

EL DESAFÍO DE PASAR LA ANTORCHA DEL LIDERAZGO EN NUESTRA IGLESIA



Arthur Denyer,
Director, Centro ministerial Costa Rica
adenyer@DAIntl.org

(Las afirmaciones en este documento responden a los puntos de vista del autor, y no necesariamente coinciden con el punto de vista de Asociados Internacionales por el Desarrollo - DAI).

El liderazgo en la iglesia evangélica en nuestra región presenta actualmente muchos y variados puntos fuertes, lo mismo que profundas áreas de oportunidad. No sería posible pretender abarcar todo este complejo espectro en un documento tan breve como el presente. Por esto, aún al riesgo de perder de vista algunos elementos relevantes del contexto, quisiéramos referirnos aquí solamente a uno de los más fuertes desafíos que actualmente enfrenta el liderazgo cristiano: el de encontrar la forma de “pasar la antorcha” y de paso decidir cuál antorcha pasar. No solo este desafío es relevante en sí mismo, sino que, además, la tendencia a tornarlo un asunto invisible viene a aumentar la urgencia y relevancia del tema.

“Uno de los más fuertes desafíos que actualmente enfrenta el liderazgo cristiano es el de encontrar la forma de ‘pasar la antorcha’ y de paso decidir cuál antorcha pasar”

El contexto generacional

Para establecer un contexto generacional inmediato, sería necesario destacar tres grupos o generaciones que se mezclan actualmente en el liderazgo de la iglesia evangélica. Para efectos de este análisis, permítasenos llamar a estos grupos “viejos líderes”, “gerentes de iglesia”, y “jóvenes ascendentes”.

El grupo generacional de los “viejos líderes” está conformado por una suerte de “vieja escuela” de

pastores y líderes que usualmente muestran un enfoque conservador. Muchos de ellos se vieron influenciados o crecieron bajo los modelos importados del Norte que en nuestra región estuvieron muy en boga durante las oleadas de trabajo misionero de los años 60 y 70. Muchos de ellos tienen una sólida formación de seminario, aunque en algunos casos la muy prolongada experiencia ministerial ha venido a suplir con holgura la educación ministerial formal. Quizá por sus enfoques conservadores en cuanto al liderazgo, aunque no necesariamente en cuanto a la doctrina bíblica, esta generación de líderes tiene hoy una vigencia cada vez más limitada en la escena del liderazgo cristiano.

El grupo generacional de los “gerentes de iglesia” integra a un vasto grupo de líderes que hoy detenta el liderazgo en un amplio número de iglesias y organizaciones para-eclesiales. En muchos casos estos líderes crecieron al amparo de los “viejos líderes”, aunque en su camino se vieron profundamente influenciados por las tendencias empresariales y los enfoques en producción y calidad de los años 80, y así como los enfoques en mercadeo y en el consumidor propios de los años 90 y 2000. En competencia contra

un abordaje pastoral enfocado en las personas, muchos de estos líderes tienden a mostrar un abordaje organizacional enfocado en el crecimiento del ministerio, en la estabilidad financiera, en el alcance de metas numéricas, y en “extender las estacas” de la organización que lideran.

El grupo generacional de los “jóvenes ascendentes” aglutina a una mezcla heterogénea de personas relativamente jóvenes que han accedido a diversas posiciones de liderazgo o que están en vías de acceder a tales posiciones sobre todo en virtud de relaciones familiares con la generación anterior y/o

en virtud del entusiasmo y energía con que se aplican al trabajo ministerial. Como normal general, estos jóvenes líderes carecen de una formación profesional formal, y carecen aún más de una formación ministerial formal: algunos de ellos quizá han asistido a institutos denominacionales o de su propia iglesia independiente, pero su mayor influencia formativa tiende a ser el hecho de haber “crecido al pie del púlpito”.

¿Cómo pasa la antorcha?

De alguna forma, la antorcha del liderazgo ha sido pasada y está en el proceso de ser pasada de uno a otro de estos tres grupos generacionales. La gran pregunta es: *¿Cómo está siendo pasada esa antorcha?*

Ese pasar la antorcha se está dando en el contexto altamente complejo de las presiones e influencias que el mundo secular ejerce sobre la iglesia, sus organizaciones y sus líderes.

