# Creados Para la Misión:

Modelos Efectivos para

Distritos y Líderes

**Bob Broadbooks**

**Gustavo Crocker**

**Copyright 2011 por Beacon Hill Press of Kansas City**

**ISBN**

**Impreso**

**Diseño de Tapa:**

**Diseño Interior:**

**A menos que se indique de otra manera, todas las citas bíblicas son tomadas de la Santa Biblia, Nueva Versión Internacional® (NVI®). Copyright © 1973, 1978, 1984 por Bíblica, Inc.™ Usado con permiso de Zondervan. Todos los derechos quedan reservados.**

[**www.zondervan.com**](http://www.zondervan.com)

**Las Escrituras señalada TM son de The Message ™. Copyright © 1993. Usado con permiso de NavPress Publishing Group.**

**Traducción: Daniel Pesado**

**Contenido**

*Prólogo*

*Prefacio*

*Introducción*

**Tres Razones Para Tener Distritos**

1. Distritos: Sus Razones
2. ¿Por qué Distritos?
3. ¿Qué es un Distrito?

**Seis Marcas de un Distrito Saludable**

1. Distritos MODELS (del inglés, Modelos)

Las Características de un Distrito Saludable

**Seis Características Esenciales de un Superintendente de Distrito**

1. Superintendentes de Distrito Efectivos:

Las Seis Prioridades Esenciales de Supervisor Efectivo

*Conclusión – Puede Lograrse*

*Apéndice*

*Notas*

**Prólogo**

¡Bob Broadbooks y Gustavo Crocker escribieron este libro en el momento más oportuno! En un tiempo en que las denominaciones están en búsqueda de identidad, los autores fueron capaces de escribir una pieza maestra de valor incalculable sobre el propósito y la misión de un distrito en el contexto de la iglesia global.

Este libro necesita ser leído por cada superintendente de distrito y miembro de junta consultora de distrito que pretende guiar a la iglesia de manera efectiva en su contexto. Me encanta el énfasis tres-seis-seis porque motiva a cada distrito a dar un paso al frente al asumir su roll único y, de esta manera, llegar a ser todo aquello que Cristo desea para este sector de la iglesia.

Cada lector debe prestar especial atención a la sección titulada “Seis Marcas de un Distrito Saludable” y usar estos destacados aspectos como una guía para revisar el actual sistema de operación de su correspondiente distrito.

También, “Las Seis Características Esenciales de un Superintendente de Distrito” proveerán material abundante para discutir y, a quien lo desee, permitirle evaluar su efectividad como líder distrital y considerar sus propias posibilidades de crecimiento.

“¿Por qué Distritos?” presenta un desafío a las asunciones y modelo operacional de cada líder denominacional que aspire a dejar de lado el estatus quo y desarrollar un modelo de organización de enfoque netamente misional. Este libro es un genuino recordatorio de que ha llegado el tiempo para que los distritos no necesitan vivir enterrados en meros detalles de tipo administrativo y comenzar a moverse con un enfoque por completo misional.

Por último, al leer este libro, me sentí inspirado a creer que aquellos que lean sus páginas redescubrirán el propósito bíblico y misional de un distrito. Yo le animo a leer este libro con una mente abierta y pídale a Dios que le de las bases para el crecimiento de su distrito y

lograr transformarse en un modelo de efectividad misionera que otros puedan seguir.

Dr. Stan Toler

Superintendente General

Iglesia del Nazareno

**Prefacio**

Bob Broadbooks y Gustavo Crocker escribieron un libro misional desafiante que explora el propósito y la función de los distritos en la Iglesia del Nazareno. Reunir congregaciones y formar distritos ha sido una práctica de nuestra denominación por más de un siglo. Sin embargo, ocasionalmente, algunos pastores y líderes laicos han cuestionado el valor de los distritos y la función del superintendente de distrito. Por lo tanto es válido preguntarnos, ¿Hubo momentos en los que el costo de un distrito fuera mayor que el valor misional provisto a la vida de las iglesias locales?

Este libro tan oportuno es un intento de ayudar a la iglesia global a redescubrir los propósitos bíblicos y misiológicos de los *distritos como agentes de misión*. El interés motivador de la obra es lograr la transformación del distrito para pasar de ser una entidad meramente administrativa a una efectiva agencia misionera.

El rol del y la función del distrito en áreas donde están aconteciendo sorprendentes movimientos de crecimiento es muy diferente de la mentalidad de mantenimiento que con frecuencia se establece por varias generaciones. Bob y Gustavo nos proveen aquí excelentes herramientas para revertir el proceso y regresar a la función apostólica original del distrito que es ser una verdadera agencia misionera.

Ellos tratan tres razones indispensables para la existencia de los distritos a la vez que “desenvuelven” una definición de distrito verdaderamente visionaria. Luego, sobre los resultados de una evaluación de distritos con un vigoroso crecimiento, los autores estudian y de construyen un buen fundamento para que líderes y distritos logren alcanzar efectivo crecimiento misionero en favor de la misión de Dios. Los resultados de este estudio proporcionan “Distritos MODELOS” por los cuales se puede determinar determinado indicadores de salud en la misión.

Debido a que el suceso institucional está grandemente conectado al liderazgo, los autores también se enfocan en algunas características esenciales de un superintendente distrital efectivo. Este marco teórico de los capítulos previos se enriquece con la narración de algunas anécdotas fascinantes que dan vida y que, a la vez, exploran seis cualidades del superintendente misional fructífero.

Finalmente, el apéndice incluye bajo el título “Cuestionario de Autoevaluación de Desarrollo Distrital” una serie de preguntas de gran utilidad. Esta herramienta fue usada y probada en el campo de varios distritos alrededor del mundo y proveerá un pronóstico de la salud misional del distrito.

Nosotros con frecuencia interpretamos que la función del distrito es gobernar. El Manual de la Iglesia del Nazareno afirma con certeza la importancia de esta función, pero como un rol secundario. Es una verdadera tragedia cuando los distritos se transforman primeramente en agencia de gobierno para proteger y mantener el estatus quo. Este libro nos ayudará a redescubrir el rol imperativo y primario de un distrito. Personalmente celebro esta perspectiva cándida e iluminadora que nos ayuda a evaluar nuestros distritos y también nos da todas las herramientas prácticas para fortalecer y transformar nuestros distritos en agentes apostólicos de la misión de nuestro Señor para la gloria de Dios.

Jerry D. Porter

Superintendente General

Iglesia del Nazareno

**Introducción**

Desde su establecimiento en 1908, la Iglesia del Nazareno fue organizada en distritos. En parte por razones geográficas pero, principalmente, debido al trasfondo eclesiológico de aquellos quienes se unieron para formar la denominación al crearse la misma. De acuerdo con los registros nazarenos históricos, la emergente denominación se estableció con 10.034 miembros, en 228 congregaciones organizadas y reunidas en once distritos. En consecuencia, para muchos nazarenos, ser parte de un distrito es sinónimo de ser nazareno.

A medida que la denominación creció (geográfica y cronológicamente), se hizo evidente la necesidad de revisar, redefinir y reafirmar el rol que los distritos jugaron en previas etapas, mantienen en la actualidad y desempeñarán en el futuro en la estrategia y misión de la Iglesia del Nazareno alrededor del mundo. Varios proyectos y documentos ayudaron a que los líderes comprendan y promuevan la importancia del distrito en la vida de nuestra denominación. Algunos de ellos fueron de naturaleza administrativa, otros proveyeron bases teológicas y bíblicas para la superintendencia.

**Tres Razones Para Tener Distritos**

**1-Distritos: Su Propósito**

“Nuestra iglesia es una denominación de iglesias locales organizadas en distritos”. Es muy probable que hallamos oído esta afirmación muchas veces en las asambleas de distrito, reuniones distritales y en cada mesa durante nuestros almuerzos al tratar de explicar a otros el concepto de distrito. Mientras la idea de estar organizados en distritos será muy familiar para muchos que han sido parte de la Iglesia del Nazareno por algún tiempo, la idea de un distrito suena extraña a creyentes en área de trabajo misionero o, también, innecesaria para quienes forman parte de congregaciones grandes, crecientes y autosuficientes en el oeste.

Como muchas instituciones que sobrevivieron el sigo veinte, el distrito no puede impedir el escrutinio de quienes no ven el valor de invertir en lo que consideran una capa más de burocracia eclesiástica.

Aun así, existen más razones que las pragmáticas o empresariales para justificar la necesidad de distritos. Necesitamos explorar una perspectiva del distrito que vaya más allá de lo puramente financiero o institucional. Los distritos aseguran que las generaciones de miembros de la iglesia presentes y futuras puedan continuar maximizando, sacar así el máximo provecho, de los recursos de Dios en favor de nuestra misión de “hacer discípulos semejantes a Cristo en las naciones”.¹

**2-¿Por Qué Distritos?**

A lo largo de historia, la iglesia creó estructuras y estrategias que le permitieron cumplir la Gran Comisión de “ir a todo el mundo y predicar las buenas nuevas a toda la creación” (Marcos 16:15). Desde el modelo de envío usado por Jesús con los doce y los setenta hasta los modelos de delegación geográfica utilizados por Pablo en sus esfuerzos misioneros, estas estrategias no fueron diseñadas para crear jerarquías eclesiásticas sino para facilitar la misión de la iglesia. Un estudio de la carta a Tito, por ejemplo, sugiere que las jurisdicciones geográficas (judicaturas o distritos) fueron diseñadas para hacer posible el crecimiento de la iglesia en los sentidos de profundidad y amplitud de acuerdo con la comisión de Cristo y con la ortodoxia de la doctrina correcta. Los distritos son más que estructuras y niveles de burocracia. Los distritos son agencias de la iglesia creadas para facilitar la estrategia misionera, la cooperación (sinergismo) y la unidad de la iglesia.

