministerio es para ‘ministros’. Y ‘los ministros’, desde luego, para la gente, son solo los ordenados”.²

¹ C. Delmonte, H.O. Ortega, R. Pietrantonio, D. Tinao, C.A. Valle y W. Villalpando. “El pastorado para la crisis. Encuesta y discusión sobre la función actual del pastor”, Cuadernos de Teología. Volumen I: Año 3.1973, 5-31.

² Church of the Nazarene Clergy Services. Pastoral Care. EEUU: Nazarene Publishing House. 2003, 45.

En nuestras iglesias, el liderazgo pastoral se caracteriza mayormente, por hacer una tarea más de “bombero” (apaga incendios); que por hacer un trabajo de capacitar líderes. En el mejor de los casos, hay un fuerte énfasis en la visitación y la atención de las necesidades de todos y cada uno de los miembros de la iglesia. De allí que pastores honestos y consagrados, con una carga muy fuerte por la obra del Señor, ofrendaron y ofrendan sus vidas, y han estado y están a disposición de los miembros de la iglesia, no importando el día, ni la hora. Sin embargo, no forman equipos de donde surjan los líderes. La gran mayoría de nuestros pastores son “pastores orquesta”, mientras que en el nuevo modelo, necesitamos de un equipo pastoral.

El Pastor como capacitador: “...a fin de perfeccionar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo.” (Efesios 4:12)

Christian Schwartz, en su Teoría del desarrollo natural de la iglesia, diferencia entre el: Liderazgo capacitado: hay un líder que es muy brillante, tiene muchos dones y una gran visión de futuro; y necesita voluntarios que le ayuden a convertir su visión en realidad. Líder = “superestrella”. Y el: Liderazgo capacitador: hay un equipo de liderazgo que capacita, apoya, motiva y aconseja a los cristianos para que se conviertan en todo lo que Dios quiere que sean; pudiendo llegar a tomar un camino muy diferente al de sus líderes.

Precisamente, una de las cualidades básicas para una iglesia saludable –dentro del movimiento de “iglecrecimiento”– que señala este autor, es la del Liderazgo capacitador: “Los responsables de iglesias en crecimiento concentran su trabajo en capacitar a otros creyentes para el servicio. Utilizan colaboradores no como ‘auxiliares’ para la realización de sus propios sueños y visiones, sino que, muy al contrario, invierten la pirámide del modelo autoritario de tal manera que los dirigentes ayudan al desarrollo de cada creyente hasta hacerle alcanzar el potencial espiritual que le corresponde según el plan de Dios.”³

Solo cuando la iglesia ejerza el sacerdocio de todos sus miembros podrá llevar adelante su misión integral. Ya es hora de superar los modelos “pastorcéntricos” en los cuales todo el ministerio de la congregación local recae en una o algunas personas determinantes, mientras los demás “calientan los bancos”.⁴

Con una visión optimista, en la mayoría de las iglesias, la designación de “miembro activo” designa a aquellos/as hermanos/as que asisten regularmente a los cultos y ofrendan a la iglesia.

Ahora bien, la iglesia nunca será más fuerte que el conjunto de ministros laicos que llevan adelante los diversos ministerios de la iglesia. Todas las iglesias necesitan un sistema intencional, bien planificado para descubrir, movilizar y apoyar los dones de sus miembros.⁵

Paradójicamente, uno de los motivos principales por los que muchos miembros no participan activamente en el ministerio es que se encuentran demasiado ocupados asistiendo a reuniones de la iglesia.⁶

³ Christian A. Schwarz, Desarrollo natural de la Iglesia. Las 8 características básicas de una iglesia saludable. Guía práctica para un iglecrecimiento natural. Buenos Aires: Clie. 1996, 22.

⁴ C. René Padilla y Yetsundo Yamamori. Una eclesiología para la misión integral. Buenos Aires: Kairós. 2003, 125.

⁵ Rick Warren, Una Iglesia con propósito. Buenos Aires: Vida. 1998, 377.

Típicamente, en la iglesia los miembros se ocupan de la administración y se supone que el pastor ordenado es quien lleva adelante el ministerio. Así, el pastor se convierte en un “cuello de botella”, que pretende tener el control. Sin embargo, su tarea no es controlar la iglesia sino guiarla. El ministerio motiva: Una vez que las personas comienzan a servir en un ministerio, necesitan ser adiestradas sobre la marcha.