Entre muchas otras, quizá una de las principales áreas de presión e influencia sea el tema financiero. Por un lado, la desaceleración de la economía regional y extra regional ejerce presiones importantes en cuanto a la sostenibilidad financiera de muchas iglesias y ministerios, y esto a su vez obliga a que el

tema de las finanzas –y sobre todo el cómo conseguirlas– gane relevancia y protagonismo en el quehacer cotidiano, y en general en la agenda de la organización cristiana. Por otro lado, la ausencia de una cultura de rendición de cuentas puede provocar que algunos líderes vean en la organización cristiana una opción fácil y discreta para asegurar y aún para mejorar las finanzas personales y familiares de los elementos de nivel superior en la estructura de liderazgo.

Ese pasar la antorcha se está dando también en el contexto muy latinoamericano del caudillismo. Algunos sociólogos han agrupado bajo el término “caudillismo” la muy extendida tendencia latinoamericana –en la cual algunos ven un origen precolombino, y de la cual la iglesia no está en absoluto exenta– de funcionar en torno a liderazgos fuertes que están más arriba de cualquier cuestionamiento. Usualmente, bajo el modelo del caudillismo, unas pocas personas ejercen un poder hegemónico y a veces hasta dictatorial que no acepta ni competencia ni cuestionamiento, y que funciona en simbiosis con grupos de personas que colaboran ciegamente al dejarse guiar por esos poderes, sin atreverse a cuestionarlos ni a exigirles cuentas. En este contexto específico, el pase de la antorcha se enmarca en una suerte de *monarquías eclesíásticas*, totalmente ajenas a los parámetros de lo que –por simple contraste– sería una

meritocracia u otro sistema cualquiera basado en atributos, dones, experiencia o capacidad de las personas.

Además, la evidencia empírica sugiere con fuerza que ese pasar la antorcha se está dando de una forma poco intencional, lo cual agrega complicaciones a tal transición. No es fácil

encontrar evidencia de transiciones planificadas, que evidencien la preparación concienzuda de una generación de relevo, y luego el tránsito gradual de una generación de liderazgo a la siguiente. Por el contrario, si resulta fácil encontrar situaciones en las que la nueva generación toma más o menos a la fuerza el poder que detentaba la anterior, o situaciones en las que un liderazgo aún no bien preparado se ve en la situación de aprovechar un vacío en la estructura de poder o incluso simplemente de recibir tal poder de manos de la

“Ese pasar la antorcha se está dando en el contexto altamente complejo de las presiones e influencias que el mundo secular ejerce sobre la iglesia, sus organizaciones y sus líderes”

misma comunidad u organización, la cual los *entroniza* aún a pesar de la ausencia de atestados que confirmen la capacidad, experiencia, llamado, dones, o incluso fiabilidad de los así entronizados.

¿Está listo quien recibe la antorcha?

Una multitud de situaciones se combina para provocar que en no pocos casos se dé una transición del liderazgo hacia personas que no están bien preparadas para recibir y ejercer ese liderazgo. Aunque no es posible puntualizar aquí todas esas situaciones, se puede intentar al menos enumerar las que parecieran tener un mayor protagonismo...

El deseo ansioso por conservar el poder y el control de la organización –algo propio del sistema caudillista– genera líderes y pastores con temor a perder el control, y que precisamente por ese temor no dejan crecer a nadie más. Es lamentable, pero en este contexto es usual que nada ni nadie pueda crecer sano a la sombra de un líder fuerte. Si alguna persona tiende a surgir como un potencial líder fuerte, o divergente, pensante, cuestionador, es muy posible que entonces tal persona sea de alguna forma anulada para evitar la amenaza. De la misma forma, el temor a la posibilidad de perder su cuota de poder y control provoca que muchos líderes y pastores ni siquiera piensen –y mucho menos actúen– para desarrollar poco a poco una segunda línea de liderazgo que pudiera convertirse luego en una generación de relevo.

