

CAPÍTULO DIECINUEVE

El Corazón del Mentor

¡Excelentes noticias! La preparación de líderes es *simple*.

Pero ¡ojo! No he dicho que sea *fácil*. Los seres humanos son complejos, cada uno con su personalidad y pecados.

En el Capítulo Uno, ya descubrimos que existe una sola filosofía cristiana de liderazgo...el liderazgo del siervo, que está dispuesto a sufrir por sus seguidores y servirlos con la dignidad acorde al hombre como imagen de Dios.

Así como existe una sola filosofía bíblica de liderazgo cristiano, también hay solamente una perspectiva bíblica de preparación de líderes: el trabajo de mentores.

Existe una sola filosofía bíblica de
preparación de líderes:
la labor de mentores.

¿EN QUÉ CONSISTE LA LABOR DE UN MENTOR?

Este trabajo es un proceso que involucra una relación entre el líder y el seguidor que se prepara para el liderazgo. Esta obra incorpora conceptos abstractos que siempre giran alrededor de las relaciones

Aunque el término *mentor* no aparece como tal en las Escrituras, sí se describen sus funciones a través de toda la Biblia. Podemos observar este proceso entre Moisés y Josué, Elías y Eliseo, Cristo y sus discípulos, Pablo con Timoteo y con sus candidatos a ancianos.

El primer principio de mentores es....

La labor de mentores es relacional.

UN PROCESO HOLÍSTICO

Este trabajo es relacional y holístico, pues abarca todas las esferas humanas... cuerpo, alma y mente. Las disciplinas académicas son importantes, mas no prioritarias. Las relaciones anteceden a lo académico, en su orden específico: primero con Dios, después con los hombres.

Cristo, por ejemplo, se mostró más interesado en lo concerniente a la relación de los discípulos con El como su Señor, que en lo que tuviera que ver con el ministerio o la comprensión de la ley de Moisés. Si no existe esta relación, ya estaríamos rompiendo la ley, de todas maneras, aun cuando la hayamos cumplido al pie de la letra, porque hemos ido contra el espíritu mismo de dicha ley.

La preparación bíblica para liderazgo es holística.

Esta es la razón por la cual, en el programa de preparación de Visión R.E.A.L., la vida devocional ocupa el primer lugar. Es nuestra relación con Dios. El curso de liderazgo ocupa un segundo puesto. Es nuestra relación con los demás.

Este tipo de aproximación la vemos en las exhortaciones de Pablo al joven pastor Timoteo. Pablo consideraba que todos los aspectos de la vida de Timoteo daban soporte a su liderazgo, por lo tanto, Pablo tomaba en cuenta todas las áreas de la vida de Timoteo.

Pablo incluso se refirió a la salud de Timoteo, dándole algunos consejos al respecto.

Porque el ejercicio corporal, para poco es provechoso, pero la piedad para todo aprovecha... I Tim. 4:8. Ya no bebas agua, sino usa de un poco de vino por causa de tu estómago y tus frecuentes enfermedades.

-I Tim. 5:23

La preparación de Pablo a Timoteo no refleja en nada la delimitación del pensamiento que prima en nuestra actual cultura occidental. Hoy en día, algunos podrían considerar esto como una intrusión. Pablo, en cambio, lo veía como natural el dar consejo a Timoteo en estas áreas privadas de su vida. Las razones para proceder así, se las encuentra en el amor y cuidado hacia Timoteo.

El segundo principio de mentores es....

La labor del mentor es holístico.

¿QUÉ DEL INTELECTO?

¿El trabajo de mentores reemplaza a la preparación académica? ¡De ninguna manera!

En el diagrama uno, los círculos son de diferentes diámetros, a propósito. El trabajo de mentores es lo primero y lo más importante. Lo académico es valioso, pero secundario.

PROCESO BIBLICO

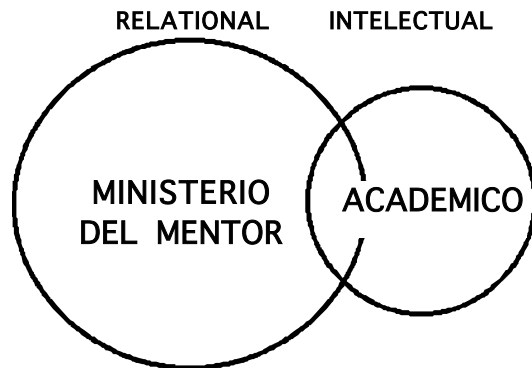


DIAGRAMA UNO

¿Por qué? Si a una persona que ha sido discipulada le faltan conocimientos, se sentirá motivada a adquirirlos, incluso en forma autodidacta por medio de libros. Dios lo usará, a pesar de estos vacíos de conocimiento.

¿En cambio, qué de la persona con una docena de títulos, pero pobremente discipulada? ¿Qué si no tiene vida devocional o su familia está desorganizada o mantiene desacuerdos con sus colegas? Todo su conocimiento no supe esas deficiencias.

Varios mentores de la Biblia escribieron obras extensas para ser estudiadas y aprendidas por sucesivas generaciones. Moisés, Pablo y Santiago no eran anti-intelectual de ninguna forma. Eran personas brillantes que valoraban el conocimiento.

Lo académico es esencial pero no principal.

Hay que evitar las influencias que no valoran el intelecto. Tales tienden a disminuir la imagen de Dios a pesar de recalcar otros aspectos de la vida cristiana. Lo académico no es prioritario, pero sí indispensable.

El principio número tres es...

La labor del mentor es inseparable de lo académico.

LA CAJA DE HERRAMIENTAS DE UN MENTOR

Cuando nos referimos a las relaciones en la obra de mentores, estamos hablando de dos áreas específicas en el siguiente orden:

relaciones con los colegas, como lo vimos en el Capítulo Dieciocho y, relaciones con las personas que ministramos.

¿Qué debe exactamente hacer un mentor? ¿Qué métodos empleará?

MODELAR E ENSEÑAR

Modelar: -Observe cómo lo hago. Después, haga lo mismo.

Enseñar: -Déjeme explicar por qué hago esta obra de esta manera y no de otra. La razón de que no le salieran bien a usted las cosas de esa manera es....etc.