**Razones Para Crear Distritos**

**1-Por Estrategia Misionera**

Tito fue un trabajador cristiano que viajaba junto a Pablo en sus viajes misioneros. Pablo y Tito comenzaron juntos el trabajo misionero en Creta y cuando llegó el momento que Pablo continuara su viaje el trabajo necesitó continuidad y desarrollo. Como buen misionero, Pablo estableció en Creta un nuevo grupo de iglesias, o distrito, y dejó a Tito como responsable de continuar el desarrollo. Este nombramiento fue más tarde formalizado por la iglesia primitiva y llega a ser un obispo o supervisor.

Las instrucciones que Pablo dio a Tito fueron claras: “Te dejé en Creta para que pusieras en orden lo que quedaba por hacer y en cada pueblo nombraras ancianos de la iglesia, de acuerdo con las instrucciones que te di” (Tito 1:5). En otras palabras, la razón para nombrar un supervisor fue, en primera instancia, misionera. El trabajo de Tito fue proveer organización y vigilancia para el trabajo misionero en la isla asegurándose que los nuevos creyentes fueran nutridos y discipulados, las expresiones locales de la iglesia fortalecidas y se estableciera el liderazgo apropiado para lograrlo. La tarea de Tito era asegurar que todo sucediera según Pablo lo determinaba.

Este versículo expresa la esencia de los distritos o sectores de iglesias como entidades misioneras: (a) deben ser agentes de desarrollo, (b) deben proveer estructura y, (c) deben rendir cuentas del trabajo realizado.

●Primero, como agentes de desarrollo, los distritos no son un producto terminado y, se deduce, la misión de los mismos no es un fin en sí mismo. La tarea redentora de Dios continua en esta tierra a través de la iglesia y los distritos ayudan a las varias expresiones orgánicas del cuerpo de Cristo para que continúen lo iniciado en ese compromiso misionero. La tarea misionera es muy compleja. Tiene sus idas y venidas. Muestra resultados iniciales de manera rápida pero en el proceso acarrea conflictos indeseados. Nunca se termina. La razón principal por la que se establece una estructura misionera es desarrollar, fortalecer y ordenar el caos resultante en la tarea iniciada.

●Segundo, los sistemas y estructuras son accesorios importantes para una estrategia misionera correcta. A la vez que el rol de los distritos es ayudar a las congregaciones a cumplir con la misión transformadora de Dios en sus comunidades, la sostenibilidad del trabajo se maximiza por medio de sistemas de organización efectivos. “En cada pueblo nombraras ancianos” puede ser interpretado como la equivalencia cultural de “organización delegada”.

° Las ciudades en el Antiguo Testamento eran gobernadas por sus “ancianos”, aquellos que tenían mayor sabiduría y experiencia en la comunidad. Ya en el período del Nuevo Testamento, los hombres mayores destacados en las sinagogas eran llamados “ancianos”. Pablo continuó con la forma de liderazgo convencional y conveniente de la cultura de la sinagoga para no establecer un concepto de estructura de liderazgo completamente extraño. “En cada pueblo” significa que las diferentes iglesias/casas de cada ciudad deberían tener su propio líder.¹

●Tercero, la dimensión misionera de un distrito requiere rendir cuentas al cuerpo de creyentes mayor. De la misma manera en que Pablo, Bernabé y otros misioneros de la iglesia informaban a la iglesia en Jerusalén (también a la iglesia en Antioquía, que los había enviado), Pablo delegó en Tito una función misionera. En las instrucciones dadas por Pablo a Tito se hallan implícitos términos como *interdependencia* y *conectividad*. Tito iba a desarrollar el trabajo misionero en Creta no como un misionero independiente sino como un supervisor delegado. “De acuerdo con las instrucciones que te di” implica delegación, rendición de cuentas y obediencia.

Una Historia

La Iglesia del Nazareno se estableció en Guatemala en 1904 cuando los misioneros Richard y Ann Anderson llegaron al país. Con unos pocos convertidos, seis años más tarde, la Iglesia del Nazareno fue capaz de comprar un terreno pequeño en una remota planicie en el centro del país. No fue sino hasta el 10 de agosto de 1919 (es decir, 14 años más tarde), cuando el misionero John Franklin organizó la primera Iglesia del Nazareno en Guatemala. Aunque es verdad que llevó varios años organizar la primera congregación, más de sesenta y cinco mil nazarenos en el país se reunieron para adorar a Dios en la celebración del centenario en el año 2004.²

La estrategia detrás de este crecimiento amplio y sostenido tenía dos componentes básicos: (a) desarrollo de liderazgo y (b) desarrollo de distritos. En primer lugar la estrategia de la Iglesia del Nazareno históricamente se apoyó en el entrenamiento y capacitación de líderes locales. Los misioneros, al mismo tiempo que fueron e invirtieron sus vidas de manera sacrificada para compartir a Cristo en áreas pioneras, intencionalmente trabajaron para identificar, entrenar y capacitar líderes locales capaces de continuar con la misión de Dios por medio de la iglesia. Los misioneros siempre comprendieron que “la mejor semilla viene de la misma cosecha”.³ Como resultado, un área que demoró más de una década en aceptar el evangelio tiene ahora cientos de líderes nacionales quienes impactan la iglesia a nivel local y global.

Segundo, la estrategia de misión de la denominación se enfocó en el desarrollo de distritos como entidades estratégicas. Como parte de su enfoque intencionado, y siguiendo el modelo de Tito 1, el Distrito de Guatemala llegó a ser el primer campo misionero en tener un superintendente distrital nacional, designado en 1960.⁴ Luego, durante los años 70’s, este proceso continuó bajo el liderazgo del Dr. Jerald Johnson y la denominación adoptó un proceso de cuatro pasos para la obtención de estatus regular.⁵ Más tarde, el Distrito Guatemala fue el primero en alcanzar un hito histórico muy importante, en 1974 fue oficialmente declarado el primer distrito regular en el área de Misión Mundial.

El enfoque intencional en el desarrollo de líderes y distritos permitió al trabajo misionero en Guatemala pasar de un distrito y menos de cinco mil miembros en 1974 a once distritos y más de setenta y siete mil miembros para el año 2010. Fueron necesarios setenta años a los misioneros pioneros crecer de cinco miembros a cinco mil. Pero cuando el distrito alcanzó su madurez en 1974 y comenzó a multiplicarse, tomó entonces treinta años facilitar la creación de diez distritos más (un promedio de un nuevo distrito cada tres años) y añadir setenta y dos mil nuevos miembros (un promedio de dos mil cuatrocientos miembros cada año).

**2. Por Sinergismo (Cooperación)**

Una pregunta común que hacen pastores y líderes de áreas con muchos años de trabajo es, ”¿Qué valor tiene un distrito?”. En muchos de estos casos sus iglesias crecieron hasta el punto de no necesitar del ímpetu misionero y la organización que provee un distrito. Este es un argumento comprensible, pero únicamente para las congregaciones que alcanzaron tal nivel de desarrollo y fortaleza que pueden desarrollar la mayoría de las funciones que el distrito proveería para una congregación mediana. Pero, ¿qué sucede cuando la iglesia vigorosa y financieramente sostenible enfrenta una crisis? ¿Qué sucede cuando el líder de la iglesia sale? La historia demuestra que un estado de salud actual no significanecesariamente longevidad. Cuando Pablo, por ejemplo, escribe a la iglesia en Éfeso, ellos eran un gran ejemplo de una congregación vibrante y misionera. Pero cuando Juan escribe el Apocalipsis describe a la iglesia en Éfeso como un congregación que olvidó su primer amor (ver Apocalipsis 2:4).

Al mismo tiempo, gran cantidad de pequeñas congregaciones no pueden sobrevivir por sí mismas al intentar ministrar local y globalmente. Una entidad sinérgica que forme parte de un cuerpo cooperativo, como un distrito o grupo de iglesias, hace posible que las iglesias pequeñas o débiles unan fuerzas para maximizar la obra redentora de Dios en sus comunidades y aún más allá. El valor de la sinergia es importante para las iglesias grandes y pequeñas por igual.

El concepto de sinergia es bíblico (sinergia, del griego sunergos – “trabajar junto con”). De hecho, Pablo usó el término con frecuencia para describir la naturaleza colaborativa de la misión a los gentiles. En 1 Corintios 3:9, Pablo le recuerda a la iglesia que somos “colaboradores” de Dios. En Filipenses 2:25-30, él usa el mismo término para referirse a Epafrodito como un símbolo de cooperación y asociación en la misión. En otras palabras, la misión redentora de Dios requiere la participación conjunta del cuerpo de creyentes al compartir con Él la tarea de diseminar las buenas nuevas.

Eclesiastés 4:9-12 provee una vívida descripción del valor de la sinergia:

“Más valen dos que uno, porque obtienen más fruto de su esfuerzo. Si caen, el uno levanta al otro. ¡Ay del que cae y no tiene quien lo levante!   
Si dos se acuestan juntos, entrarán en calor; uno solo ¿cómo va a calentarse? Uno solo puede ser vencido, pero dos pueden resistir. ¡La cuerda de tres hilos no se rompe fácilmente!”.

La tarea sinérgica de la misión hace la carga más liviana, maximiza los recursos y moviliza a las congregaciones.

●El sinergismo distribuye la carga del trabajo misionero. Una persona o una iglesia aislada no pueden compartir de manera efectiva las buenas nuevas a toda la humanidad.

●El sinergismo maximiza los limitados recursos misioneros. Si todos los individuos e iglesias unieran sus recursos, los resultados serían inmensamente mayores que puede lograr cualquier iglesia por grande y vigorosa que sea.

●El sinergismo moviliza a un mayor número de recursos misioneros. La motivación es contagiosa. Las historias motivadoras de quienes se involucran en la actividad misionera inspiran a otros \_ aún a aquellos que nunca se involucraron en la tarea – se transforman en participantes activos de la misión de Dios.