La no poco común tendencia a fomentar *monarquías eclesiásticas* es otro factor que empuja hacia posiciones de poder y autoridad a personas que no necesariamente tienen la formación

adecuada, la experiencia necesaria, o las motivaciones correctas para ejercer ese liderazgo. Pasar la antorcha a un miembro cercano de la familia es toda una tentación en el tanto que minimiza la posibilidad de generar fuerzas opositoras al liderazgo actual, y en el tanto que perpetúa la cuota de poder del líder actual. Así, el parentesco familiar puede llegar a sustituir toda suerte de atestados que si serían necesarios para que accedan al liderazgo personas que no pertenecen al círculo familiar. Situaciones similares suelen darse también cuando ese círculo familiar se expande por relaciones de compadrazgo y amiguismo.

“...un creciente desprecio por la formación bíblica teológica y por la formación integral del líder”

“En lugar de preguntarse quién está mejor preparado para ejercer el liderazgo, muchos se preguntan simplemente quién pareciera tener la mayor unción”

En otro aparte, la tendencia hacia una vivencia cültica y comunitaria basada en el experiencialismo religioso se ha intensificado a lo largo de los últimos años y ha tenido también su efecto sobre las transiciones de liderazgo hacia personas no bien preparadas para ello. La iglesia y su liderazgo han venido poniendo un énfasis cada vez mayor en las experiencias espirituales que trascienden el dominio de lo natural. Como consecuencia,

en muchas iglesias ha venido a ser más importante la experiencia de la adoración que la reflexión en la Escritura, o el entrenamiento en los llamados dones proféticos y de milagros, que la formación de sólidas bases teológicas. Un resultado pernicioso de estas tendencias ha venido a ser un creciente desprecio por la formación bíblica teológica y por la formación integral del líder: ahora, para ejercer un liderazgo cristiano, en muchos sitios basta y sobra ser *llamado* o estar *ungido* –lo cual a veces se convalida con ser parte de la camarilla interna–, y no es ya necesario haber pasado por un proceso de formación integral tan siquiera en los principios

bíblicos de liderazgo. En el contexto del experiencialismo en la iglesia, en el afán por no perderse la próxima experiencia o la próxima sensación, pareciera que en lugar de preguntarse quién está mejor preparado para ejercer el liderazgo, muchos preferirían preguntarse simplemente quién pareciera tener la mayor unción.

Aún otro efecto indeseable del favorecimiento por una vivencia cúllica y comunitaria basada en el experiencialismo es que el vivir de experiencia en experiencia ha venido a sustituir para muchas personas, iglesias y ministerios el tener y gozar de una vida espiritual basada en una verdadera, profunda y personal relación con Dios. Cuando hablamos de formación para el liderazgo, no pareciera existir sustituto válido para una relación cara a cara con Dios, pues es allí donde se descubre el corazón, donde se depura el alma, donde se limpian las intenciones, donde se descubre los dones y el llamado, donde se afina la voluntad. Cuando todo esto resulta sustituido por la escasa profundidad de ir de experiencia en experiencia, la iglesia termina dirigida por líderes que han construido su casa sobre la arena en lugar de haberlo hecho sobre la Roca... y esto la iglesia solo lo descubre cuando arrecia la tormenta.

¿Cuál fuego arde en esa antorcha?

Otra gran pregunta que es necesario plantear aquí es: ¿Cuál es el fuego que arde en esa antorcha que está siendo pasada de mano en mano?

En una buena parte de los casos –quisiéramos creer que en la mayoría– en esa antorcha arde el fuego de la buena intención... aunque lamentablemente

eso suele no ser suficiente. Vemos con frecuencia cómo personas con intenciones puras, un buen corazón, y un gran deseo de servir al Señor, son arrojadas en medio del camino porque fallaron en su trabajo de liderazgo, para el cual no estaban ni medianamente preparadas. Algunos fallan porque no están preparados para enfrentar los problemas y situaciones propias de la iglesia u organización en la que sirven; otros fallan porque los engeuece el poder; aún otros fallan porque no tienen la preparación teológica básica e indispensable; otros

más fallan porque no han adquirido las habilidades técnicas fundamentales para la administración ministerial. En casi todos estos casos, quienes fallan y son arrojados en medio del camino son personas que, si hubieran tenido la preparación adecuada, podrían haber disfrutado de una larga y fructífera carrera de liderazgo ministerial.