¿Cómo trasladar la teoría a la práctica? Muchas teorías proponen ciertas respuestas. La respuesta que da la Biblia es <<un mentor>>.

El preparador de líderes por excelencia es Cristo. El modeló cómo echar fuera demonios y sanar a los enfermos. Luego, mandó a sus discípulos que lo hicieran, y funcionó.

Hubo un día en que no pudieron echar fuera un demonio (Marcos 9:28-29). Entonces, Jesús les reveló que ese género de demonio requería otra táctica, la de la oración.

Vemos allí un excelente escenario didáctico. Primeramente, Jesús enseña el procedimiento básico. Luego, permite una excepción y además, modela cómo manejarla.

¿Por qué es eficaz el modelar? Porque se aprende mejor mientras más sentidos usamos. Si escuchamos algo, utilizamos solo el oído. Si lo escuchamos y lo vemos escrito, estamos utilizando el oído y la vista. Si lo escuchamos, vemos, palpamos y hablamos acerca de algo, la retención se multiplica exponencialmente.

Un ejemplo de lo dicho es la impresión tangible que Cristo hizo sobre Juan, como expresado en I Juan 1:1:

Lo que era desde el principio, lo que hemos oído, lo que hemos visto con nuestros ojos, lo que hemos contemplado, y palparon nuestras manos tocante al Verbo de vida.

Elías y Eliseo tenían un estilo de ministerio tan similar, que me confundo entre ellos. ¿Se tratará de una coincidencia? Lo dudo.

Elías era el mentor y Eliseo el estudiante atento. ¿Cómo sabemos que era atento? Porque cuando Elías fue tomado y llevado al cielo, Eliseo comenzó a actuar exactamente como Elías, con el mismo tono de autoridad.

Tener un buen mentor constituyó una gran ventaja para Eliseo, quien luego desarrolló su propio estilo posteriormente.

Modelar y enseñar son los herramientas del mentor.

SITIO DE CHARLA

Escuchemos a tres seminaristas y su profesor, mientras juntos discuten el concepto de mentor. El profesor Jaime es además un respetado y exitoso pastor. Guillermo estudia para pastor y a la vez trabaja como contador. José está cursando su último semestre y es pastor de jóvenes en una iglesia local: es un tipo atlético y serio. Susi está en su segundo año y es una chica muy vivaz y graciosa. Los cuatro se encuentran en la sala de conferencias, luego de su clase con el profesor Jaime:

-¡Oye! Esto es como tratar de agarrar humo-, dice José, inclinado hacia delante.

-No me gustan las ambigüedades y toda esta idea de las relaciones me suena muy ambiguo. Si esta cuestión sobre los mentores no se me aclara pronto, creo que me marcho pronto. Lo filosófico me aburre.

Jaime comienza a dar una explicación, cuando Guillermo irrumpe. - No tanto José. Creo que ya capto un poco por dónde va lo de Jaime. La idea de las relaciones es difusa hasta que no nos metemos en el asunto. A medida que una relación avanza, deja poco a poco de ser una idea, y se vuelve una realidad.

Guillermo hace una corta pausa y continúa. -De hecho, mientras más larga y profunda es una relación, más concreta se vuelve.

-Me suena a que no existe un sistema rápido para formar líderes -, dice Susi.

José se ríe y añade, -Y a mí me suena a que tú ya estás llegando al punto, Susi.

-Okey, Jaime, parece que ya entiendo un poco-, dice José. -Pero, tengo una pregunta. Tú nos habías dicho que es fácil, pero establecer relaciones no es fácil, ¿cómo cuadras esto con lo que nos habías dicho de que el proceso de mentores es algo básicamente fácil?

-José, yo no dije que fuera fácil. Dije que era simple. Quiero decir *simple* en su idea básica. El proceso en sí no es fácil en absoluto, porque la gente es compleja con toda clase de problemas.

-¿No hay atajos? - pregunta Susi.

-¡Oh, sí! Hay uno. El que muchos emplean en la preparación de líderes. Es fácil, más rápido y no representa peligro alguno para el ego de nadie. Manden a la gente a tomar una serie de cursos. Ya se

mencionó antes. -¡O algo aún mejor! -dice Susi con sarcasmo. -¡Que reciban cursos por correspondencia!

José comenta, siguiendo la misma tónica: -Así ganan sus créditos y su título sin tener que interactuar con nadie. Tienen prueba de su preparación para el liderazgo, la enmarcan y la cuelgan en la pared.

Guillermo murmura algo no muy bajito a que todos escuchen, -Ah, José ya lo va captando. Los cursos, créditos y diplomas no son atajos. Son formas que permiten a ambas partes, el líder y el estudiante, evitar el proceso de relacionarse, porque toma tanto tiempo y es una amenaza a los egos. Este tipo de preparación puede ser bueno, pero deja algo fuera.

-¡Sí! - exclama Susi, -¡Lo que deja fuera es el Cristianismo!

Todos se ríen, Jaime pone las manos en la mesa, para llamar la atención del grupo. -Tal vez lo han exagerado un poco, pero casi es así. Quedan fuera el alma y corazón del Cristianismo... ¡las relaciones! ¿Y cómo queda un cuerpo sin alma ni corazón?

Todos, a una voz, contestan, -¡MUERTO!-

Otra vez, se les oye reír.

EL CONCEPTO OCCIDENTAL

En el comentario final del grupo se expone un defecto fundamental de programas de preparación de líderes vigentes: Domina lo académico.

En catálogos de seminarios, los programas de preparación de líderes son descritos como una serie de 'cursos.' Los programas de correspondencia se basan también en la premisa de -¡Tome estos cursos y estará listo para el liderazgo cristiano!

¿Cómo se desarrolló este procedimiento? La respuesta apunta a una diferencia entre dos tipos de cosmo-visión.

Las culturas occidentales tienen a ser *dualistas*, percibiendo la realidad como dos esferas distintas, lo espiritual versus lo material. El pensamiento oriental es más holístico, viendo la realidad como una unidad, lo espiritual y lo material inseparablemente mezclados.