Cuando uno delega responsabilidad, también tiene que delegar autoridad, como hizo Jesucristo con sus discípulos en “la Gran Comisión” (Mateo 28:18-20).

La tarea del pastor ordenado es equipar y estimular a los miembros para su ministerio. Hay que acostumbrar a la iglesia a no depender en todo del pastor ordenado.

El ministerio de todos los creyentes

In Sik Hong analiza los posibles ingredientes del estilo del ministerio pastoral de las iglesias históricas, que probablemente son causas o motivos de que tales iglesias no pudieron aprovechar la tendencia creciente de las iglesias evangélicas en América Latina. Se pregunta “¿qué espera la gente de sus pastores?” Y responde: “Los laicos demandan la igualdad de derechos y responsabilidades en los quehaceres de la iglesia y en el ministerio pastoral y la descentralización de la función y del cargo eclesialístico.” Propone pasar de la estructura de autoridad centralizada hacia una descentralizada.⁷

En el documento “Caminos de Misión para el siglo XXI” de la Iglesia Evangélica Metodista Argentina, en el punto 8 (“El Ministerio Ordenado”), acápite e, dice: “El Ministerio Ordenado debe facilitar y apuntar a crecer en un ministerio compartido y no centralizado”⁸

Lamentablemente, muchas veces hemos caído en un clericalismo que concentra el poder cada vez más en el pastor o sus sucedáneos en detrimento de la participación plena de los laicos para la extensión del Reino de Dios. En este sentido, extraigo del comentario del pastor Raúl Sosa al mencionado documento, lo siguiente: A lo largo del documento encontramos reiteradamente frases que afirman la necesidad de promover la participación de todo el pueblo de Dios en el ministerio total de la iglesia. Al mismo tiempo, se percibe críticamente que en las últimas décadas esa participación ha sido débil, como consecuencia de una progresiva centralización de los ministerios en la figura del pastor, y/o de funcionarios, o por la inercia de nombrar “comisiones especializadas” como una suerte de sustitución de una dedicación amplia y generalizada. Se ha puesto así de manifiesto un fenómeno muy propio de toda estructura institucional: la tendencia a delegar la responsabilidad en ámbitos reducidos considerados como los “especialistas”... Difícilmente puede haber un verdadero desarrollo de

⁶ *Ibíd*, 386.

⁷ In Sik. Hong,. “El ministerio pastoral frente a los desafíos del siglo XXI. ¿Qué espera la gente de sus pastores? Visiones y herramientas. Itinerario por la teología práctica. Volumen I. Instituto Universitario ISEDET. 2003.

⁸ Iglesia Evangélica Metodista Argentina (IEMA). Caminos de Misión para el siglo XXI, disponible en www.iglesiametodista.org.ar

la participación si paralelamente no gana terreno una decidida disposición a la descentralización de las decisiones y del proceso de información-reflexión que precede y prepara toda toma de decisiones. En efecto, la descentralización no solo propicia un mayor protagonismo tanto cuantitativa como cualitativamente, sino que constituye, además, una de las condiciones sine qua non de la dinámica de movimiento.

El ritmo y la profundidad del ejercicio de la descentralización dependerá básicamente de la aplicación de un principio esbozado hace ya tiempo en nuestra iglesia: las decisiones tienen que tener lugar lo más cerca posible de los ámbitos y lugares que llevan a cabo la misión.⁹

Finalmente, para un diagnóstico de situación, resulta esclarecedor los siguientes párrafos de un interesante artículo de la Revista “Vida y Misión”, publicada por la Fundación Kairos: “La iglesia está en una crisis también debido a los enfermizos modelos de liderazgo que ha fomentado con cierta frecuencia. Algunos de estos modelos son: el pastorcentrismo, en que toda la actividad eclesial gira en torno al pastor; el iluminismo, en que todo el accionar eclesial depende de la iluminación que el líder obtenga por medio de la revelación sobrenatural de Dios; el caciquismo personal, familiar o grupal, en que las decisiones las toman siempre los mismos. En muchas ocasiones, las iglesias locales han reforzado, con sus actitudes y acciones, el culto a las personalidades por los carismas naturales o sobrenaturales que ostenten;... Por otra parte, en las congregaciones locales suele delegarse el cumplimiento de la misión a los líderes «profesionales», generalmente el pastor. Por conformismo, ignorancia o indiferencia, los miembros sobrecargan a los líderes con el peso de una responsabilidad que todos los integrantes del cuerpo de Cristo deben compartir. Como consecuencia, ha surgido un clericalismo evangélico que excluye al laicado. Muchos cristianos han interpretado que el encargo de llevar la palabra de reconciliación solo ha sido dado para algunos líderes especiales o «especialistas». Sin embargo, es necesario y pertinente reconocer que dicho privilegio (¡inmerecido, por cierto!) es un atributo de todos los cristianos, gracias a que el sacrificio de Jesús en la cruz nos permitió acceder a su presencia cuando el velo del templo se rasgó.