Una Historia

En el centro de la historia de la Iglesia del Nazareno el Distrito Los Ángeles modela el valor de la colaboración y el sinergismo. La historia del amplio trabajo distrital realizada en equipo, según uno de los líderes del mismo, lo expresa con toda claridad:6

“Nosotros celebramos el hecho de poder trabajar juntos entre la Iglesia del Nazareno y otras instituciones. Después de planear y participar en un viaje de la iglesia local por la película Jesús, comprendí más claramente el impacto que esta asociación tiene en el mundo. Como el distrito tenía la habilidad de reunirse, decidimos levantar fondos y enviar muchos equipos. Nuestra meta fue enviar un equipo distrital de adultos y un equipo distrital de jóvenes. Pero al unirnos pudimos hacer mucho más, fuimos capaces de reunir suficientes fondos para enviar cinco juegos completos para la proyección de la película Jesús.

Una ventaja central fue la oportunidad de unir el distrito. Animamos a un miembro de cada grupo por idioma a asistir y, también, animamos a todas las iglesias de ese idioma a reunirse y juntar fondos para apoyar al miembro de ese equipo. Creamos un equipo variado y divertido para compartir las varias culturas que conforman nuestro distrito a la vez que compartíamos el amor de Cristo con Sri Lanka.

Un equipo distrital provee más recursos. Existen muchas personas que no pueden ir pero pueden enviar y, también, tantas iglesias individuales no pueden levantar los fondos y enviar un equipo, pero si pueden apoyar un proyecto y enviar a un miembro para el equipo. Nosotros fuimos capaces de representar al Distrito Los Ángeles, un distrito unido que apoya la obra de Cristo”.

**3. Para Facilitar la Unidad y la Cohesión Doctrinal**

Uno de los resultados inmediatos del trabajo misionero efectivo es caos. En realidad, las congregaciones que tienen sensibilidad misionera viven sus vidas como tal siempre enfrentando riesgos. Donde existe movimiento, hay fricción, ruido, tensión, riesgo. El problema es que la mayoría de nosotros no nos sentimos cómodos en medio del caos que surge como causa de la efectividad misionera. Nosotros deseamos buenos resultados y grandes historias pero nos encantaría evitar el desastre que resulta al promover cambio radical, obediencia radical y testimonio radical.

Pablo, como misionero, instruyó a Tito, el supervisor de la iglesia en Creta, para poner “en orden lo que quedaba por hacer” o “a medio hacer” (Tito 1:5, TM). Es obvio que el trabajo de Pablo había sido efectivo en plantar la semilla y comenzar una revuelta santa y un avivamiento en las ciudades de Creta, pero él tenía que avanzar. Por lo tanto, fue necesaria una mayor organización.

El trabajo de Tito consistía primordialmente en facilitar la tarea de la iglesia en todas las ciudades asignando ancianos que, claramente, cumplieran con los criterios, que presentaran normas de conducta apropiadas, que enseñaran la sana doctrina y que manifestaran un carácter agradable (todo en el contexto del pueblo de Creta). Este rol facilitador había de resultar en que “los que han creído en Dios se empeñen en hacer buenas obras” (Tito 3:8). Por lo tanto un distrito es una entidad que alienta la unidad y la ortodoxia:

● Enfatiza el carácter y la ortodoxia doctrinal el asignar los líderes (1:5-9).

● Asegura la promoción de un estilo de vida piadoso, escritural por medio del desarrollo de códigos de conducta y una disciplina apropiada (vv. 10-14).

● Enseña la doctrina correcta (2:1).

● Hace posible el discipulado de gente de todas las edades y lugares: hombres ancianos (v.2), mujeres ancianas (v.4), mujeres jóvenes (v.4), hombres jóvenes (v.6), para los empleados (v.9) y para quienes están bajo autoridad (v.3:1).

● Estimula y reprende con autoridad bíblica (2:15).

● Evita controversias sin sentido en relación a la Ley (v.3:9).

● Promueve la piedad entre todos los creyentes y así hace posible que todos puedan vivir vidas productivas (v.14).

Una Historia

ElDistrito Mid-Atlántico en la región EE.UU/Canadá es un ejemplo de intencionalidad misionera. Su declaración de misión pone énfasis en la intencionalidad y desafía a las iglesias en el distrito a unirse en el movimiento de Dios en esa parte del país. Sus actividades misioneras alientan estos principios en los pastores, líderes y en quienes se preparan para el ministerio. El resultado directo es un número importante, muy por encima del nivel medio, de líderes llamados al ministerio tiempo completo; iglesias e individuos comprometidos en la plantación de iglesias, evangelismo y discipulado; líderes dispuestos a asumir los nuevos paradigmas misioneros que responden a las necesidades de las comunidades en que sirven.

Desde su llegada al Distrito Mid-Atlántico (anteriormente Distrito Washington) en 1997, Ken Mills enfocó la tarea en un compromiso misionero intencional. Esta intencionalidad se refleja en la Declaración de Misión y Visión del distrito:

El propósito del Distrito Mid-Atlántico de la Iglesia del Nazareno es avanzar el ministerio de Jesucristo por medio de las iglesias locales.

Valores esenciales:

.Proclamación intencional de la santidad bíblica

.Compromiso misionero intencional

.Motivación y desarrollo intencional de pastores y líderes

.Provisión intencional para la formación de equipos ministeriales

.Énfasis intencional en la comunicación

.Enfoque intencional en la rendición de cuentas

Inspirados por Dios procuramos ser un movimiento del pueblo de Dios que apasionadamente vive la historia de Jesucristo. La visión de impactar la región Mid-Atlántico incluye:

●**Repensar** los modelos mentales para facilitar que congregaciones versátiles y adaptables permitan un nuevo movimiento de Dios…

●**Reproducir y multiplicar** pastores, líderes, iglesias y discípulos… equiparlos, capacitarlos y enviarlos a la cosecha…

●**Asociarse y colaborar** entre todos, con otras iglesias, y grupos fuera de las congregaciones locales para captar el movimiento que Dios ya está realizando en la región Mid-Atlántico… ¡**Movernos junto a Dios ahora**!

Hemos visto como este enfoque une a las iglesias para propósitos misioneros, anima a los creyentes a responder al llamado a servir y mueve a las comunidades hacia la transformación. En un país donde muchos distritos cierran iglesias y declinan en membresía, el Distrito Mid-Atlántico es capaz de unir a sus congregaciones alrededor de la misión, una sana doctrina y en forma colaborativa.

**3-¿Qué es un Distrito?**

Para hacer posible que las congregaciones locales operen más allá de su círculo cerrado de influencia y logren participar de manera significativa en la misión redentora y transformadora de Dios, deben reunirse, maximizar los recursos de Dios y estimular la unidad en medio de la diversidad. El concepto de distrito (o agrupación de iglesias) ayuda a realizar estos propósitos. Con la utilización del trasfondo bíblico y organizacional previo, la Iglesia del Nazareno define un distrito de la siguiente manera: “Un distrito es una entidad formada por iglesias locales interdependientes organizadas para facilitar la misión de cada iglesia local a través del apoyo mutuo, el compartir recursos y la colaboración”.¹

Esta definición incluye varios elementos clave que son dignos de considerarse separadamente:

1. **Una entidad.** Los distritos ejemplifican de manera excelente la metáfora de una reunión. Estos son flexibles y dinámicos. Cuando la gente habla acerca en relación al concepto distrito, deberían estar hablando de la reunión, de la agrupación de todas las iglesias y congregaciones que lo forman. Sabemos que a medida que la iglesia envejeció y el concepto de distrito se transformó en parte del lenguaje común, algunas personas piensan en el distrito como, ya sea, el superintendente o la oficina del distrito, pero la realidad es que no es ninguna de las dos cosas. Cuando la iglesia se reúne, celebra unida y expresa sinergismo, esto es el distrito.
2. **Formada de iglesia locales interdependientes.** La belleza de un distrito es que alienta la interdependencia. Sin esta agencia, las iglesias caerían en dos peligrosos extremos que tienden a debilitar la iglesia: dependencia e independencia. El problema de la dependencia es cuando la congregación no se mueve más allá de las restricciones de la organización paterna, a la vez que el problema de completa independencia es que las iglesias independientes carecen de supervisión doctrinal, organizacional y financiera. Interdependencia, por otro lado, permite a cada congregación individual responder contextualmente a la realidad de su comunidad mientras permanece conectada a la red de apoyo, supervisión y ortodoxia bíblica.
3. **Organizadas para facilitar la misión de cada iglesia local.** Los distritos no son un fin en sí mismos. La razón por la que las iglesias se unen en distritos es que la suma de las partes puede ayudar a cada congregación individual a lograr su misión. No existe una misión de distrito sin la participación de las congregaciones misioneras. No hay conversiones ni bautismos en la oficina del distrito. La actividad misionera actual se desarrolla en el corazón de cada congregación local, y el rol del distrito es asegurar que cada congregación alcanza a desarrollar su misión en la comunidad.
4. **A través del apoyo mutuo, el compartir recursos y colaboración**.

Una de las grandes contribuciones del denominacionalismo es la oportunidad de que las congregaciones locales se beneficien con el intercambio de las mejores prácticas y recursos para el propósito de llevar a cabo la misión de Dios en sus comunidades. Las iglesias se reúnen en la agencia de un distrito para unir sus recursos y experiencia para que, de esta manera, la suma de las partes haga posible el cumplimiento de la misión tanto local como globalmente.