Por este motivo, el Panteísmo permea en las religiones orientales como el Budismo y el Hinduismo (El Panteísmo sostiene que <<todo es dios>>. Para ellos, esto no significa que Dios está en todas partes. Los panteístas asumen que un árbol, un animal o un ser humano, son literalmente partes de <<dios>>.)

Las películas de artes marciales reflejan el pensamiento holístico oriental. En estas películas, a menudo se describe un fuerte lazo entre el héroe y el mentor que lo entrena en tales artes.

En términos simples, un oriental afirma que el universo es uno solo. Un occidental lo mira como dos o más cosas. Además, el

pensamiento occidental es humanista y se enfoca en la gloria del ser humano.

Este dualismo y humanismo se originan en la Antigua Grecia. Alejandro Magno conquistó el Mundo Antiguo junto con el humanismo griego.

La filosofía griega asume que el conocimiento produce sabiduría y virtud. Los Estoicos suponían que el estudio de la naturaleza les permitiría penetrar en el significado del universo y la fuerza que lo sostiene. Eso no resultó; fue un fracaso.

La Biblia sostiene que la sabiduría es esencialmente relacional... primero con Dios y luego con los demás. Adquirir conocimientos es parte de la sabiduría, pero no su principio. El intelecto es importante, pero no es lo esencial.

El temor de Jehová es el principio de la sabiduría, Y el conocimiento del Santísimo es la inteligencia.

-Proverbios 9:10

Alrededor del Siglo V, el Cristianismo domina el mundo occidental. Al inicio de la Edad Media, los académicos se enamoraron de la cultura griega pre-cristiana. Se referían a la época griega, antes de las conquistas romanas, como la Edad Dorada. Las filosofías griegas les parecían tan profundas y verdaderas.

¿Qué sucedería si se pudiera fusionar lo mejor de la cultura griega con el Cristianismo? ¿No serían así mejores cristianos? Se aseguraría el nacimiento de una nueva edad dorada. Lo que los académicos de entonces no consideraron, era las raíces humanistas y su énfasis en el intelecto humano.

Los académicos medievales inventaron el sistema universitario. Los requisitos para todos los estudiantes de universidades eran: Teología, acompañada de los clásicos griegos y latinos. Para graduarse de abogado o doctor, tomaban 'cursos' que incluían estas materias.

¿Y qué si un estudiante quería dedicarse a la obra de Dios? Asimismo, tomaba <<cursos>> y se graduaba de líder cristiano. ¿Fue exitoso tal sistema en producir algún nueva edad de oro? ¡De forma ninguna!

Las escuelas bíblicas y seminarios actuales a menudo realizan un trabajo reconocido en la preparación académica de líderes. Sin embargo, estas instituciones son un reflejo del sistema universitario en un esquema religioso con premisas filosóficas similares a las de la universidad. Sin darse cuenta, repiten el error filosófico de arriba, al revertir las prioridades entre lo relacional y lo académico.

El punto: La Biblia es un libro oriental. Su mensaje es holístico, sin distinción entre lo secular de lo religioso, o entre lo espiritual y lo

material. Un sistema de preparación de líderes bíblico debe reflejar esta cosmo-visión holística.

TRADICION BÍBLICA vs. TRADICION OCCIDENTAL **En la Filosofía de Preparación de Líderes**

BÍBLICA	TRADICION OCCIDENTAL
Relacional	Académica
Relación personal con un mentor	La relación con los maestros no es esencial. Algunos profesores incluso no la recomiendan, para mantener <<objetividad>>.
La sabiduría se adquiere a través de una relación con Dios y los demás	La sabiduría se adquiere por medio del conocimiento, especialmente de Filosofía.
Método de enseñanza: Modelar. (Siga mi modelo. Lo realizo así por estas razones)	Método de enseñanza: Una serie de cursos con profesores. (Esta es la teoría. Ahora vaya y póngala en práctica por su cuenta)
Se aprende haciendo.	Se aprende oyendo.
La teoría y la práctica se las aprende simultáneamente, a través del ministerio.	La teoría precede a la práctica.
Lo académico es importante, pero Secundario.	Lo académico es lo esencial.

De este capítulo aprendemos:

1. La preparación de líderes es principalmente relacional, por medio de la labor de mentores.
2. La labor de mentores es un proceso de discipulado, que involucra la existencia de una relación entre el mentor y el estudiante.
3. La labor del mentor es holístico, comprende a la persona en su totalidad.
4. La labor del mentor es inseparable de lo académico.
5. Los medios de esta labor son el modelar y la instrucción.
 - A. El mentor muestra con ejemplos cómo hacer el ministerio

B. El mentor explica por qué realiza las cosas de cierta manera.

6. El concepto occidental de preparación enfoca primordialmente en lo académico.

7. La tradición occidental coloca la teoría antes de la práctica, a diferencia del procedimiento bíblico, donde ambas van simultáneas, por medio de la labor del mentor.

8. Algunas instituciones afirman estar preparando líderes, cuando más correcto sería decir que imparten entrenamiento académico.

Preguntas de Estudio del Capitulo Diecinueve

1. Describa la filosofía bíblica de la labor del mentor en la preparación de líderes.
2. ¿Cuáles son dos herramientas para la labor del mentor y cómo se vinculan?
3. ¿Cuáles son los tres principios de la labor de un mentor, descritos en este capítulo?
4. ¿Cuáles son algunas de las diferencias fundamentales entre las premisas de un sistema bíblico de preparación de líderes y la tradición occidental?

CAPITULO VIENTE

¿Quién Es Competente Para Mentor?

Tu llamado para el liderazgo incluye un llamado para ser mentor. ¿Por qué? Ambos vienen en un solo paquete.

Recuerde que un producto principal de un líder cristiano es la creación de nuevos líderes. Esta es la parte prioritaria de su descripción de trabajo. En II Timoteo 2:2, dice así:

*Lo que has oído de mí ante muchos testigos,
esto encarga a hombres fieles que sean idóneos
para enseñar también a otros.*

Es decir que, si usted recibe el llamado a un cargo de liderazgo bíblico, como Pastor o Anciano, también es llamado a ser mentor.