En otros casos es posible inferir que en la antorcha del liderazgo arde el fuego de motivaciones poco adecuadas. Hay quienes reciben en sus manos una posición de liderazgo que les

llega en la forma de una herencia familiar, o hay quienes la aceptan porque parecen ser el único candidato viable o disponible. Pero hay también quienes labran un camino para hacerse con la antorcha porque han visto en ella un medio para complacer a papá (ya sea el terrenal, el divino o el arquetípico), o quizá –y peor aún– para hacerse con dinero, para alcanzar popularidad o fama, para gozar del poder. Algunos de estos líderes caen pronto, mientras que otros se mantienen en pie por mucho tiempo. Pero todos tienen en común el daño que la postre ocasionan a las personas y a las organizaciones que lideran.

“Personas con intenciones puras, un buen corazón, y un gran deseo de servir al Señor, son arrojadas en medio del camino porque fallaron en su trabajo de liderazgo, para el cual no estaban ni medianamente preparadas”

Aún en otros casos pareciera ser la misma antorcha la que quema a quien la porta: sobre todo cuando arde en ella el fuego de la soledad y del abatimiento. Incontables líderes cristianos viven vidas secretas gobernadas por la soledad y el agotamiento tanto físico como emocional o espiritual... estos son líderes a los que la antorcha del liderazgo los está quemando. Son personas que han venido a creer que el liderazgo es una posición solitaria, o que el líder no debe tener descanso. Son personas que predicán la gracia de Dios, pero que actúan como si necesitaran subirse a la cruz para morir ellos también junto al Redentor. Esta carrera solitaria y sin descanso destruye a la persona desde adentro hacia afuera, merma el impacto ministerial e incluso puede llegar a truncar una carrera de liderazgo. Pareciera que muchos de los que sufren de esta condición tienden a ser personas que no tienen un entendimiento sano acerca de lo que implica el liderazgo, que tienen dificultades serias para establecer una clara división y un sano balance entre ministerio y vida personal o familiar, y sobre todo, que carecen de un grupo de pares en los cuales buscar apoyo y crecimiento.

Finalmente, en otros casos el fuego de la antorcha quema no al portador, sino a los que están a su alrededor: esto sucede cuando quién porta la antorcha ejerce una autoridad inflexible, un poder despótico, un liderazgo falto de Gracia. Quienes así actúan son líderes que no recibieron una formación efectiva en temas de liderazgo, o que no tienen un grupo sano de pares que puedan servirle de espejo y de medio de contraste. Quienes así actúan operan bajo la lógica del mundo y no bajo la lógica de la Gracia.

Quienes así actúan, de alguna forma han creído entender que el líder debe mandar en vez de guiar, o que –peor aún– debe ser servido en lugar de servir a otros.

Digno de lamentación es corroborar en cuán pocos casos la antorcha del liderazgo es pasada a una persona adecuada y preparada, en quien esa antorcha arde con el fuego apasionado del servicio a otros, lo cual se refleja en el ejercicio humilde de la posición de liderazgo. Estos casos son pocos, y quizá por la misma humildad de estas personas, su ministerio suele ser poco reconocido más allá de su propio ámbito inmediato de acción. Sin embargo, estos líderes vienen a ser como pozos de agua fresca, a cuyo alrededor las personas reverdecen y vienen a florecer para la gloria de Dios.

Una luz de esperanza

Cuando se hace un análisis enfocado en desafíos, resulta fácil y hasta potencialmente tentador asumir una postura un tanto pesimista, que por mirar con atención las nubes negras, deja de prestar atención al sol que brilla más allá. Para no caer en esta trampa, cabe preguntarse con seriedad: ¿Hay esperanza ante estos desafíos? ...Y en caso de

existir tal esperanza, ¿qué forma podría tomar?