El sacerdocio de todos los creyentes Dios nos ha dado a todos los creyentes la oportunidad de ejercer una mediación sacerdotal entre él y la creación caída. Además, nos ha capacitado para cumplir este encargo. El Señor espera que estemos convertidos y convencidos para llevar a cabo esta misión. Nos ha dado dones y a cada uno le ha concedido un lugar y una función que ejercer. Se necesita el concurso de todas las partes para poder cumplir con toda la función del cuerpo. Recordando el llamado que el apóstol Pablo nos hace, en su epístola a los Romanos, a cambiar ‘nuestra forma de pensar para que así cambie nuestra manera de vivir’ (12:2 VP), debemos abandonar estos modelos que están dañando el ejercicio de la misión y cambiar nuestra forma de pensar”.¹⁰

Un nuevo modelo: El pastor como director de una orquesta de pastores

⁹ Raúl Sosa. “Una interpretación de Caminos de Misión para el siglo XXI”, disponible en www.iglesiametodista.org.ar

¹⁰ Mauricio Solís y Anna Dulaney. “El liderazgo cristiano en América Latina” en Revista Iglesia y Misión. Disponible en www.kairos.org.ar

El modelo propuesto aquí no es nuevo. Para ello he elegido trabajar sobre un caso histórico: el metodismo naciente.

El sistema wesleyano:

El movimiento metodista fue, por mucho, un reavivamiento de la piedad de los laicos. Aún sus predicadores itinerantes rehusaban arrogarse el título de “reverendo”, y se consideraban a sí mismos solo laicos. Parte de lo que apelaba en el metodismo era que los miembros que en su actividad secular se desempeñaban como obreros tenían tanta oportunidad para ejercer en papeles de autoridad en la iglesia como los miembros entrenados profesionalmente. El metodismo proveyó un campo para el liderazgo social. La gente sencilla adquirió un sentido de status en una comunidad definida, lo cual le era denegado en el mundo, obteniendo así un sentimiento de autoestima y fraternidad.

El movimiento metodista fue un centro de entrenamiento, tanto para sus propias sociedades como para otras denominaciones, dado que varios de sus predicadores itinerantes se convirtieron en ministros ordenados en otras iglesias. El metodismo entrenaba hombres en el ministerio, no para el ministerio. Es decir que el metodismo naciente creía que el liderazgo era una cualidad que se daba naturalmente en los grupos y que no podía ser generada; solo reconocida y entrenada.

Las personas que mostraban habilidad en el liderazgo eran promovidas a través de una sucesión de tareas menores hasta que su don era reconocido en los niveles superiores de la organización metodista, por consagración. En lugar de tratar de generar líderes, el sistema metodista permitía que los dones dados por Dios a su pueblo crecieran hasta su potencial más alto.

El principio de descubrir, reconocer y educar hombres y mujeres que ya son líderes, más que tratar de crear conductores, se ha utilizado en los últimos años por pioneros en la educación teológica en los países desarrollados. Esta estrategia de liderazgo es uno de los mayores conceptos en que se basa la educación teológica por extensión, lo que ha reemplazado a los seminarios tradicionales en muchas partes del mundo desarrollado. La educación teológica tiene como objetivo primordial motivar, capacitar y equipar al pueblo de Dios para que desarrolle sus ministerios. La pregunta es, entonces: “¿A quién enseñar y qué enseñarle?”.

En este sentido, es notable que el Nuevo Testamento brinde tantas referencias a lo que el pastor debe “ser” como persona, y comparativamente muy pocas referencias a lo que el pastor debe “hacer” como ministro. 2 Tim 2:22,24; 1 Tim 3:1-7; Tit 1:9; 1 Tim 4:6, 11-13, 16; 5:17; 6:3; 2 Tim 1:11,13; 2:1,2,14,15; 4:1-5; Tit 2:1,6,7,15; 3:1; Ef 4:11,12; Hch 20:29,31. El elemento ético es una prioridad indiscutida en el Reino de Dios. Por esta razón los pastores deben “ser” antes que “hacer”.