¿Se siente usted competente? Posiblemente no. ¿No sería *agradable* sentirse competente? No. Lo que sería es arrogante. Ni siquiera el apóstol Pablo se sintió competente.

No que seamos competentes por nosotros mismos, para pensar algo de nosotros mismos, sino que nuestra competencia proviene de Dios, (6) el cual asimismo nos hizo ministros competentes de un nuevo pacto...

-2Corintios 3: 5-6

Como un equilibrista con su vara, debemos agarrarnos de estas dos realidades: - Nunca seré competente para función alguna en el reino de Dios. - Por la gracia divina, puedo hacerlo todo.

El asunto es el *llamado*, no la *competencia*.

Pero por la gracia de Dios soy lo que soy.

-I Cor. 15: 10

**La sola gracia
nos hace competentes
para ser mentores.**

Asomémonos nuevamente al sitio de charla y observemos cómo los estudiantes luchan con esta cuestión de la competencia:

- Profesor Jaime, tengo que confesarle algo, -dijo Guillermo- la idea de ir y decirle a alguien que yo deseo ser ejemplo a seguir en cuanto a vida cristiana...

Jorge interrumpe, -Suenas a muy orgulloso, Jaime. Como si yo me las supiera todas. ¿Acabando de entrar al ministerio y voy a poder ser el modelo de alguien? ¡Ah, sí, claro!

- En realidad, la palabra *orgulloso* se me cruzó por la mente también a mí, asintió Guillermo. Pero no quería decirlo de frente.

Susi intervino, -Porque tu, en cambio, tienes buenos modales.

Jorge, moviendo la cabeza, le dice: - Susi, ¡habla en serio!

- ¡Ey!, escuchen al profesor -es Susi contraatacando-, seguro que el cuento todavía no se acaba.

Guillermo interviene:

- Les explico por qué dije eso. Estoy dictando una clase de Apologética a un grupo de laicos, la verdad es que, sin ser tan bueno en Apologética, me toca ser el profesor. Solo estoy un capítulo delante de los alumnos. ¡Oren para que no se descubra que soy un fraude!

Jaime (incorporándose) dice: - No eres un fraude, Guillermo. Tampoco lo es ninguno de nosotros. De hecho, si ustedes piensan distinto, para mí sería decepcionante.

- Pero tú ya llevas tiempo en el ministerio, objetó Susi, ¿algo así como unos 30 años?

- Treinta y ocho para ser exactos. Pero les quiero decir un secreto. Sigo siendo incompetente. Jaime hizo una pausa.

- No tan incompetente como hace treinta y ocho años. Pero he de morir incompetente. Miren de nuevo el versículo. Pablo declara ser incompetente también, y ¡yo no soy el apóstol Pablo!

Jaime lee II Corintios 3:4-5,

Y tal confianza tenemos mediante Cristo, para con Dios; (5) no que seamos competentes por nosotros mismos para pensar algo como de nosotros mismos, sino que nuestra competencia viene de Dios.

El profesor continúa diciendo: - El sentido de competencia de Pablo le viene de su relación con el Espíritu, no por su inteligencia, experiencia, o nada de eso. Su caminar personal con Cristo, conjugado con el conocimiento de lo que Dios lo ha llamado a hacer, era el terreno en que pisaba. Pablo declaró su dependencia de Dios en cuanto a su aptitud, y así fue como Dios usó su inteligencia y experiencia como los medios para su labor de mentor.

Susi se reclinó en la silla - De ley, esa es una de las paradojas del reino. Debemos reconocer nuestra incapacidad, para poder ser competentes.

-Como que debemos admitir nuestra dependencia del Señor para poder hacer bien nuestra tarea de mentores-, añadió Guillermo. Debe existir un nombre para todo esto.

-Sí- dijo Jaime. -Se llama *fe*. Recuerdan lo que dije al inicio del curso acerca de la gracia divina en el ministerio?

Jorge contestó – Algo como: *No existe ningún trabajo en el reino de Dios, para el cual uno es competente. Todos funcionan por su gracia.*

-Entonces, dijo Susi haciendo una pausa –Dios dice: ‘Tú eres incompetente. Ahora, vé y hazlo.’

-Exactamente- dijo Jaime- Ahora ustedes, chicos, vayan y háganlo.

UNA RARA SITUACIÓN EN SUDAMÉRICA

¿Aún sintiéndose inadecuado? Espero que sí. Es difícil superar una experiencia que tuve en un pequeño país sudamericano, con una denominación en crecimiento y con cerca de cuarenta iglesias.

Los líderes habían descubierto cierta literatura acerca de teología y gobierno Reformados y les había encantado. Me pidieron que guiara a toda la denominación en estas dos áreas.

Me impactó el hecho de que yo fuera el primer y único modelo de lo que un ministro reformado debe ser. ¿Estaría Dios jugándome una broma? Casi llegué a pedir a Dios que mandara a otra persona. Luego, recordé que Moisés se metió en problemas por intentar algo similar.

Pero ¿cómo habría yo de ocultar mis faltas, con el fin de que los nacionales no cayeran en las mismas? En el pasado, la única persona que creía que yo era bueno para encubrir mis faltas, era yo mismo.

Sin embargo, ya he impartido enseñanzas en dicha denominación, en tres ciudades, y sigo siendo el único modelo que ellos conocen. Y, a pesar de todo esto, siguen creciendo. No sé si el Señor ha cubierto mis defectos o ha otorgado tanta gracia a los nacionales como para que las ignoren. De cualquier modo, Él me ha usado y ellos están avanzando.

NUESTRAS DEFECTOS SON NECESARIAS

Gracias a Dios por las defectos de los personajes bíblicos. Sin ellas, careceríamos de un concepto global de la realidad del ministerio. Dios tiene su caja de herramientas para perfeccionar a sus hijos. Unas de estas herramientas son nuestras propias faltas.

El Señor no toma para nada en cuenta nuestra propia bondad para el logro de algo. Lo que desea es nuestra disposición para hacer su voluntad.

Dios usa hasta nuestros defectos personales en el proceso de preparar líderes.

Una charla entre el profesor Jaime y Jorge el Pastor de jóvenes, subraya este punto:

-Entonces, Dios pasa por alto nuestras defectos en el trabajo de mentores y nos usa de todos modos, ¿correcto?- pregunta Jorge.