No ha de ser irrealista creer que sí hay esperanza ante los desafíos que enfrenta el liderazgo de la iglesia en nuestra región. Y no solamente hay esperanza por la fe en un Dios que todo lo puede y que procura sin descanso lo mejor para sus hijos y para su Reino... también hay esperanza en el tanto que se puede vislumbrar acciones de gran potencial

• • •

“Hay esperanza en el tanto que se puede vislumbrar acciones de gran potencial que podrían mostrar un primer efecto benéfico en el mediano plazo [...] si bien algunos resultados pudieran ser vistos en el corto plazo, la instalación de una verdadera solución es probablemente de carácter intergeneracional.

• • •

que podrían mostrar un primer efecto benéfico en el mediano plazo.

Sin embargo, no hay que engañarse: estamos ante una compleja situación que ha tomado años para desarrollarse y que es tanto multicausal como multifactorial. Ante una situación de esta naturaleza, no sería realista esperar que la respuesta sea una sola, que el resultado se vea rápidamente, o que el camino sea fácil. De hecho, lo que sí sería de esperar es que sea la combinación de varias opciones lo que logre producir resultados tangibles, y eso probablemente solo luego de un esfuerzo continuado y a pesar de alguna dosis de oposición. Además, si bien algunos resultados pudieran ser vistos en el corto plazo, la instalación de una verdadera solución es probablemente de carácter intergeneracional.

Ahora bien: ¿Quiénes deberían constituir la población meta de tales esfuerzos? El grupo generacional de los “viejos líderes” suele ser resistente al cambio, está muy seguro y muy cómodo en su forma de hacer las cosas, y es el que menos tiempo productivo tiene por delante en su carrera ministerial: sin necesariamente dejarlos por fuera, quizá sería este el grupo menos indicado para asumir como población meta. El grupo generacional de los “gerentes de iglesia” podría dar un buen recibimiento a esfuerzos concretos que les ofrezcan un asidero en medio de la vorágine de activismo, soledad y falta de recursos –tanto técnicos como espirituales– que les aqueja y les agota día a día: esta podría ser una población meta muy viable para algunos esfuerzos concretos. El grupo generacional de los “jóvenes ascendentes”

podría rechazar algunos esfuerzos específicos por creer que ya tienen y saben todo lo que necesitan, o por percibirlos como potencial amenaza al statu quo a lo interno de sus respectivas organizaciones, iglesias o ministerios; sin embargo, este grupo podría abrirse a esfuerzos concretos que les ofrezcan una sensación de pertenencia y de formar parte de algo grande pero exclusivo. Por otra parte, cabe aquí mencionar un cuarto grupo generacional que no se ha nombrado hasta ahora porque aún no forma parte de la escena del liderazgo cristiano local: este grupo es la siguiente generación de recambio, que ya está comenzando a ser formada –

para mejor o para peor–, aunque aún no ha hecho sus primeras armas en el tema del liderazgo organizacional... algunos esfuerzos de amplio espectro podrían capturar e influenciar a estos líderes en potencia aún antes de que hagan su entrada en el escenario del liderazgo cristiano local.

Pero, ¿Cuál es la forma que podría tomar esta esperanza? ...¿Cuáles son los esfuerzos que mayor influencia e impacto podrían aportar? Como sana práctica de nivel general, valdría tomar una primera inspiración del Principio de Economía de Ockham, el cual nos impulsa a descartar los esquemas

complejos y los planes grandiosos en favor de las soluciones más simples, que tenderán a presentar el menor riesgo de fracaso y a ostentar la mayor probabilidad de éxito. Además, la lógica más sencilla nos impulsaría a favorecer aquellos esfuerzos que pudieran ser menos complejos en su implementación, menos demandantes de recursos –sean estos financieros o de cualquier otro tipo–, y más fáciles de ser replicados con éxito por otras personas y en otros lugares.

PRINCIPIO DE ECONOMÍA DE OCKHAM

“descartar los esquemas complejos y los planes grandiosos en favor de las soluciones más simples, que tenderán a presentar el menor riesgo de fracaso y a ostentar la mayor probabilidad de éxito”

Al menos tres posibles esfuerzos cumplen con los parámetros anteriores, al tiempo que responden en forma directa a las necesidades y desafíos que han sido previamente examinados, lo cual podría acreditarlos como potenciales soluciones parciales –meramente coadyuvantes– en la situación objeto de esta discusión.