En el sistema wesleyano los miembros que conducían un grupo casi siempre participaban en el siguiente grupo del escalón superior. Por ejemplo, el líder de una “reunión de clase” era casi siempre un miembro de una de las “bandas”, cuyo líder era, a su vez, automáticamente, un miembro de la “sociedad selecta”. A su vez, el conductor de la sociedad selecta era un predicador local y como tal era un miembro del “circuito” que, a su vez, era presidido por un asistente, y así. Algunos de los historiadores sociales británicos como Webbs, Edward

Thompson, Eric Hobsbawn, Hammonds y otros, acreditan el aporte de Wesley para crear un conjunto de líderes de la clase trabajadora, quienes, más tarde, emergieron tanto en el partido Laborista como en los Sindicatos.

Si los líderes en el discipulado realmente son la clave vital para las congregaciones, su liderazgo debe ser explícito y no implícito.

La certeza cristiana es únicamente una parte del Evangelio, y solo un único modo del liderazgo congregacional. La ejemplaridad del amor de Dios debe ir junto con la llamada al servicio a Dios. El liderazgo que mantiene la comunidad de fe debe ir acompañado junto a un liderazgo que apela a esta misma ejemplaridad para el servicio activo de Dios en el mundo.

La tradición metodista provee no solo el contexto para tal liderazgo –“la reunión de clase”–, sino también los medios para ejercitarla: el papel del “líder de clase”.

El líder de clase en la tradición metodista

Cada miembro un ministro:

La vida de Wesley era mucho más que mera actividad. Logró algo profundo. Una de sus innovaciones más asombrosas fue su uso de los laicos para el ministerio. Desde nuestra perspectiva, es difícil comprender qué radical y singular era esto. Historiadores de la iglesia han notado que lo que hizo Wesley era revolucionario. Era inconcebible que los laicos se involucraran en un ministerio de significancia, y de hecho Wesley tal vez no habría usado a predicadores laicos si no fuera por el número enorme de convertidos y la renuencia de los clérigos de ayudar a entrenarlos. El movimiento Metodista creció bajo el liderazgo de sus predicadores laicos hasta que para cuando murió Wesley, la membresía alcanzó 120.000. Otro escritor ha sugerido que si se incluían los adherentes del metodismo, el número que seguía a Wesley habría acercado a un millón. Con un movimiento tan grande y el apoyo de tan pocos clérigos anglicanos, Wesley necesitaba desesperadamente, y logró entrenar, un enorme ejército de obreros laicos. Entrenó más de 600 predicadores laicos itinerantes.

Además había muchos predicadores locales. Los predicadores locales no viajaban sino supervisaban en su respectiva aldea. En 1850, solamente 60 años después de la muerte de Wesley, había más de 20.000 predicadores locales. Además de estas dos categorías, había una tercera, la de los líderes de clase. Había aproximadamente un líder de clase para cada 10 metodistas. Algunos escritores creen que había hasta 25.000 personas haciendo este ministerio. Además de predicadores laicos, predicadores locales, y líderes de clase, había mayordomos, exhortadores, y otras posiciones de ministerio. La opinión alta que Wesley tenía del papel de los laicos era sin precedente en toda la historia de la Iglesia. (Amestoy 2006)

Una organización ejemplar:

La cuarta manera mayor en que Dios usó a Juan Wesley fue a través de su éxito en mantener y preservar a convertidos. Los escritores sobre este tema frecuentemente contrastan a Juan Wesley con George Whitefield, otro gran evangelista. Whitefield predicó a multitudes tan grandes como las de Wesley, sin embargo pocas personas se consideraban seguidores de Whitefield después de que murió. ¿Cuál fue la diferencia? Sencillamente fue el genio de

organización que tenía Wesley. Whitefield no tenía un gran ejército de laicos. No tenía líderes de clase velando por la vida espiritual de diez individuos. Estos elementos organizacionales únicos del metodismo lo capacitaron para sostener, alimentar, y mantener un gran movimiento.¹¹

El “líder de clase” era un primus inter pares, su tarea era el cuidado pastoral de los otros. El “líder de clase” fue un escalón muy importante dentro de la jerarquía metodista. Cualquiera podía serlo. Solo demandaba fidelidad, honestidad e interés por la gente. Otra tarea del “líder de clase” era crear un clima de aceptación y compromiso.