Cuando los distritos cumplen con estas funciones, el cuestionamiento sobre el valor agregado del distrito se minimiza y el distrito, deja de ser una mera institución, pasa de ser una auténtica agencia misionera. Sin embargo, llevar a cabo su propósito es sólo el primer paso para que los distritos se transformen en verdaderos agentes facilitadores de la misión. Los distritos efectivos son aquellos que no sólo entienden su propósito, sino que también se movilizan para llevarlo a cabo de una manera saludable y efectiva. La siguiente sección nos introduce a las marcas o evidencias de un distrito efectivo.

**Seis Marcas de un Distrito Saludable**

**4-Distritos Como MODELS (del inglés, Modelos): Las Marcas de un Distrito Saludable**

Las instituciones se transforman en aquello que miden. Si el enfoque de una institución se centra en números y crecimiento, naturalmente experimentaran crecimiento numérico. Si su enfoque es en salud, tenderán a mostrarlo como algo definido y medido. *El Manual de la Iglesia del Nazareno*, por ejemplo, provee directrices cuantitativas para reconocer las varias fases en la vida de un distrito. Aunque los nazarenos históricamente nos hemos centrado en estos estándares cuantitativos en relación a la madurez de un distrito, muchos de nosotros pasamos por alto el hecho de que el *Manual* también establece parámetros cualitativos para determinar la salud y madurez de un determinado distrito. Una edición reciente del *Manual* establece que, el distrito “Debe demostrar que tiene liderazgo, infraestructura, responsabilidad presupuestaria e integridad doctrinal”¹ para obtener estatus de madurez.

Debido a que este aspecto ha pasado inadvertido, la práctica de desarrollo de distritos alrededor del mundo se centró primeramente en alcanzar algunos parámetros de tipo numéricos para ser considerado maduro y de auto sostén. Una de las razones para esta práctica común es que los requerimientos numéricos son claros, en tanto que los indicadores cualitativos para lograr ese criterio no se hallan definidos por parámetros específicos.

Al estudiar el desarrollo de la iglesia alrededor del mundo, más particularmente en Europa y Norteamérica, se hace evidente que son varios los marcos de referencia para determinar la salud y el desarrollo de la iglesia. La mayoría de estos marcos incluyen aún sus propias herramientas de medición por las que iglesias locales y grupos medirán su salud y viabilidad. Aun así, hay muy poco escrito con relación a la salud organizacional de los distritos como agencias de misión y sinergia.

Líderes de la iglesia de las regiones Eurasia y EE.UU/Canadá, motivados por la necesidad de reinyectar efectividad misionera y animar en base a los requerimientos cualitativos anunciados en el *Manual de la Iglesia del Nazareno*, trabajaron en forma conjunta para probar e identificar aquellos indicadores de salud claves que los distritos deben evidenciar independientemente de la fase de desarrollo en que se hallan. La lista, aunque no es exhaustiva, provee un buen fundamento para que líderes y sus distritos la revisen, evalúen y crezcan en efectividad misionera en favor de la misión de Dios. Los indicadores de los distritos como MODELS (Modelos. Aunque el acróstico no coincide con la traducción mantenemos aquí el orden del original) son:

(M)Definición Misionera

(O)Organización Efectiva

(D)Integridad Doctrinal

(E)Prioridad Educacional

(L)Excelencia de Liderazgo, y

(S)Vibrante Pasión Espiritual

**Definición Misionera**

La misión es el corazón de todo lo que nosotros hacemos. La misión de Dios a través de toda la historia bíblica y a lo largo de la historia de la humanidad es restaurar su creación. Dios es un Dios con una misión. Como parte de su misión para nuestro tiempo y nuestra generación, Dios encomendó a la iglesia para que llevara las buenas noticias de la realización de su misión – la encarnación de Jesús quién murió y resucitó otra vez para restaurarnos y así permitirnos establecer una perfecta relación con el Padre. Dios es un Dios misionero; Jesús vino con una clara misión redentora; el Espíritu Santo nos capacita para cumplir con la misión. ¡Este sentido de misión y propósito debe ser la vida de la iglesia también hoy!

En un distrito saludable, las iglesias deben ser capaces de reflejar y articular un claro sentido de misión y propósito. Este sentido de misión es influenciado en gran manera por congregaciones que adoptan la misión de Dios, la misión de la denominación, la misión y prioridades estratégicas del distrito y, claro está, su propia misión local. Un distrito sin un sentido de misión es sólo una estructura burocrática.

Pero sólo misión no es suficiente. Distritos modelos son también capaces de imaginar el futuro de una manera que las congregaciones locales transforman la visión en metas ministeriales específicas porque la misión sola no resulta en cambio.² Es imperativo para los líderes distritales ayudar a las iglesias a apropiarse y desarrollar un sentido de visión corporativo para el futuro:

Al usar el término “visión” nos referimos a una imagen futura compartida que usted busca hacer realidad - lo que cree [el distrito] puede lograr. Como pueblo [distrito] crear una imagen clara y cautivante del futuro, al que se comprometen [distrito y congregaciones] hacer realidad.

Un claro sentido de misión y propósito también guía [pastores y sus congregaciones] al hacer decisiones diarias en relación a oportunidades [ministerio] de logros concretos.³

Tuvimos la oportunidad de reunirnos con un superintendente de distrito muy destacado cuya pasión para inspirar y desafiar a su distrito es muy evidente por la forma en que la declaración de misión era presentada persistentemente en cada evento, reporte y en cada correspondencia enviada. Sin embargo, faltaba algo. La declaración de misión era clara e inspiracional, pero aún le faltaba el ¿Y ahora, qué? Cuando fue desafiado a comenzar a delinear una imagen futura del distrito, el superintendente de distrito formó un equipo para lanzar la visión que le ayudara a soñar el sueño y describirlo de una manera que las congregaciones y sus miembros también lograran soñarlo, verlo y adoptarlo.

¿Cómo se hace evidente la definición misionera en un distrito modelo? Un distrito con sentido de misión motiva a sus congregaciones a volverse activamente interesadas en evangelismo, discipulado, plantación de iglesias, desarrollo de líderes y el desarrollo de congregaciones saludables. En otras palabras, un distrito con intención misional ayuda a sus congregaciones a pasar de un modelo de “mantenimiento a un modelo de fidelidad y fructificación”⁴ de la siguiente manera:

●Cambia el paradigma de las expectativas presentes. En el pasado, los líderes de distrito y su equipo de trabajo eran medidos en términos de reuniones visitas realizadas a pastores y congregaciones. En realidad, había asambleas de distrito en las que el superintendente de distrito y el liderazgo distrital invertían la mayor parte de su tiempo reportando el número de visitas y de reuniones de juntas realizadas durante el año. Con el nuevo paradigma, los líderes de distrito y sus equipos de trabajo serían en términos de medidos de facilitación efectiva de compromiso misionero a favor de las congregaciones que supervisan.

●Asume responsabilidad por los resultados. El Dr. Jerry Porter, superintendente general de la Iglesia del Nazareno escribe: “Los líderes deben confrontar los obstáculos y aceptar responsabilidad por los resultados. Es más fácil cumplir con el rol acostumbrado, aún si no vemos los resultados que Dios espera. Sin embargo, cuando salimos de nuestras zonas de comodidad hacia zonas de obediencia sentimos temor y Satanás nos dice ‘regresa a tu sitio…’ Sentimos la tentación de dejar a Dios la total responsabilidad de los resultados. Dios da el crecimiento, pero nosotros debemos plantar y regar los vástagos”.⁵

●Pasa de una dirección administrativa a una de facilitador de desarrollo de la iglesia. Tal vez el mayor paradigma de reorientación en ayudar distritos en comprometerse misionalmente es lograr que los líderes dejen de ser administradores eficientes y comiencen a ser efectivos consultores congregacionales que facilitarán la transformación y la misión de las iglesias en el distrito.

●Comparte la visión con consistencia y perseverancia. Poseer una visión y pasión por ser una iglesia misionera no es suficiente. Lograr que el pastor promedio y el miembro de la iglesia capten la visión requiere consistencia, perseverancia y retroalimentación. En realidad, no todos captan la visión en el primer intento. Hemos aprendido que la mayoría de la gente capta la visión en etapas:

◦La primera vez lo ven, la visión es una instantánea (o idea relámpago)

◦La segunda vez, la visión se transforma en una idea definida

◦La tercera vez, la visión se transforma en una imagen

◦La cuarta vez, la visión se transforma en diseño

◦La quinta vez, la visión se transforma en planes

◦La sexta vez, la visión se transforma en un proyecto

◦La séptima vez, la visión se vuelve una realidad 6

Los distritos y sus líderes, al evaluar su claridad y efectividad misionera, deben plantearse a sí mismos las siguientes preguntas: ⁷

●¿Cuál es la misión del distrito, hablada o no (escrita o no), en quince palabras o menos? ¿Cómo es comunicada? ¿Con qué frecuencia?

●¿Podemos trazar una influencia directa entre la misión del distrito y las actividades de la iglesia local? Comparte ejemplos o historias.

●¿Reconocen las iglesias que su rol misionero es inspirado por la declaración de misión? ¿Cómo lo sabe usted?

●¿Hasta qué punto existe en el trabajo una visión clara y motivadora que inspire pasión y dé dirección a nuestra congregación?

●¿Tienen las iglesias del distrito planes de evangelismo, plantación de iglesias, discipulado y participación en la comunidad que reflejen su compromiso misionero?

**Organización Efectiva**

Los estudiantes de arquitectura son expuestos en forma temprana al diseño mantra, “la forma sigue a la función”.⁸ Esto es también verdad en las organizaciones. En un distrito saludable, maduro, la organización sigue a la misión. Esto significa que los arreglos organizacionales de un distrito modelo deben reflejar intencionalidad misionera, consistencia administrativa y un entendimiento contextual de la organización local y de las realidades legales en las que opera la Iglesia del Nazareno.