-Más que pasarlas por alto, Jorge. Usa nuestras defectos como herramientas en el proceso.

Jorge se frota el cuello, pensativamente. – Esa es la mayor paradoja que puede haber. Me pone la piel de gallina.

-Pero, es algo muy liberador cuando lo piensas y analizas, Jorge. Antes, yo pensaba que se debía ser excelentes personas para poder ser mentores.

- Si Dios utiliza nuestras defectos como parte del programa, entonces...- Jorge dice vacilante. – Entonces, somos libres de ser como realmente somos, más auténticos.

Jaime sonríe – Ahora deja que te pregunte. ¿Qué tipo de mentor crees que Dios va a querer usar... un auténtico o uno no auténtico?

Jorge está atónito y se agarra la cabeza. ¡Vaya! ¡Eso sí que duele! Parece que lo que nos estás tratando de decir es que Dios quiere que seamos auténticos y que le dejemos usar nuestras defectos en el desempeño de la obra.

- Te voy a decir un secreto- dice Jaime en confianza – Me costó mucho tiempo dejar de tener miedo de mis faltas, mientras hacía mi labor de mentor.

- Pero todo esto implica buenas noticias!

- En realidad, ison las buenas nuevas del Evangelio mismo.

¿HE RECIBIDO LA UNCIÓN PARA ESTO?

Asuma que tiene la unción y proceda de acuerdo con eso. ¿Por qué razón nos hubiera llamado Dios al ministerio sin habernos equipado para la obra? La Biblia nos dice:

Pero la unción que vosotros recibisteis de él permanece en vosotros...

-1Iuan 2:27

Porque irrevocables son los dones y el llamamiento de Dios.

-Romanos 11:29

¿TENGO LA PERSONALIDAD ADECUADA PARA PREPARAR A LÍDERES?

Un amigo mío deseaba entrar al servicio en cierta Misión. Como parte del proceso de aplicación, tuvo que rendir pruebas psicológicas extensas, a más de una entrevista con un psicólogo.

Durante la entrevista, el psicólogo le dijo: - Lamento comunicarle que sus pruebas psicológicas muestran que usted no es apto para el servicio misionero. No puedo darle mi recomendación para el consejo de la Misión.

Dios sabe usar cualquier clase de personalidades para ser mentores.

Lo que ese psicólogo no sabía era que mi amigo había ya servido en el campo misionero por 25 años, habiendo coordinado la fundación de varias iglesias y servido como líder de campo y equipo en dos países, donde además preparó a muchos para el ministerio.

El siguiente día, cuando este amigo se presentó ante el Consejo de la Misión, el moderador le dijo:

-Usted sabe que el psicólogo no le ha recomendado. Pero, hemos aprendido a tomar esta recomendación muy a la ligera. Examinamos más la experiencia y los logros. Bienvenido a la familia.

Por décadas, las corporaciones aceptaron las teorías psicológicas más modernas de gerencia. Antes del otorgamiento de cualquier posición de liderazgo, el perfil psicológico sigue siendo obligatorio en muchas compañías grandes.

La noción de perfiles psicológicos también ha influenciado a las organizaciones cristianas. Esta moda es solo eso, una moda.

Las últimas investigaciones de dirigencia de negocios muestran que no existe relación entre los tipos de personalidad y el éxito en liderazgo.ⁱ Ciertas virtudes claves hacen que las diferencias entre personalidades sean irrelevantes.

La integridad, el valor para tomar riesgos y la dedicación total a una visión, hacen que las evaluaciones de personalidad sean secundarios. Cualquier personalidad dada, sea extrovertida, o fuerte y firme, fracasará en el liderazgo si el individuo no presenta dichas cualidades.

Los estudios sobre dirigencia han descubierto que ciertos tipos de personalidad introvertida lograron grandes desempeños versus personalidades agresivas...si es que poseían tales características.

La Biblia exalta la virtud. El mundo valora la personalidad.

¿CÓMO PODRÁN RECONOCER MIS DISCÍPULOS MI LLAMAMIENTO COMO MENTOR?

Cierta vez que dictaba un curso en el Ecuador, un estudiante manifestaba una actitud muy hostil hacia mí. Siempre hacía preguntas agresivas y en un tono muy irrespetuoso. Como maestro, recibo bien las preguntas. Pero era muy obvio que a este estudiante, ingeniero civil treintañero llamado José, le disgustaba yo y la materia que enseñaba.

Un año y medio más tarde, mi esposa se topó con él en una tienda. José le indicó que quería visitarme, insistiendo en que era muy importante que lo hiciera.

Sentado en el sofá de nuestra sala, me dijo:

- ¿Recuerda su clase a la que yo asistía?
- Claro que sí- le contesté.
- Le hice la vida muy difícil. Estoy aquí arrepentido del pecado que cometí contra usted-.

Parecía que se ponía demasiada seria la cuestión, una simple disculpa hubiera sido suficiente. Pero él continuó:

- Deje que le cuente lo que ha sucedido. Desde la última vez que le vi, he perdido mi empleo, mi casa y casi pierdo a mi familia. Fui falsamente acusado de fraude y casi terminé en la cárcel. Todo se ha aclarado a mi favor, pero al preguntarle a Dios por qué ha permitido que esto me sucediera, Dios me ha mostrado mi arrogancia, orgullo, autosuficiencia e independencia. Me recordó la manera que yo le trataba en esa clase.

- José, le perdono.
- Una cosa más, antes de terminar- me dijo. -Dios me ha dicho que me siente a sus pies para aprender.

- Si su Pastor está de acuerdo, yo lo haría.
- Lo está- respondió José- Ya se lo he preguntado.

Por lapso de un año, fui el mentor de José en liderazgo cristiano. El fue un magnífico estudiante y luego fue ordenado como Anciano de su iglesia.

Incidentes de este tipo son muy raros. A menudo, la labor de un mentor sucede de manera más normal. Pero es un ejemplo dramático que contesta la pregunta: ¿Cómo podrán los discípulos reconocer que Dios nos ha hecho competentes como mentores?