El metodismo temprano reconocía y entrenaba a hombres y mujeres en el ministerio, como líderes de “reuniones de clase”, líderes de bandas –mujeres y hombres-, exhortadores y predicadores/as laico/as –locales e itinerantes-, los/as cuales cumplían funciones pastorales delegadas por los clérigos, resultando en la práctica, verdaderos/as asistentes pastorales. También se preparaban mayordomos, diáconos y diaconisas.

En marzo de 1988, la Conferencia General de la UMC (United Methodist Church –Iglesia Metodista Unida) adoptó nuevamente la reunión de clase y los líderes de clase, incluyéndolas en su Libro de Disciplina. Lo curioso es que ambas figuras fueron la “marca de fábrica” del movimiento metodista inicial. Resultaron medios altamente efectivos de cuidado y alimentación pastoral. David Lowes Watson opina que el primer paso a dar para la recuperación de la tradición metodista de discipulado responsable, debe ser la revitalización del liderazgo de clase.¹²

En el metodismo primitivo, llegar a ser un líder de clase era, a menudo, la primer etapa para convertirse en predicador itinerante. Uno aprendía a predicar en público liderando una clase y exhortando a partir de las escrituras. Pero, sobre todo, allí se aprendía el “cuidado de almas”: la más importante responsabilidad de un pastor.¹³

En sus anotaciones para la “Disciplina” de 1798, Coke y Asbury, pioneros del metodismo estadounidense, llegaron a describir la “reunión de clase” como “nuestras universidades para el ministerio”.¹⁴

Los líderes de clase compartían verdaderamente la responsabilidad pastoral sobre la congregación. Por ello el término más apropiado para describir su función es el de “co-pastor” más que el de sub-pastor, como sugiere David Lowes Watson.¹⁵

¹¹ Amestoy, Norman R. “¿Cómo Dios cambió la Iglesia a través de Juan Wesley? Una vida de consagración e impacto”, disponible en www.iglesiametodista.org.ar

¹² David Lowes Watson. *Class Leaders. Recovering a Tradition*. Nashville, TN: Ediciones Discipulado. 1991.

¹³ La cura de almas, según Roland Guebauer, consiste en relacionar la situación y el Evangelio en una manera dialógica y así ayudar a resolver los problemas desde la perspectiva de la fe de la persona (Heise 1999, 125). Ver también la cita de Christophe Zenzes, en la siguiente página.

¹⁴ David Lowes Watson. *Forming Christian Disciples. The Role of Covenant Discipleship and Class Leaders in the congregation*. Nashville, TN: Discipleship Resources. 1991, 40.

¹⁵ *Ibíd*, 77.

La línea de autoridad es bastante clara en el “libro de disciplina”: Los líderes de clase son responsables –tienen su propia área de responsabilidad-, trabajando bajo la supervisión del pastor. Aún, hay áreas específicas de cuidado pastoral que naturalmente corresponden a uno y a otro: Los líderes de clase pueden desarrollar funciones pastorales que no significarían un buen uso del tiempo del pastor.

Los líderes de clase no solo son tan efectivos como el pastor en el cuidado pastoral. Probablemente, resulten más eficaces en ayudar a enfrentar los problemas cotidianos que los cristianos encuentran en el mundo y que no requieren asesoramiento pastoral, sino el consejo y, a menudo, solo la escucha atenta de un colega o de un hermano o una hermana de confianza en la fe. El ministerio de la Palabra y los sacramentos son confiados al pastor ordenado porque requieren estudio intensivo y aplicación disciplinada, precisamente algo que a menudo falta en la vida actual de los pastores, debido a que dedican tiempo a lidiar con el cuidado pastoral rutinario que los líderes de clase podrían precisamente proveer. No obstante, en el caso del primer ministerio, el pastor puede también requerir la colaboración de predicadores laicos adecuadamente preparados. En esta línea está el pensamiento de Christophe Zenzes quien entiende que “la especificidad del ministerio pastoral reside en el hecho que el ministro está capacitado para ser intérprete de la Palabra que ayuda al otro en su búsqueda de sentido”¹⁶.