En su esencial obra sobre excelencia organizacional, Peters y Waterman sugieren que las entidades superan la mediocridad cuando determinan su misión básica y cuando crean los arreglos organizacionales capaces de facilitar y permitirle cumplir esa misión.9 Un estudio conducido entre ministerios cristianos exitosos al principio de los 2000’s prueba que el axioma es también verdad para distritos y ministerios locales. El estudio muestra que organizaciones cristianas efectivas que se desarrollan más allá de la mera supervivencia muestran estructuras y arreglos organizacionales que se enfocan en la misión y el propósito del ministerio y no en mantener a la misma organización.¹° En estos ministerios, los roles, las juntas, los equipos y el flujo de los servicios se destacaban con una mayor importancia que títulos y jerarquías. Por otro lado, las organizaciones que fueron parte del estudio y que eran mediocres y que fallaban en lograr sus objetivos manifestaban arreglos organizacionales que estaban destinados mayormente a mantener el estatus quo, dedicados a diario al simple manejo y preservación y enfocados en títulos individuales y puestos en lugar de la misión de la organización. En otras palabras, estructura y administración en los ministerios que fallan en lograr sus propósitos eran más nominales que funcionales.

La conexión entre forma y misión en los distritos modelo puede ser vista en la forma en que los distritos organizan sus varios sistemas de entrega de la misión para ayudar a las iglesias a cumplir con su tarea misionera. Por ejemplo, mientras que los distritos de mantenimiento tienen las mismas estructuras y juntas que los distritos modelos tienen, según se define en los manuales de la denominación y otras reglas y esquemas de procedimiento, estas juntas y estructuras actúan como bloqueadores de misión y mantenedores de la tradición y se enfocan a sí mismos más en la junta o comité que en la misión. En los distritos modelo, juntas, entidades y aún nuevas formas organizacionales están diseñadas con el sólo propósito de facilitar la misión en los niveles local, distrital y global.

Los distritos modelo promueven también una mayordomía de vida plena desde el mismo momento en que se organizan. Una mayordomía de vida plena incluye un enfoque intencional en el propósito de la congregación de alcanzar el auto sostén y un estilo de dar conectado a las varias causa de la denominación. Los distritos saludables conectan sus prioridades financieras con sus prioridades misionales. En otras palabras, los distritos modelo ponen su dinero donde ponen su enfoque. Un colega en el ministerio solía decir: “Muéstrame la hoja de registro de tu chequera y yo te diré dónde están tus prioridades”. Lo que esto significa es que un distrito puede usar un lenguaje misionero y predicar compromiso misionero pero, al final del día, si la mayoría de los recursos se usan en administración y mantenimiento en oposición a la misión, el lenguaje misionero es sólo eso: retórica misionera.

Los distritos saludables son conocidos por tener en marcha mecanismos de desarrollo que le aseguran rendir cuentas e integridad financiera. Dado que los distritos históricamente evolucionaron de organismos misioneros hacia entidades administrativas, no es fácil distinguir el rol que esos sistemas administrativos juegan en definir distritos modelos excelentes. Sin embargo, una mirada cercana a estos distritos que balancean misión con administración nos ayuda a diferenciarlos: los distritos misionales, para logar mayor efectividad, enfocan su sistema administrativo en facilitar el planeamiento estratégico, planeamiento financiero, integridad financiera, rendición de cuentas y evaluación. De manera contraria, las entidades con dificultades en desarrollar su misión usan los sistemas sólo para cumplir con lo estipulado en sus reglamentos, auditoría básica y el manejo diario.

Un ejemplo de lo que venimos diciendo de efectividad financiera es la forma que los distritos administran sus propiedades y personal. Una investigación informal sobre superintendentes de distrito en Norteamérica reveló que la vasta mayoría de los superintendentes invierten su tiempo en ubicar personal (hallar pastores para sus varias congregaciones), asuntos relacionados con propiedades y temas legales. Lo que empeora esta situación es que estos asuntos reaparecen continuamente y, por ello, el superintendente de distrito invierte la mayor parte de su tiempo productivo como operador administrativo (en el mejor de los casos) o, apagando incendios” (en el peor de los casos), administrando continuas crisis.

Aunque una respuesta adecuada sobre el tema de demasiados detalles administrativos varía de un lugar a otro o de una cultura a otra, existen varias prácticas que son dignas de ser mencionadas:

●Los superintendentes de distrito deben enfocarse en el “gran cuadro”. Deben liderar el proceso que resultará en sistemas de administración de personal, propiedades y asuntos legales apropiados, pero es necesaria que para todo esto tenga disponible un equipo de trabajo. En algunos lugares, el equipo administrativo será responsable de la implementación de esos sistemas. En otros, los equipos distritales deben estar capacitados para trabajar con el superintendente en implementar esos sistemas. Un equipo administrativo (o sistema de apoyo) libera al superintendente para que este se pueda enfocar en diseminar la misión y la visión.

●Los distritos deben documentar sus procedimientos, procesos y sistemas de entrenamiento. La mayoría de los asuntos administrativos son recurrentes y, por esta causa, los líderes invierten grandes cantidades de tiempo reinventando la rueda. Una documentación adecuada para los procesos, casos, asuntos de personal y sistemas de entrenamiento ayuda a los miembros del equipo distrital, iglesias y líderes a proveer información, continuidad y eficiencia.

●Los distritos deben balancear estrategia y modo de operar. El principal propósito de un sistema de administración efectiva es apoyar la permanente estrategia y el desarrollo de la tarea misionera. Aun así, es necesario destacar la naturaleza estratégica de la administración sin claudicar en el compromiso del distrito por mantener cuentas claras e integridad.

El liderazgo distrital, con el fin de lograr efectividad organizacional, debe ser motivado a plantearse las siguientes preguntas:

●¿Qué tan efectiva es la organización del distrito para la implementación de la misión?

●¿Hasta qué grado reflejan la prioridad misionera del distrito las juntas distritales, comités y demás organizaciones? ¿Cómo mide usted su integración y efectividad misionera?

●¿Cuáles son los mecanismos que el distrito usa para recibir información que le permita evaluar el cumplimiento de sus prioridades misionales? ¿Tiene otros equipos o grupos que ayudan al distrito a alcanzar y revisar sus prioridades misioneras (e. g., estrategia misionera, junta para revisar la misión, etc.)?

●¿Cuáles son las plataformas que el distrito usa para permitir que sean introducidas nuevas ideas misionales en el ministerio de la iglesia en el distrito?

●¿Qué actividades del superintendente de distrito y su equipo tienen una meta netamente misional? ¿Qué actividades del superintendente de distrito y su equipo pueden apartarle de la misión de la iglesia?

●¿Refleja el presupuesto distrital las prioridades misioneras del distrito? ¿Qué porción de sus fondos debe ser invertida directamente en actividades misioneras? ¿Qué porcentaje real es usado para este propósito y no desviado para otros fines?

**Consistencia Doctrinal**

Un error de concepto en nuestros días es pensar que “todo lo que necesitamos es volvernos misionales”. Aunque es cierto que la Iglesia del Nazareno necesita reavivar su pasión y visión misionera para la transformación del mundo, no podemos hacerlo a expensas de la doctrina - el elemento central que ayudó a la Iglesia del Nazareno a permanecer fiel y conectada a través de los siglos y a través de cambios sociales, políticos y económicos. En otras palabras, como ya fue explicado, porque la tarea misionera es caótica, debe ir acompañada por un apoyo y una articulación clara de la doctrina de la denominación. A. W. Tozer afirma de manera contundente la importancia de la sana doctrina:

“La palabra doctrina simplemente significa creencias religiosas sostenidas y enseñadas. Para todos los cristianos es una tarea sagrada, primero como creyentes y luego como maestros de creencias religiosas, tener certeza que estas creencias se corresponden con la verdad. Un acuerdo preciso entre creencia y hecho concreto constituye salud o corrección doctrinal. No podemos permitirnos tener menos…

Poco a poco los cristianos evangélicos de estos días experimentan un lavado de cerebro. Una evidencia es el creciente número de ellos que se sienten avergonzados de hallarse inequívocamente del lado de la verdad. Ellos dicen que creen pero sus creencias se han diluido hasta el punto de ser imposible definirlas con claridad.

El poder moral siempre acompañó creencias definitivas. Los grandes santos fueron dogmáticos siempre. Nosotros necesitamos regresar inmediatamente al dogmatismo amable que sonríe a la vez que permanece intransigente y firme en la Palabra de Dios que vive y permanece para siempre”.¹¹

Como se afirmó en los capítulos anteriores, enseñar y promover la sana doctrina es uno de los roles más importantes del distrito. Así, en un distrito modelo, la congregación promedio promueve la doctrina y los valores de la Iglesia del Nazareno no como una imposición sino como una demostración constante de aquello a lo que la congregación pertenece y su creencia en los valores esenciales que le dan la cohesión. Lo hacen porque la entidad responsable de la conectividad, unidad y ortodoxia (en este caso el distrito) cumple con su rol de facilitar, enseñar, inspirar y aún exigir.

En términos prácticos, los distritos modelos animan a las congregaciones a promover y estudiar los Artículos de Fe, Valores Esenciales y las doctrinas esenciales. Los distritos también alientan la creación de un ambiente adecuado para el diálogo teológico; en el que pastores, líderes y congregaciones sean capaces de descubrir, comprometerse y asumir las creencias centrales de la iglesia universal y, de la misma, manera, las de la denominación a la que se unen y sirven.

Algunas de las preguntas que los distritos y sus líderes necesitan hacerse para evaluar su consistencia doctrinal son:

●¿Qué métodos, prácticas y medios emplea el distrito para mantener y promover integridad doctrinal en las iglesias?

●¿Cuál es la estrategia que emplea el distrito para articular y promover los valores y creencias esenciales (Somos un pueblo cristiano, de santidad y misionero) de la Iglesia del Nazareno?