Una parte de la esperanza de solución podría residir en la implementación de programas específicos enfocados en formar dentro de la iglesia, tanto al grupo generacional de los “jóvenes ascendentes” como a los integrantes de la “siguiente generación de recambio”. Tales programas deberían enfocarse en formar a la persona integral bajo el modelo del carácter de Cristo: no debería ser tan solo otro programa de entrenamiento en liderazgo, ni otro discipulado sobre la vida de Jesús, sino un modelo que las iglesias y organizaciones encuentren tan fácil como atractivo y económico de replicar e implementar. No debería ser un modelo tradicional en el que un líder que se presenta como poseedor del conocimiento se perpetúa en el poder y perpetúa el sistema al impartir ese conocimiento –para bien o para mal– a un grupo de pupilos. Por el contrario, debería buscarse la formación de grupos de crecimiento basados en un análisis de la Escritura y en un compartir de la vida, quizá con el apoyo de facilitadores que tengan un entrenamiento básico en los principios del constructivismo y en herramientas tales como la mayéutica, el debate, y el diálogo grupal. Bajo este escenario, un material de apoyo impreso o digital que sea claro y sencillo podría incluso hasta llegar suplir la falta de un sólido conocimiento bíblico por parte de los facilitadores.

Otra parte de la esperanza de solución podría residir en el estímulo activo a la generación de redes de pares específicamente orientadas a los grupos generacionales de “gerentes de iglesia” y “jóvenes ascendentes”. Se propone aquí que se estimule la creación y funcionamiento de pequeños grupos de pares que sean a la vez inter-organizacionales y no directivos, en los cuales los puntos de enfoque sean al menos tres: el compartir los retos y vicisitudes del liderazgo ministerial, el apoyo mutuo principalmente con ideas y oración, y

sobre todo la mutua rendición de cuentas en un ambiente de confianza y responsabilidad. Idealmente, estos grupos serían totalmente autogestionados, operando bajo una brevísima serie de objetivos, principios y reglas que solamente orientaría su quehacer, pero que jamás condicionaría sus resultados. Cabe suponer que uno de los atractivos iniciales –motivador de adhesión– de estos grupos de pares sería la sensación de pertenencia tan anhelada por estos grupos generacionales. También cabe suponer que entre los atractivos posteriores –motivadores de permanencia– se destacaría el

apoyo de unos a otros, la creación de vínculos relacionales significativos al nivel personal, y la experiencia de una sensación de pertenencia y comunidad. Finalmente, es posible suponer que uno de los beneficios ulteriores derivados del funcionamiento de estos grupos sería la mutua rendición de cuentas, que es una necesidad tan profunda como invisible en estos grupos generacionales.

Aún otra parte de la esperanza de solución podría residir en el impulso intencional a los ministerios para-eclesiásticos (aquellos que trabajan al lado de

★★★★★★★★

“Una vez que el modelo ha sido diseñado, ha comenzado a mostrar resultados, y ha sido puesto a disposición del público, tenderá a crecer por sí mismo, replicándose bajo las normas básicas que se le haya dado”

★★★★★★★★

la iglesia y a veces en coordinación con ella), en su papel como formadores de líderes, tanto para el grupo generacional de los “jóvenes ascendentes” como para el de la “siguiente generación de recambio”. Ante la presente inacción de la iglesia en la formación intencional y bien orientada del liderazgo cristiano, los ministerios para-eclésiásticos se presentan como una instancia remedial de gran potencial. Muchos ministerios para-eclésiásticos

tienen ya la capacidad de atraer a los miembros jóvenes de la población cristiana, en virtud del atractivo de sus objetivos, de lo