El líder como discipulador:

Si el objetivo congregacional es desarrollar discípulos fieles, resultan esenciales los líderes discipuladores. Sin la guía de otros laicos, a los miembros les quedan solo conceptos y principios difusos para vivir el cristianismo en el mundo.

Una congregación no desarrollará discípulos fieles a menos que haya una fuerte complementariedad entre los clérigos y los laicos en el cuidado pastoral. Esto no sucede en muchas de nuestras congregaciones. Las responsabilidades pastorales son usualmente llevadas a cabo por los pastores ordenados, y cuando las responsabilidades del liderazgo son delegadas a laicos, normalmente se lo hace con relación a programas y administración. Por el contrario, la función de líder de clase conlleva el claro mandato de liderar el discipulado cristiano.

Un concepto erróneo común es considerar que el discipulado cristiano requiere liderazgo experto, el cual únicamente el pastor ordenado puede proveer. El pastor ordenado debe tratar de reconocer a los líderes naturales de su congregación. Estos tienen que ser recibidos como colegas del pastor y reconocidos adecuadamente en la vida y en el trabajo de la iglesia. Siempre y cuando, por cierto, sean fieles seguidores de Jesucristo. Ellos son líderes del rebaño que el Señor mismo ha llamado bajo Su guía.

Propuesta: Revitalizar el papel del líder laico

Para el propósito de revitalizar ese rol hoy, hay tres aspectos de su desarrollo en las tempranas sociedades metodistas cuya comprensión es particularmente importante:

¹⁶ Christophe, Zenzes. “De la Identidad Pastoral”, Cuadernos de Teología. Volumen VII, 1998, 86.

1°) La función del líder de clase surgió como un beneficio pastoral más que como una solución organizacional.

2°) El papel del líder de clase fue tanto disciplinario como pastoral. Los líderes de clase eran aquellos que verificaban que fuese seguida la prioridad de la obediencia a Cristo.

3°) La función del líder de clase era distinta del liderazgo administrativo en las tempranas sociedades metodistas. Este último tipo de liderazgo era ejercido por los “mayordomos”. El “liderazgo transaccional” que Wesley confiaba a sus “mayordomos”, generalmente se encuentra muy bien delegado hoy: Juntas Directivas, ministerios y otros órganos de ejecución de la iglesia lo llevan a cabo. Por el contrario, el “liderazgo transformacional”¹⁷ que él confiaba a sus líderes de clase está faltando en nuestras congregaciones. A pesar de la existencia de muchos fieles maestros de escuela dominical y estudio bíblico, coordinadores de actividades o ministerios. El discipulado cristiano es considerado como un asunto muy personal, para ser determinado por cada individuo. La consecuencia de ello es que a las personas se las deja solas definir cómo vivir como discípulos cristianos en el mundo. Se les ofrece una multiplicidad de actividades y programas; y si esto fuera insuficiente, la única forma de procurar guía es buscando el asesoramiento del pastor ordenado.

Desgraciadamente, muy pocos pastores o miembros de iglesia proveen hoy esta clase de guía. No demasiados pastores en la actualidad saben cómo formar discípulos cristianos, y aquellos que manejan bien el tema están sobrecargados por sus actividades y desvalorizados en sus congregaciones y entre sus colegas.

La función del pastor laico debe tener integridad de liderazgo y no ser meramente una forma de “ayudar al pastor a cuidar de la congregación”. Muchos miembros no quieren ser “subpastoreados”. Lo que la mayoría de los miembros de la iglesia desean y necesitan es guía acerca de cómo vivir su discipulado en el mundo más efectivamente. Esa es la dimensión de liderazgo que el liderazgo de clase puede traer nuevamente a la iglesia.

“Delegar o no delegar”, esa es la cuestión

Muchos pastores vacilarán acerca de compartir esas responsabilidades pastorales. Encontrarán difícil el confiar en laicos tal rol crítico en la vida de la congregación. Tal duda no es nueva. El rol de líder laico siempre ha sido un tema sensible en la iglesia. En verdad, los líderes de clases fueron una de las primeras objeciones levantadas por los críticos contra la inserción de esa tarea por parte de Wesley.

Sin embargo, el modelo propuesto más que hacer peligrar la función pastoral, la enriquece en gran manera.