●¿Hasta qué punto están los líderes laicos de nuestras congregaciones familiarizados y comprometidos con nuestra Declaración de Creencias, Artículos de Fe y Valores Esenciales?

●¿Cuáles son algunas de las maneras en que el superintendente involucra pastores en una reflexión teológica adecuada y en el desarrollo de una teología pastoral consistente con nuestra identidad nazarena?

●¿Cómo asegura el distrito que las nuevas iglesias plantadas están fundamentadas en la esencia doctrinal de la Iglesia del Nazareno?

**Prioridad Educacional**

El Dr. Donald Owens, superintendente general emérito de la Iglesia del Nazareno, mientras servía en misiones globales, compartía con frecuencia que “la sostenibilidad de nuestro trabajo misionero no es medida sólo por el número de iglesias que plantamos sino también (y mayormente) por el número de ministros locales que entrenamos y ordenamos”. Esta declaración refleja el histórico compromiso de la Iglesia de Cristo de equipar, entrenar y motivar a aquellos que son llamados a servir como embajadores de la gracia de Dios. En realidad, un repaso anecdótico del cristianismo moderno revela la directa correlación entre la longevidad de las denominaciones y su habilidad para incorporar, entrenar y ordenar bajo su cobertura doctrinal a quienes son llamados a servir como ministros del evangelio. La caída dramática en la cantidad de miembros llamados y preparados para el ministerio es una de las evidencias más palpitantes de un descenso de membresía y de la vitalidad denominacional.

La misión de la Iglesia del Nazareno es hacer discípulos semejantes a Cristo en las naciones. Para cumplir con esta misión, la iglesia debe enfatizar la importancia del discipulado y la preparación ministerial. El *Manual de la Iglesia del Nazareno* subraya esta importancia: “La perpetuidad y eficacia de la Iglesia del Nazareno dependen en gran manera de las cualidades espirituales, el carácter y la manera de vivir de sus ministros”.¹²

Además, “La educación ministerial está diseñada para ayudar en la preparación de los ministros llamados por Dios, cuyo servicio es vital para la expansión y extensión del mensaje de santidad en nuevas áreas de oportunidad evangelizadora… La mayor parte de la preparación es primordialmente de carácter bíblico y teológico y conduce hacia la ordenación en el ministerio de la Iglesia del Nazareno”.¹³

En términos prácticos, los distritos modelos alientan de forma intencional la creación de programas que ayudan a que los nuevos creyentes crezcan de niños en la fe hasta llegar a ser ministros del evangelio.

En relación a esto, los distritos saludables manifiestan intencionalidad en el discipulado, entrenamiento de laicos y, especialmente, en la preparación ministerial sobre bases continuas. Al revisar sus prioridades educacionales los distritos y sus líderes deben dialogar en relación a las siguientes preguntas:

●¿Cuál es la estrategia del distrito para incorporar, mentorear y entrenar líderes para el servicio cristiano? Incluya aquí comentarios sobre la educación hacia la ordenación, currículo, materiales de lectura y seminarios y talleres provistos por el distrito?

●¿Qué mecanismos tiene el distrito para ayudar a sus pastores a entender, compartir y articular adecuadamente las doctrinas centrales de la Iglesia del Nazareno?

●¿Cuál es la estrategia del distrito para proveer educación y entrenamiento continuo para sus ministros?

●¿Cómo describiría la relación del distrito con sus instituciones teológicas?

●¿Cuáles son las vías disponibles para la preparación para la ordenación? ¿Incluyen estas los mayores grupos lingüísticos del distrito?

●¿Posee el distrito iniciativas educacionales diseñadas para preparar ministros y laicos para el evangelismo, plantación de iglesias y servicio a la comunidad?

**Liderazgo de Excelencia**

Hoy enfrentamos la triste realidad de escasez de liderazgo de servicio de excelencia. Desafortunadamente, esto no es nuevo ni únicamente referido a sectores del mundo secular. Dios siempre llamó a líderes siervos para que guiaran a su pueblo (1 Sam. 13:14; Ezequiel 22:30; y Jueces 6:14, para mencionar algunos). La realidad es que tanto misión, visión, educación, sistemas y doctrina son cualidades inherentes de un distrito modelo y, su facilitación, ejecución y seguimiento, descansa sobre los hombros de su liderazgo – los superintendentes de distrito, pastores locales y sus equipos de liderazgo; o como Borden afirma: “Liderazgo, liderazgo, liderazgo”.¹⁴

El liderazgo es crucial para el desarrollo de distritos modelo, pero no puede ser cualquier tipo de liderazgo. El próximo capítulo tratará en detalle las características esenciales de quienes son llamados para liderar distritos como entidades misioneras. Mientras tanto, es importante destacar que liderazgo de excelencia no es un requerimiento exclusivo de superintendentes de distrito. Es un imperativo para los equipos distritales, líderes de iglesias locales y pastores que, dada la oportunidad, lo transmitan a la iglesia con la intención y esperanza de desarrollar a esos líderes hasta que lleguen a ser líderes siervos de excelencia. Los líderes siervos de excelencia que nuestros distritos e iglesias necesitan son:

●Líderes que guían en la misión

●Líderes que guían estratégicamente

●Líderes que guían con el ejemplo

●Líderes que desarrollan otros líderes

●Líderes que cambian congregaciones pequeñas e insalubres en centros de misión vibrantes y saludables

●Líderes que alientan cambio mientras mantienen la ortodoxia doctrinal

●Líderes que delegan la tarea del reino sin abdicar en su rol apostólico

●Líderes que trabajan intencionalmente en el propósito de pasar el manto a la próxima generación de líderes

Un estudio realizado sobre las características arriba mencionadas y las preguntas siguientes ayudaría a los distritos y sus equipos de liderazgo a evaluar los niveles de excelencia de su propio liderazgo:

●¿Qué planes o prácticas son usadas para animar a siervos líderes en la iglesia local y en el distrito? ¿Son intencionales e identificables?

●¿Está el distrito motivando y facilitando relaciones de mentoreo entre los ministros jóvenes y los más maduros?

●¿A qué se asemejaría el mentoreo, tutoría y aprendizaje en este distrito?

●¿Cómo el distrito informa el proceso de selección pastoral, en su esfuerzo de estrategia misionera, a cada congregación local?

●¿Cuántos pastores son capaces de identificar ministros y líderes que son destacados y entrenados inicialmente en la iglesia local?

**Vibrante Pasión Espiritual**

La narrativa profética de Ezequiel 37 es de suprema relevancia para la iglesia de nuestro tiempo. La iglesia se halla en un estado de confusión, declinación y en muchas áreas del mundo aún muerte. Existen partes del mundo donde la iglesia fue una vez vibrante y apasionada sobre la misión de Dios, pero hoy se parece al valle de huesos secos donde el Señor llevó al profeta. Nos preguntamos con frecuencia a nosotros mismos “¿Vivirán estos huesos?” (v.3) y con frecuencia desesperados contestamos, “Sólo Dios lo sabe”.

Hasta aquí, hemos presentado estrategias e imperativos organizacionales para que los distritos puedan cumplir con su rol de facilitadores para el desarrollo de la iglesia y compromiso misionero. Estas son estrategias y principios útiles y probados que hemos observado en múltiples ambientes de trabajo en el mundo y los recomendamos con toda confianza. Sin embargo, tenemos las absoluta certeza de que “Si el Señor no edifica la casa, en vano se esfuerzan los albañiles” (Salmos 127:1). Reconstruir las paredes de iglesias y distritos que experimentan anemia espiritual no puede ser hecho a través de sistemas y prácticas organizacionales. Aquellas prácticas adecuadas deben ser construidas sobre el fundamento del Espíritu de Dios que mueve, moldea y capacita.

Como sucede en la narrativa bíblica de los huesos secos, misión, visión y estrategias serán la carne que rodeen congregaciones muertas y provean sonidos de vida iniciales. Sistemas y prácticas de liderazgo, organizacionales y educacionales vendrán a ser como el ligamento que mantendrán a estas partes unidas, pero ellos no traerán vida a distritos o congregaciones. *¡Sólo la búsqueda, proclamación y prácticas apasionadas de la poderosa presencia de Dios puede traer vida a nuestras iglesias y distritos!*

El mayor indicador de vida y salud en un distrito es la expresión de una pasión espiritual en forma individual y colectiva en sus líderes y congregaciones. Líderes llenos del Espíritu siguen y se unen al movimiento de Dios; ellos entienden los últimos, los desfavorecidos y los perdidos no son una distracción sino el objeto de nuestra misión. Estos líderes alcanzan el mundo de rodillas.

Las siguientes preguntas ayudarán a los líderes y pastores a revisar algunas áreas de vibrantes expresiones de la presencia de Dios en sus respectivas comunidades y jurisdicciones:

●¿Cómo sabe usted que Dios se está moviendo en su distrito? ¿El movimiento es algo extendido o por sectores? Comparta ejemplos e historias.

●¿Qué mecanismos o herramientas posee el distrito para ayudar a pastores y juntas de iglesias a evaluar la salud espiritual de sus congregaciones?

●¿Modelan usted y sus líderes la vida de oración para los miembros de su distrito? ¿De qué maneras lo hacen?

●¿Cómo mide la efectividad de la formación espiritual de los líderes de su distrito?

●¿Cuáles son los medios específicos que el distrito emplea para desarrollar una vibrante pasión espiritual y, además, el bienestar de los pastores actuales y futuros?

**El Indicador Final**

Primero y principal, un distrito saludable es la suma de congregaciones saludables. Estas congregaciones saludables valoran y sostienen lo siguiente:

●Relaciones armoniosas con Dios, unos con otros, con la comunidad local y la denominación.

●Relaciones culturalmente apropiadas y armoniosas entre pastores y líderes laicos claves.

●La identidad global de la familia nazarena

●Fidelidad a la Gran Comisión de Cristo por medio de un involucramiento activo en y con la misión global de la Iglesia del Nazareno internacional.