motivador de su quehacer, y del potencial que presentan para expandir y consolidar el espectro social de sus colaboradores. Generalmente, estos ministerios para-eclésiásticos ya se basan, o con poco esfuerzo podrían llegar a basarse, en modelos de “aprender haciendo”, los cuales son ideales como avenidas para la formación intencional e integral del carácter de Cristo y de habilidades de sano liderazgo entre los colaboradores del ministerio. El impulso intencional que aquí se requiere podría consistir en la generación, provisión y amplia difusión de un currículo sencillo, atractivo, funcional y fácil de implementar, acompañado por materiales de apoyo para la formación de los colaboradores del ministerio para-eclésiástico. El principal motivador de adhesión en este caso podría ser la disponibilidad de una solución accesible, viable y lista para ser implementada. Los motivadores de permanencia serían probablemente los mismos beneficios evidenciados por el crecimiento integral de las personas impactadas por el programa. También vale considerar, como si fuera una suerte de agenda secundaria, el impulso intencional a la generación continua de nuevos ministerios para-

“Planifiquemos la mejor estrategia, dispongámonos a luchar con denuedo, contemplemos siempre un plan alternativo, y confiemos en que el Señor haga lo que le parezca mejor”

eclésiásticos, los cuales funcionarían como semilleros de líderes para la “siguiente generación de recambio”. Estos nuevos ministerios no solo tendrían el potencial de responder mejor a las necesidades y oportunidades en las que la iglesia no está operando con excelencia, sino que además nacerían ya como formadores intencionales de nuevos líderes para la iglesia cristiana.

Los tres posibles esfuerzos que se ha discutido tienen como característica común el potencial de lograr un crecimiento viral: una vez que el modelo ha sido diseñado, ha

comenzado a mostrar resultados, y ha sido puesto a disposición del público, tenderá a crecer por sí mismo, replicándose bajo las normas básicas que se le haya dado. La característica del crecimiento viral presenta la ventaja de requerir un presupuesto menor que el exigido por opciones más directivas y reguladas. Además, la característica del crecimiento viral ofrece la ventaja de multiplicar el alcance del esfuerzo mucho más allá de las posibilidades inmediatas de quien patrocina su génesis. Por otro lado, el crecimiento viral presenta el riesgo de resultar en un proceso sobre el cual hay poco o ningún control activo: sería indispensable aquí apoyarse en el conjunto de regulaciones muy sencillas que estarían en la base de cada esfuerzo, y confiar en la dirección de Espíritu Santo sobre este proceso, aceptando de antemano la posibilidad de que no todas las implementaciones locales específicas tomarán el rumbo esperado o llegarán al puerto deseado.

Una reflexión final

No es posible abarcar en un breve ensayo la totalidad de los desafíos que enfrenta la iglesia

evangélica en nuestra región. Por este motivo, se ha considerado adecuado enfocar la discusión en los desafíos que se enmarcan bajo la problemática del cambio generacional y el pase de las posiciones de liderazgo.

Solamente como ejercicio explicativo, se ha propuesto la co-existencia en el liderazgo cristiano de tres grupos generacionales principales (“viejos líderes”, “gerentes de iglesia”, y “jóvenes ascendentes”), al tiempo que se vislumbra la existencia de un grupo futuro que conformaría una “próxima generación de recambio”.

Los desafíos que enfrentan estos grupos generacionales son muchos, son complejos y multifactoriales, y han tomado tiempo para llegar a su punto actual. Por esto no sería realista sugerir

una solución de tipo panacea. Más bien, cabe enfocar la esperanza de solución en la implementación de una variedad de iniciativas cuyo impacto tenga el potencial de multiplicarse por auto-replicación, aunque esto implique el riesgo de no poseer el control final del proceso. En todo caso, se prevé que las soluciones a estos desafíos solo alcanzarán un impacto sensible en un contexto intergeneracional, y merced a un esfuerzo sostenido en el tiempo y dirigido por el Espíritu de aquel que desea siempre lo mejor para el Reino.

Inspirados por las acciones y las palabras del valiente Joab en la narración de 2 Samuel 10, planifiquemos la mejor estrategia, dispongámonos a luchar con denuedo, contemplemos siempre un plan alternativo, y confiemos en que el Señor haga lo que le parezca mejor.

Para más información, visítenos en línea en es.DAIntl.org o encuéntrenos en Facebook como [DAI America Latina](#)