Dios mismo le mandará personas para que les sea mentor.

Respuesta: No se preocupe por ello. De una u otra manera, Dios mismo se los hará saber.

De este capítulo aprendemos:

1. Todos los llamados a un cargo de liderazgo bíblico, como el de Pastor o Anciano, son también llamados a ser mentores.
2. Necesitamos la gracia de Dios para hacer el trabajo de un mentor, tal como la necesitamos en todas las otras áreas.
3. Las personas que *se sienten* competentes para ser mentores, probablemente no deberían serlo.
4. Los tipos de personalidad no tienen nada que ver con el éxito como mentor o con la dirigencia o el liderazgo en general.
5. Nuestras defectos no son un obstáculo para esta labor de mentores, porque Dios las emplea como parte del proceso.
6. Asumimos que poseemos la unción del Espíritu Santo para ser mentores, porque Dios siempre otorga unción junto con el llamamiento.
7. Dios se encargará de hacer que los discípulos se sometan al liderazgo del mentor.

Preguntas de Estudio del Capítulo Veinte

1. ¿Cómo podemos saber si somos llamados a ser mentores de otros, en su preparación para líderes?
2. ¿Qué nos dice de la competencia para ser un mentor?
3. Describa el papel que juegan nuestros defectos en nuestro trabajo de mentor.
4. ¿Existe una conexión que existe entre el tipo de personalidad y la efectividad de un líder? ¿Por qué o por qué no?
5. Describa la ineffectividad de las pruebas psicológicas como criterio al determinar la competencia en el liderazgo.

CAPÍTULO VEINTIUNO

La labor del mentor: Un convenio

Esta labor era de tipo formal. Los arreglos de esta relación fueron iniciados por el Presbiterio y se registró en las minutas oficiales.

Una tercera situación se dio cuando un doctor en Medicina deseaba ser ordenado en nuestra denominación. Éramos amigos y habíamos trabajado juntos en diversos proyectos. En retrospectiva, la labor de mentor transcurría de manera natural en este caso.

Este tercer ejemplo fue informal, sin registros escritos, iniciado por Dios mismo.

Cada una de estas situaciones exigía una diferente aproximación y tratamiento. El resultado sería el mismo. Todos los tres candidatos fueron eventualmente ordenados.

La relación del mentor puede ser formal o informal, acordada o asumida. Puede ser iniciada por cualquiera de las partes. Como quiera que suceda, un convenio entre el mentor y su discípulo es un acuerdo entre ambos, acerca del proceso de preparación.

Un convenio de mentores es un acuerdo entre el mentor y su discípulo sobre el proceso de preparación.

TODAS LAS RELACIONES TIENEN SUS REGLAS

Hasta las relaciones más casuales entre vecinos incluyen ciertas reglas tácitas acerca de la propiedad y la privacidad. Otras relaciones como el matrimonio son sujetas a reglas más explícitas y extensas.

La labor de mentor que prepara líderes también sigue ciertas reglas. Definirlas es de gran ayuda, ya que la preparación de líderes involucra aspectos de la vida privada.

Si la relación es formal, las reglas puede que estén por escrito. Si ha existido alguna relación anterior entre ambas partes involucradas en el proceso, tal vez no sea necesario ponerlas por escrito.

En nuestro sistema de entrenamiento de Visión R.E.AL., definimos claramente las reglas:

- El mentor y el discípulo se deben reunir por lo menos una vez por mes para discutir el proceso de preparación... problemas y planes del ministerio.
- Se asignará un ministerio al futuro líder.
- El mentor evaluará a su discípulo cada tres meses, en todas las áreas de su vida, usando el formulario de evaluación provisto por Visión R.E.A.L. En esto se requiere apertura y franqueza.

El acuerdo para realizar esta labor contiene, por lo tanto, un compromiso mutuo. Ambas partes acuerdan ser francas. El discípulo accede a ser corregido e instruido en todas y cada una de las áreas de su vida, no solo en su desempeño en el ministerio. El mentor se compromete a dar una preparación adecuada llena de amor y cuidado.

COMPROMISO DE CAMBIO

¿Ha conocido a alguna persona decidida a continuar siendo tal como ahora es? Todos tenemos cierta resistencia natural al cambio. Sin embargo, algunas personas la proclaman abiertamente.

El discípulo debe estar dispuesto a aceptar cambios en todas las áreas de su vida, si desea asumir el liderazgo.

PISTA: Dentro de una iglesia local, evite decir a los candidatos que se les prepara para el liderazgo. Es mejor indicarles que se están preparando para servir mejor a Dios, de acuerdo con sus dones.

En el Ecuador, se suscitó un serio problema, cuando se invitó a un dinámico hombre de negocios a una posición de liderazgo. Estábamos seguros de que sus habilidades en el campo de los negocios transferirían naturalmente al ambiente de la iglesia.

Pero hubo que retirar su candidatura debido a una actitud arrogante y nada abierta a aceptar corrección alguna.

El aludido tomó esto como una humillación pública y trató de vengarse, lanzando calumnias acerca de los líderes de la iglesia, entre toda la congregación. El verdadero motivo de querer llegar al liderazgo era su propia gloria, no la gloria de Cristo.

Si no se puede evitar que la persona sepa que es un candidato al liderazgo, por lo menos se debe tratar de no anunciarlo, en caso de que no funcione lo previsto.

¿A QUIÉN SE DEBE SELECCIONAR PARA EL PROCESO?

Nuestro equipo en el Ecuador tenía como candidato al Pastorado, a un joven con gran habilidad oratoria. Un líder de campo bastante inmaduro lo había candidatizado, sin consultar previamente con el equipo. Como David, el candidato, estaba sin trabajo, el líder le había ofrecido una beca, con fondos del presupuesto del equipo. David llegaba casi siempre atrasado.

David era el tipo de persona persuasiva que podía vender arena en el desierto. Sin embargo, nunca completó una sola tarea y sus pretextos eran muy creativos.

Un día, el pastor me rogó: -Hermano Roger, *por favor* retire la candidatura de David. El no se aplica en nada y echa la culpa al liderazgo de sus propias faltas. Hemos ya luchado con este hombre más de cinco años y aún no es digno de confianza.