●La habilidad de adaptarse y cambiar de acuerdo con las necesidades y situación del ministerio

●Pasión por los perdidos

●Auto sustento

●Auto propagación y reproducción

Una Historia

Como director regional de la Región Eurasia, Franklin Cook estaba intrigado por la historia de desarrollo institucional de los distritos en las áreas de Misión Mundial. Estaba particularmente intrigado por el hecho de que los distritos fuera de Norteamérica que estaban lejos de alcanzar el estatus de Fase 3, era debido a mayormente a la falta de recursos financieros y auto sostén económico a diferencia de sus similares en el mundo desarrollado. Sin embargo, estos distritos en países en vías de desarrollo estaban experimentando un increíble movimiento de Dios motivado por un celo misionero sin precedentes. Los denominados distritos en desarrollo parecían ser más saludables que la mayoría de los distritos maduros en el oeste.

Los líderes de la región, inspirados por este y otros pensamientos, armaron un equipo de superintendentes distritales y directores de área con el propósito de desarrollar el marco de trabajo y las herramientas para los distritos de Eurasia. Esta idea pronto se transformó en la Iniciativa para el Desarrollo Distrital de la Región Eurasia.

Posterior al retiro de Franklin en 2004, el nuevo liderazgo regional tomo el concepto y, en mayo de 2006, un grupo de superintendentes de distrito y líderes de las regiones Eurasia y EE.UU/Canadá de la Iglesia del Nazareno se reunieron en Holanda con el propósito de revisar la herramienta de evaluación, reafirmaron los propósitos de un distrito y definieron los principales indicadores de salud de un distrito efectivo.

Después de varias repeticiones y revisiones, los superintendentes de distrito de la Región Eurasia se reunieron en Jordania en abril de 2007 con el propósito de evaluar y recibir entrenamiento para el nuevo modelo de desarrollo. El entrenamiento se enfocó en las principales áreas de desarrollo y en las dimensiones de salud distrital organizacional, misionera, educativa.

Al finalizar la primera ronda de entrenamiento, los superintendentes de distrito y directores de área (más tarde renombrados como coordinadores de estrategia de área), diseñaron planes de evaluación y desarrollo para la mayoría de los distritos de la región. Cuatro años más tarde, la Región Eurasia puede reportar resultados específicos directamente atribuidos a la implementación de la iniciativa:

●En el año 2007 había en toda la Región Eurasia cuatro distritos Fase 3. Todos estos distritos estaban en Europa y al menos la mitad de ellos experimentaban crisis misionales y/u organizacionales. Para mediados de 2011, la Región Eurasia reportó diez distritos Fase 3 y aquellos distritos que experimentaban crisis son ahora saludables y misionales o desarrollaron un plan para resolver la crisis.

●Las dos terceras partes de los distritos de la región tienen su propio plan de desarrollo. Algunos de los planes incluyen promoción a la siguiente fase, a la vez que la mayoría de ellos incluyen planes específicos de saneamiento y crecimiento.

●La región, gracias a estos planes misioneros, creció de aproximadamente 67.000 miembros y 1.200 iglesias organizadas a casi 210.000 miembros y 3.300 iglesias organizadas en 2011.

●Al menos la mitad de los distritos tienen superintendentes misioneros en el año 2007. Para mediados de 2011, menos de un cuarto de los superintendentes en la región son misioneros, la vasta mayoría son líderes locales.

●Gracias a la participación intencional de los superintendentes de distrito en la Iniciativa para el Desarrollo de Liderazgo Regional, el 90 por ciento de los distritos en la región identificaron, entrenaron y capacitaron al menos doce nuevos líderes para alcanzar un total de más de cuatrocientos nuevos líderes desarrollados en un período de cuatro años.

**Seis Características Esenciales del**

**Superintendente de Distrito**

**5 – Superintendentes de Distrito Efectivos:**

Las Seis Prioridades Esenciales de un Supervisor Efectivo

Cuando los superintendentes de distrito son elegidos o nombrados a sus nuevas asignaciones, muchos de ellos son inconscientes de que están comenzando una tarea para la que tienen poco entrenamiento. El Dr. Robert Clinton, distinguido profesor de liderazgo en el Seminario Teológico Fuller, describe cinco tipos de líderes cristianos. El Tipo A son los maestros de escuela dominical, líderes de grupos pequeños y miembros de comités. El Tipo B son pastores bi-vocacionales y evangelistas de medio tiempo que ministran en iglesias pequeñas. El Tipo C son los pastores tiempo completo de iglesias más grandes que supervisan equipos de trabajo y otros. El Tipo D son los líderes regionales o nacionales que lideran sobre los líderes Tipos A, B y C. El Tipo E incluye a los líderes que encabezan organizaciones internacionales.

En relación a los líderes Tipo D (superintendentes de distrito) Clinton dice:

“Muy poco entrenamiento efectivo está a disposición de los líderes Tipo D. Ellos, necesariamente, deben zambullirse y nadar por sí mismos. Es este nivel de liderazgo el que necesita desesperadamente mentoreo y otros tipos de entrenamiento, ya sea informal o no formal… Pero con frecuencia sucede que los líderes que alcanzan este nivel no sienten la necesidad de entrenamiento posterior. Por lo tanto, ellos están ciegos a la necesidad de entrenamiento en esta transición crítica y son demasiado orgullosos para pedir ayuda”.¹

Clinton dice que pasar de líder Tipo C a Tipo D es la transición más difícil para los líderes cristianos. Ellos deben cruzar lo que él llama barreras estratégicas. Los líderes Tipo C están involucrados haciendo ministerio. Ejercitan sus dones con mucha gente. Para ser efectivos, los líderes Tipo D deben cambiar de hacer primeramente ministerio a capacitar a otros para el ministerio. Ellos deben dejar de hacer ministerio directo y realizar ministerio indirecto; este es el significado de cruzar la barrera estratégica. Clinton dice los líderes Tipo D deben descubrir que “Pasar más tiempo con menos gente equivale a realizar un impacto por Dios mayor y más duradero”.² Desafortunadamente, estos líderes han sido entrenados para ministerio directo; no tienen el entrenamiento en las habilidades de liderazgo que necesitan para el ministerio indirecto.

Para obtener más información sobre este tema y otros, diez superintendentes nazarenos se reunieron para discutir qué es lo que los hace superintendentes efectivos. Ellos lideran distritos que han mostrado el mayor crecimiento en la última década (1998-2008). Estos diez distritos comenzaron el 30 por ciento de las nuevas iglesias plantadas en Estados Unidos y Canadá y ganaron el 20 por ciento de los nuevos nazarenos en la misma década. Cada uno presentó un documento escrito que expresaba sus pensamientos sobre como sucedió esto en sus distritos.

Como resultado de la información compartida se descubrió que algunos aspectos típicamente asumidos son falsos. Asuntos como aspectos demográficos, organización del distrito, la personalidad y talento del superintendente y la riqueza económica del distrito probaron tener poco significado en el crecimiento y progreso del distrito. Nosotros asumiríamos que estos distritos que tienen aspectos demográficos favorables deberían ser los que crecen. Sin embargo, algunos de estos distritos están decreciendo.

Los factores demográficos de los diez distritos variaban grandemente. Un distrito es mayormente urbano, se halla en una de las ciudades más grandes del mundo y poblado por muchos grupos étnicos diferentes. Otros son básicamente rurales sin grandes áreas metropolitanas. Asumiríamos que los distritos que tienen líderes talentosos y carismáticos serían los que crecen. Pero muchos de estos líderes son tranquilos y, de alguna manera, tímidos y reservados.

Normalmente creeríamos que los distritos que crecen son los que tienen grande reservas financieras e iglesias grandes y ricas. Con frecuencia la verdad es exactamente lo contrario. Muchos de estos diez distritos operaban con presupuestos extremadamente cortos.

No existía una estructura organizacional que pudiera descubrirse en cada uno de estos distritos. Algunos de ellos estaba divididos en zonas por enfoque misionero, pero la mayoría no. Algunos superintendentes tenían asistentes pagados para muchos no. Entonces, la pregunta es, ¿existían similitudes o aspectos comunes entre estos diez líderes de distritos crecientes? La respuesta, “Sin ninguna duda, si”.

**1.Una Pasión Evangelizadora**

Cada uno de estos superintendentes tenía pasión por alcanzar a la gente perdida *y* eran capaces de comunicarlo al distrito. Este no era sólo un elemento de su mensaje – ganar a los perdidos *era* su mensaje. Ellos buscaban formas de compartir historias de gente perdida hallando a Jesús y de creyentes que experimentaban el gozo de la vida llena del Espíritu. Consistentemente modelaron que evangelismo no es la responsabilidad de algunos sino la tarea prioritaria de cada creyente, incluyendo al superintendente de distrito.

Estos superintendentes de distrito era creativos en desafiar al distrito a ver su área de misión. Para mantener a su gente enfocada en esta prioridad, un superintendente hablaba de nuestra “Visión responsable del 1 por ciento”. Cerca de ocho millones de personas vivían en su distrito y sólo el 42 por ciento pertenecía a una iglesia. Esto significa que cinco millones de personas en el distrito estaban fuera de la iglesia. Ellos sabían que no podía hacerse responsables por todos ellos, entonces decidieron aceptar la responsabilidad del 1 por ciento de la gente de su comunidad. Este mensaje es repetido con frecuencia y de formas creativas y la gente en las iglesias locales entiende el concepto.