¹⁷ El “líder transformacional”, a diferencia del “transaccional” que mira al corto plazo, va más allá de los intercambios y acuerdos con los liderados. Propone una visión compartida que da sentido al discipulado y permite verlo desde una nueva perspectiva. Además hace a los hermanos y hermanas postergar sus intereses personales en procura de bienes superiores. Los líderes transformacionales motivan a sus seguidores a llegar más lejos de lo que nunca habían imaginado.

Conclusiones finales

Al día siguiente, se sentó Moisés para juzgar al pueblo; y el pueblo estuvo ante Moisés desde la mañana hasta la noche. El suegro de Moisés vio el trabajo que su yerno se imponía por el pueblo, y dijo: “¿Cómo haces eso con el pueblo? ¿Por qué te sientas tú solo haciendo que todo el pueblo tenga que permanecer delante de ti desde la mañana hasta la noche?” Contestó Moisés a su suegro: “Es que el pueblo viene a mí para consultar a Dios.

Cuando tienen un pleito, vienen a mí; yo dicto sentencia entre unos y otros, y les doy a conocer los preceptos de Dios y sus leyes.” Entonces el suegro de Moisés le dijo: “No está bien lo que estás haciendo. Acabarás agotándote, tú y este pueblo que está contigo; porque este trabajo es superior a tus fuerzas; no podrás hacerlo tú solo.

Así que escúchame; te voy a dar un consejo, y Dios estará contigo. Sé tú el representante del pueblo delante de Dios y lleva ante Dios sus asuntos. Enséñales los preceptos y las leyes, dales a conocer el camino que deben seguir y las obras que han de practicar. Pero elige de entre el pueblo hombres capaces, temerosos de Dios, hombres fieles e incorruptibles, y ponlos al frente del pueblo como jefes de mil, jefes de ciento, jefes de cincuenta y jefes de diez. Ellos juzgarán al pueblo en todo momento; te presentarán a ti los asuntos más graves, pero en los asuntos de menor importancia, juzgarán ellos. Así se aliviará tu carga, pues ellos te ayudarán a llevarla. Si haces esto, Dios te comunicará sus órdenes, tú podrás resistir, y todo este pueblo por su parte podrá volver en paz a su lugar.” Escuchó Moisés la voz de su suegro e hizo todo lo que le había dicho. Eligió, pues, hombres capaces de entre todo Israel, y los puso al frente del pueblo, como jefes de mil, jefes de ciento, jefes de cincuenta, y jefes de diez.

Estos juzgaban al pueblo en todo momento; los asuntos graves se los presentaban a Moisés, mas en todos los asuntos menores juzgaban por sí mismos.

Después Moisés despidió a su suegro, que se volvió a su tierra.

Éxodo 18:13-27

David Haney dice: “La principal tarea del ministerio es la de capacitar a su gente para su ministerio” y afirma: “Si los pastores han de capacitar a los santos, los santos han de liberar a sus pastores para que lo hagan”¹⁸. A la vez Orlando Costas hace un aporte respecto a esta clara tarea pastoral, citando a R. K. Strachan: “La expansión de un movimiento está en proporción directa del éxito que tenga en movilizar a todos sus miembros en propagación constante de sus creencias”. Según O. Costas, “la movilización consta de cuatro aspectos: motivar, reclutar, organizar y supervisar”¹⁹.

Por lo expuesto, resulta clara la necesidad de una pastoral orientada en una dirección diferente a la acostumbrada. Es absolutamente necesario hablar de un cambio de concepción en el liderazgo pastoral. El pastor debe necesariamente estar al frente de la visión de su Iglesia; este asunto no se puede delegar, so pena de fracasar en el intento. El pastor debe guiar por

¹⁸ David Haney. El Señor y sus laicos. Buenos Aires: Asociación Bautista de Publicaciones. 1979, 37-38 y 47.

¹⁹ Orlando E. Costas. Compromiso y Misión. Miami: Caribe. 1979, 62 y 64.

medio de valores éticos y de la visión, que articula y comunica la misión; alinea la estructura; facilita mecanismos apropiados para lograr la misión; identifica y desarrolla líderes; construye equipos de trabajo, y dirige los cambios y la transición.

El pastor deberá desarrollar una nueva gestión, y para esto deberá tener en cuenta que sus funciones principales en su abordaje ministerial son transmitir la visión, guiar la estrategia y capacitar líderes. A su vez, los líderes laicos ya capacitados deberán hacer lo mismo en una función exponencial.