Un error común

¿Consiste nuestra labor de mentores en transformar a un hombre infiel en fiel? El Apóstol Pablo, en I Timoteo, limita la candidatura solo a hombres fieles.¹

Conversé sobre este asunto con un misionero de nuestro equipo en el Ecuador. Él deseaba ordenar a cuatro miembros, sin que pasaran por la preparación establecida por el equipo de misioneros.

-Roger- me dijo, - lo único que se requiere en la Biblia para la ordenación es una buena reputación.

- ¿De dónde obtuviste esa idea, Sam?- le pregunté.

- En I Timoteo 3, Pablo se refiere a que la fidelidad es el único requisito o condición para ser ordenado. No necesitamos nada más que eso.

- Sam, observa detenidamente el texto nuevamente. Pablo dice *Deben ser probados*, Pablo no dice que deben ser ordenados tan pronto como muestren su fidelidad. Lo que dice es que "escojan hombres de carácter fiel y los preparen" Las calificaciones en I Timoteo 3 NO son referentes a la ordenación. Se refieren a la candidatura.

Sam preguntó en tono sarcástico. - Entonces pues. ¿Dónde se encuentran las calificaciones para Ancianos, si no son éstas?-

-El resto de las epístolas pastorales son las calificaciones requeridas. Tales epístolas nos indican que los Ancianos deben poder evangelizar, refutar falsas doctrinas y realizar otras obligaciones más. Las cualidades de carácter dadas en I Timoteo 3 son solo la armazón

¹ Tal procedimiento era típico de este líder de campo. Violaba el principio de ética y cortesía ministerial. Aprendí mucho de este líder, en cuanto a cómo NO liderar.

sobre la cual se asientan otros aspectos del liderazgo. Únicamente su carácter no los califica.

Sam cedió eventualmente en este punto.

La fidelidad es lo primordial. No importa cuántos dones tenga un discípulo, si su carácter es inestable, no se le podrá enseñar. No importa cuán talentoso sea, queda descalificado como candidato.

El Principio # 1 en la selección de candidatos es...

Escoger a un creyente fiel.

Escoger a un creyente fiel.

APERTURA Y FRANQUEZA

En una escuela de preparación de misioneros en Londres, donde yo ejercía el ministerio, recibimos a un nuevo misionero. El y su esposa habitaban un apartamento en el segundo piso. Un día, tenía que preguntarle algo, toqué a su puerta y ésta apenas se abrió, casi sin permitir la vista.

Durante toda la plática, la puerta no se abrió ni un solo centímetro más. Decidí ignorar el incidente, asumiendo que tal vez la esposa estaría vistiéndose o descansando. Pero, esto se repitió muchas veces más y otros ya lo llegaron a notar también.

Esta actitud era un reflejo de su personalidad. Su vida privada era vedada para todos. El ministerio era para él, un empleo de 8 a 4. Casi no pudo lograr nada y dejó el ministerio luego de un corto tiempo.

Por el contrario, cierta vez visitamos a una familia misionera que ministraba a jóvenes en la Argentina. Su puerta estaba abierta de par en par. Los jóvenes entraban y salían. Uno de los cuartos de huéspedes lo ocupaba un joven de otra ciudad que había llegado hacía tres semanas.

Le pregunté a la esposa del misionero: -¿Cómo mantienen algo de privacidad? – Riéndose, ella me contestó: - ¿Privacidad? ¿Qué es eso?

Durante los cuatro días de nuestra estadía, un joven proveniente de un ambiente familiar malsano comentó: - Antes de conocer a los Smith, había decidido nunca casarme. La familia era como una pesadilla para mí. He cambiado de idea. Ahora sé cómo es una verdadera familia.

El hogar de esta familia misionera era un reflejo de su gran corazón. Recuerde que: *El liderazgo y la privacidad no admiten mezcla.*

El liderazgo y la privacidad no admiten mezcla.

En algún punto, usted como mentor debe comunicar claramente que su labor de mentor envolverá todas las áreas de la vida de su candidato. Esto incluye a la familia, las relaciones con sus colegas, su vida devocional y su competencia en el ministerio.

Algunas personas pueden tomar esto como una intrusión. Si usted les muestra interés por su bienestar y respeto personal, no lo verán de esa manera.

El convenio entre el mentor y su discípulo requiere franqueza mutua.

APERTURA MUTUA

No podemos esperar que otros abran su corazón y su vida si nosotros no hacemos lo mismo. Como en las dos parejas de los ejemplos, la una exitosa y la otra no. Lo que les diferenciaba era su grado de apertura y franqueza hacia los demás.

El convenio entre el mentor y su discípulo requiere franqueza mutua.

PISTA: *Cúidese del Sr. Incógnito*

¿Conoce algunos *Señores Incógnitos*? Son el tipo de persona a quien se puede contactar solo si él así lo desea. Estas personas acomodan su vida de manera que nadie las pueda contactar, a menos que ellos quieran serlo. Uno llama a su casa y nadie contesta, entonces se deja un mensaje. Nunca se sabe dónde se hallan. Toda su conducta dice: - No me llame, yo le llamaré-.

Ellos deciden si el contacto se lleva a cabo o no. Los Señores Incógnitos son descalificados para el ministerio, especialmente de liderazgo. El motivo no es solo este mal hábito o temperamento. La razón es que a ellos no les interesa realmente la gente.

Si se candidatiza a un Sr. Incógnito, se debe calcular bien si se podrá o no curarle de su síndrome. Si no, déle algún ministerio como a cualquier miembro de la iglesia, pero no la ordenación.

Principio # 2 para selección de candidatos

Seleccione candidatos por su apertura y la franqueza

Seleccione candidatos por su apertura y la franqueza.

AUTO-MOTIVADOS

¿Qué estaban haciendo los discípulos cuando Jesús los encontró por vez primera? ¿Sentados por allí esperando que alguien les dijera qué hacer? NO. Estaban trabajando.

Algunos tenían su negocio propio; eran pescadores o cobradores de impuestos. Jesús no los fue a buscar en algún mercado donde se reúne la gente en busca de trabajo. El encontró gente que hoy llamamos: *proactivos*. Esto significa que son auto-motivados, personas con iniciativa, que no necesitan que alguien le enciende los motores para que produzca.