Se deberá descentralizar la tarea pastoral, para apuntar a un liderazgo participativo y un trabajo de equipo pastoral. Se deberá hacer un énfasis en un discipulado continuo y multiplicador, promoviendo la movilización de toda la iglesia, el sacerdocio de todos los creyentes, sin que esto vaya en desmedro del ministerio ordenado, ya que dicho ministerio, vela de continuo para que toda la iglesia, se mantenga fiel a las enseñanzas de la fe.

Este cambio procura la movilización de la iglesia toda. Una iglesia pluralmente liderada tendrá que instrumentar a todo el pueblo de Dios para la misión de llevar el evangelio a todos los pueblos de la tierra. Como dijera J. Stott, "Si el siglo XVI recuperó el sacerdocio de todos los creyentes; cada cristiano disfrutando, a través de Cristo, un acceso directo a Dios; quizás el siglo veinte recuperará el ministerio de todos los creyentes; cada cristiano recibiendo de Cristo un ministerio privilegiado hacia los hombres."²⁰ Estos cambios implican modificar los énfasis: de decisión de fe a discipulado; de crecer numéricamente la iglesia a la madurez espiritual o santidad; del líder solitario al equipo de líderes; de hacedores de ministerio a equipar a otros; de las tareas denominacionales al trabajo de base en la iglesia local; de la iglesia al Reino.

Necesariamente hay que pensar en una iglesia que se proyecta con un fuerte impacto social y que se expande más allá de sus fronteras, visualizando la posibilidad de no caer en un modelo que ha quedado obsoleto, que es el modelo pastorcéntrico, que obviamente se ha encontrado con el techo propio de la capacidad ministerial de una persona: el pastor ordenado.

El evangelismo, el discipulado y el cuidado pastoral, serán los ministerios propuestos con mayor énfasis en la vida de la iglesia. Cada líder laico o de clase será el responsable del cuidado pastoral de un grupo de miembros; deberá cuidar y orientar en el conocimiento de Cristo; también tiene a su cargo la tarea del discipulado y de la multiplicación de la iglesia, y para esto, a su vez, procurará contar con un equipo de trabajo, que serán sus asistentes.

Para una correcta funcionalidad en la iglesia como cuerpo, se hace necesario contar dentro del equipo con un pastor principal; pero no con la inseguridad que produce la ausencia parcial o permanente de este pastor principal, como riesgo de que se derrumbe lo que se ha venido haciendo y que se tenga que volver a foja cero; sino con el modelo transmisible de que un pastor formador de un equipo asegura la continuidad de la visión, la ausencia de interrupción de los procesos; porque del mismo equipo alguien asumirá la tarea de principal, sin que la iglesia tenga que pasar necesariamente por un tiempo de adaptación y de cuestionamiento al trabajo realizado con anterioridad, debido a que existe identificación con la visión general de la

²⁰ John Stott. La Nueva Humanidad, El Mensaje de Efesios. Buenos Aires: Certeza. 1987, 161.

iglesia. Con relación al trabajo en equipo es muy interesante lo que escribe Gordon Sullivan: “Los líderes eficaces hacen alianzas y construyen equipos. Derruyen muros, pisos y techos, distribuyendo el liderazgo a través de la extensa organización. La construcción de equipos dota a la gente del sentido de la responsabilidad para que el impulso de crecer y transformarse se origine en toda la organización y no solo en la cabeza. El liderazgo eficaz no consiste en controlar desde arriba; consiste en desencadenar el poder de la gente.”²¹

Para todo ello, resulta evidente que tenemos que revisar nuestra manera de formar nuestros/as pastores/as y obreros/as. El desafío que tenemos por delante consiste en proveer diferentes ministerios generando espacios y un ámbito propicio, para que cada hermano y hermana de la comunidad de fe encuentre su lugar en el cuerpo de Cristo.

Gustavo Romero es miembro de la Iglesia de los Discípulos de Cristo. Es Licenciado en Administración de Empresas y Licenciado en Psicología. Finalizó el curso de Capacitación Ministerial en el Instituto Universitario ISEDET y llevó a cabo otros estudios teológicos en la Universidad Bíblica Latinoamericana. Actualmente está produciendo su tesis de Licenciatura en el Instituto Bíblico Buenos Aires con un trabajo sobre Juan Wesley. Su correo electrónico es gusdrom@hotmail.com

²¹ Gordon R. Sullivan y Michael V. Harper. La Esperanza no es un Método. Bogotá: Norma. 1988, 252.