Antes de conocer a Cristo, Simón el Zelote pertenecía a un movimiento anti-romano que enseñaba que la violencia era legítima. *Zelote* era el nombre del movimiento. Era un hombre con visión y celo en busca de un cambio político.

Mientras Simón buscaba la manera de causar bajas a los romanos, Mateo estaba iniciando su propio negocio recolectando impuestos. Pedro se dedicaba a su negocio de pesca.

Cristo no hizo nada para apagar la visión y celo de Simón. Simplemente los redirigió hacia Dios. Tampoco hizo nada para prohibir a Mateo su recolección. Solamente le enseñó a recolectar algo diferente de impuestos... almas. Tampoco puso obstáculos para que Pedro siguiera con sus labores de pesca. Solo que le enseñó a pescar bípedos...los hombres.

Estos eran hombres en acción. Por Cristo, cada uno de ellos llegó a desarrollar visión para la gloria de Dios y el avance de su reino.

¡Iniciativa! ¡Vigor! Impartir una visión a personas proactivas no se calificar como algo difícil.

¿Cuál es el punto? Es muy raro que una persona con visión vea pasar la vida sin más. Lo que distingue a un obrero cristiano ordinario de un líder genuino es su *visión*... su deseo ardiente de lograr algo significativo para Dios. Generalmente, una visión nace en el corazón de personas auto-motivadas.

Principio # 3 en la selección de candidatos
Escoja a personas auto-motivadas

*Escoja a personas
auto-motivadas*

SON ESENCIALES LOS DONES

La Biblia se refiere mucho a los dones para el ministerio. Es importante la experiencia, pero los dones son indispensables.

Dios llamó a Jeremías y le dio el don de profecía. Aunque no tenía experiencia, Dios le ordenó enfrentarse a los ancianos de Israel. Era costumbre judía dar prioridad a los de edad más avanzada, cuando se trataba de dirigirse a un grupo. Sin embargo, el Señor le ordenó ignorar su propia apariencia juvenil.(Jer. 1:5-9)

Igualmente, Pablo le dijo a Timoteo que no deje que otros tuvieran en poco su juventud (I Tim. 4:12). No sabemos cuál habrá sido la diferencia de edades entre Timoteo y sus discípulos. Quizás algunos fueran mayores que él.

Suponga que debe seleccionar un maestro para adultos de la escuela dominical; hay dos candidatos: uno tiene experiencia pero no un claro don de enseñanza; el otro es dotado con un don de enseñanza aunque nunca ha impartido una clase de adultos en la escuela dominical. ¿A cuál escogería?

Seleccione al que tiene el don. Aunque al principio cometerá errores, aprenderá rápido y pronto sobrepasará al otro. Es como dos corredores, uno que tiene una ventaja al empezar, pero es más lento. Al cabo del tiempo, ganará el más veloz.

Solo en base de la experiencia, muy rara vez se supera la mediocridad. Para lograr la excelencia en su ministerio como mentor debe primero seleccionar candidatos en base de talentos y dones. La combinación de talento y experiencia es la mezcla explosiva que hará crecer su movimiento. Si deja de lado este principio, estará condenando su movimiento a la mediocridad.

Principio # 4 para seleccionar candidatos
Escoja a los que tienen dones. La experiencia es secundaria.

**Escoja a los que tienen dones.
La experiencia es secundaria.**

TRABAS PELIGROSAS EN LA LABOR DE MENTORES

Cúidese de los clones

Confieso un defecto personal. Siento un gran deseo de que mis alumnos sean teólogos y escritores. Pero, me alegro que no sea así. El mundo se volvería en aburrimiento.

Es una tendencia muy común de los mentores, el querer ver que sus discípulos se vuelvan como ellos. Su obligación como mentor es lograr que su discípulo llegue a ser más de lo que él es, no más de lo que usted es. Su labor como mentor consiste en describir su don y ayudarle a desarrollarlo, sin importar si usted tiene o no el mismo don.

Evite las reglas

Cuando asigne el ministerio que habrá de hacer su discípulo, evite darle una larga lista de reglas, pues estaría restándole la práctica en tomar decisiones y de ser creativo en el proceso de preparación. Deje que realice el trabajo a su propia manera, dentro de los parámetros generales señalados por usted.

No a los sobrantes

No permita que nadie entregue a su candidato, retazos sobrantes de ministerios que otros no desean hacer. Al asignarle su ministerio, asegúrese de que sea valioso y satisfactorio.

Amplitud innecesaria

Una falacia en la preparación de líderes, es enfocar en sus áreas débiles para que sean competentes en todo. Los únicos ministros absolutamente competentes fueron los apóstoles; y ellos ya murieron. Enfóquese en las fortalezas de sus candidatos para especializar en ellas.

En este capítulo aprendemos:

1. El convenio de mentores es un acuerdo entre el mentor y un candidato, en todo lo que tiene que ver con procedimientos en el proceso de preparación.
2. Este convenio requiere apertura mutua.

3. Al seleccionar candidatos al liderazgo, debemos seleccionarlos por
 - a. Su fidelidad
 - b. Su apertura y franqueza
 - c. Su iniciativa
 - d. Sus dones

4. Debemos cuidarnos de las siguientes trabas peligrosas en la labor de mentores:
 - a. Tratar de que el candidato sea una copia del mentor.
 - b. Supervisar muy de cerca.
 - c. Asignar al candidato sobrantes de otros ministerios.
 - d. Enfocar en las debilidades y no en las fortalezas.

Preguntas de Estudio del Capítulo Veintiuno

1. Describa el significado de "franqueza mutua"
2. Describa los 4 factores a considerar en la selección de candidatos
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
3. Explique por qué los dones son secundarios con respecto a la experiencia, en la selección de candidatos.
4. Describa dos o más trabas peligrosas en la labor de un mentor y alguna otra que usted haya observado o experimentado, que no haya sido mencionada en este capítulo.

i. Buckingham&Coffman. *First, Break All The Rules. [Primero, Rompe Todas las Reglas]*, Simon&Schuster New York, NY, 1999.