Otro superintendente, al explicar su área de misión, dijo que en su distrito hay 1,2 millones de personas y el 65 por ciento de ellos están fuera de la iglesia. Esto significa que 780.000 personas en el distrito necesitan al Señor y una buena comunión cristiana. Luego explicó que la mayoría de nosotros conocemos gente que no conoce a Cristo. Esto significa que si usted está en una iglesia que promedia una asistencia de cincuenta, en realidad usted está en una iglesia de mil. Hay una enorme cantidad de gente para ministrar en nombre de Jesús. Si nos moviéramos por el hecho de que están perdidos, tenemos compasión de ellos y los tocamos en el nombre de Jesús, muchos llegarán a conocer a Cristo. Este superintendente habla constantemente en estos términos a la gente de su distrito por medio de la predicación y en forma escrita.

**2.Énfasis Vigoroso en Plantación de Iglesias**

Uno de los métodos más productivos de evangelismo es plantar nuevas iglesias. Cada uno de los diez superintendentes consideraba plantar iglesias como una prioridad muy elevada y lo hacían sin invertir grandes sumas de dinero. Un superintendente dijo, “Hemos hallado que el dinero no determina el comienzo exitoso de una congregación y tampoco garantiza su continuidad”. Otro dijo, “Plantar iglesias es parte de nuestra conciencia, pero no usamos la misma ‘norma’ utilizada en otros modelos en los Estados Unidos. Intencionalmente decidimos no invertir muchas finanzas en comenzar nuevas iglesias, lo que no significa que no ayudamos proveyendo recursos para las nuevas obras. Nuestra estrategia es ser motivadores y dar autorización a todos quienes sienten el movimiento de Dios en su área de plantar nuevas comunidades de creyentes”. Otro superintendente de un área metropolitana, en la que los costos de edificios son prohibitivos, dijo, “Estamos dispuestos a tener una iglesia de alguna manera, en cualquier lugar y cualquier tiempo… Comenzamos iglesias con poco o sin dinero en absoluto… Varios edificios albergan, en un domingo determinado, tres diferentes grupos lingüísticos”.

Estos superintendentes fueron creativos para financiar la plantación de esas iglesias. Cuando una propiedad se vende en un distrito, los fondos son ubicados en una cuenta aparte para el propósito de plantar iglesias. El superintendente dijo, “Nosotros desafiamos a nuestros pastores e iglesias a plantar nuevas iglesias y prometemos, si lo hacen, que le regresaremos el presupuesto distrital por un año y el 50 por ciento del segundo año. Desde ya, ellos deben mostrar que invirtieron al menos esa cantidad en la nueva iglesia. Sucede algo muy interesante, a medida que damos dinero, Dios nos bendice y nuestras reservas no descienden proporcionalmente”.

Estos superintendentes entienden que el distrito no es capaz de plantar todas las nuevas iglesias. Ellos continúan motivando que las iglesias planten iglesias. Como dijo un superintendente, “En nuestro distrito llegamos a sentirnos cómodos con el desorden causado por esta causa”. No todas las iglesias que se comienzan sobreviven y, aún, muchos plantadores de iglesias piensan y actúan fuera de lo convencional, pero hay libertad para experimentar e intentar nuevas formas de alcanzar gente. En los Estados Unidos, en el presente, estamos añadiendo iglesias, pero necesitamos multiplicar iglesias. Esto sucederá únicamente a medida que nuestros pastores descubran el gozo de plantar iglesias. Si cada pastor hallara una ciudad cercana, o vecindario, o grupo de gente que no es alcanzado con el evangelio y creativamente halla la forma de comenzar un grupo de estudio bíblico en ese lugar, de esa manera, puede iniciarse una nueva iglesia. Los pastores no necesitan ceder una gran cantidad de gente para comenzar una nueva iglesia, pero tal vez pueden entrenar y comisionar a uno de sus líderes prometedores para comenzar la iglesia.

Uno de los distritos describió su estrategia en los siguientes términos:

●Cada iglesia llama a cada cristiano a un compromiso de oración y ayuno por un movimiento de la gran Comisión.

●Cada iglesia discipula intencionalmente a cada cristiano dispuesto.

●Cada pastor levanta y entrena a futuros líderes pastorales.

●Cada iglesia empieza múltiples “puntos de predicación” en la comunidad, y trabaja estratégicamente con otras iglesias en su área de misión.

●Cada iglesia nutre al menos un “punto de predicación” cada año hasta que alcance el estatus de “iglesia misión”.

**3.Un Compromiso Serio de Desarrollar de Líderes**

De acuerdo con los profesores de misión Gailey y Culbertson, “El desarrollo del liderazgo es un factor esencial en el progreso de un grupo de iglesias en la jornada de pionero a participante”. ³ Los superintendentes que participaron en el estudio hablaron con frecuencia de la importancia de amar y apoyar a todos los pastores y líderes del distrito. Este amor y atención fue dado tanto a la iglesia grande como a la pequeña sin favoritismo. Generalmente, estos superintendentes no asisten solamente a las iglesias grandes y delegan las iglesias más pequeñas al cuidado de alguien más.

Se expresó la preocupación que cuando las iglesias son divididas de esta manera, las iglesias más pequeñas sienten que no son lo suficientemente importantes como para recibir la atención del mismo superintendente.

Un estudio recientemente realizado por el Departamento Nazareno de Investigación mostró que las iglesias más pequeñas no son un grupo uniforme. Algunas están ciertamente en declinación, la mayoría son iglesias más grandes que se volvieron pequeñas. Las iglesias que nunca fueron más grandes de cien están en la actualidad creciendo más rápido que el promedio de la denominación. De esta manera, ellas están haciendo una vigorosa contribución al crecimiento total y salud de la denominación. Las iglesias más pequeñas realmente son hermosas y representan un medio viable para alcanzar a mucha nueva gente con las buenas nuevas para Jesús. Las iglesias pequeñas necesitan ser celebradas, reconocidas y los pastores bi-vocacionales apreciados y amados. El superintendente efectivo creará un clima de unida y apreciación, de celebración tanto hacia las iglesias grandes como las pequeñas.

La mayoría de los diez superintendentes entrevistados dijeron que sus trabajo era básicamente ser accesibles y mantener una clara comunicación. Uno dijo, “Yo creo que algunas de las mejores maneras de haber contribuido al crecimiento del distrito es mi accesibilidad a los pastores según la necesidad, cartas semanales a los pastores y por medio de reuniones personales con casa pastor del distrito. La agenda del superintendente se publica cada semana y está disponible a pastores y laicos”.

Aunque el cuidado pastoral es muy significativo, es sólo una parte del desarrollo del liderazgo. Un superintendente dijo, “Nuestra primera responsabilidad al seguir el movimiento de Dios en nuestra área es invertir en gente llamada a ser líderes en el ministerio. Esto incluye pastores y laicos. Nadie está ajeno a este llamado. Nuestra segunda responsabilidad es permitirles a ellos liderar en la forma en que Dios les dirige para liderar. En otras palabras, puede que no parezca, no se siente y no sea la forma en que siempre lo hicimos, pero como Dios nos guía todo saldrá bien”.

Esto significa dar a los líderes libertad para trabajar y, de esta manera, el superintendente se transforma en el motivador. Un superintendente dijo, “En lugar de tratar de explicar las causas y solucionar los problemas, los líderes sabios aprenden. En lugar de añadir reglas, añaden flexibilidad, En lugar de demandar conformidad, conceden permiso. Los errores son una realidad innegable de la vida en mundo cambiante. Como alguien dijo, ‘Los errores son la clara evidencia de alguien está tratando de hacer algo’”.

Parte del desarrollo del liderazgo es reunirse juntos y compartir recursos. Estos superintendentes realizan con frecuencia reuniones de equipo o personal cuando los pastores se reúnen para eventos inspirativos y educativos. En estas reuniones un superintendente tiene siempre algo que distribuir. Puede ser un libro, un CD, un DVD, o alguna especie de regalo. Al hacerlo, está modelando el hecho de que un buen líder está siempre aprendiendo y esforzándose por crecer. Siempre hay nuevas cosas para aprender y nuevas formas de realizar el trabajo.

Estos superintendentes tienen centros de adiestramiento distritales activos. De hecho, un distrito tiene tres escuelas funcionando al mismo tiempo. Estas escuelas están divididas por ubicación y lenguaje. Estos superintendentes entienden que en el ambiente religioso actual ellos probablemente necesitan producir sus propios líderes. Un superintendente dijo, “Cada iglesia plantada con éxito en nuestro distrito ha sido guiada por un ministro que ya pertenecía al distrito”. Louie Bustle dice con frecuencia, “Algunas de las nuevas iglesias plantadas en nuestros distritos serán plantadas por pastores que aún ni siquiera son salvos”. Ellos, probablemente, no serán capaces de ir a un seminario o universidad. Nosotros debemos proveer entrenamiento para ellos y también ayudarlos con entrenamiento por internet. El curso modular de estudios llega a ser una herramienta indispensable para nuestros centros de entrenamientos distritales.

El Dr. Eddie Gibbs, profesor del Seminario Teológico Fuller, hace una observación interesante. En referencia a las cinco esferas de liderazgo mencionadas en Efesios 4 (pastores, maestros, profetas, evangelistas y apóstoles), él dice que típicamente los seminarios de hoy se enfocan en el entrenamientos de los dos primeros – pastores y maestros. Luego declara, “Pero especialmente en nuestro contexto misional post cristiano, hay una necesidad urgente de identificar los otros líderes y funciones de ministerio que Pablo identifica, es decir, apóstoles, profetas y evangelistas”. ¿Podrá ser que nuestros centros de entrenamientos distritales puedan entrenar, animar y validar de manera efectiva a los llamados realizar el trabajo pionero de plantar iglesias y hablar proféticamente? No estamos sugiriendo que nuestras instituciones educativas formales no son efectivas en tarea. Lo Son, pero la realidad actual sugiere que para muchas personas llamadas es imposible dejar todo y entrar en una escuela. Es responsabilidad del distrito proveer centros locales de entrenamiento efectivo para entrenar líderes para que puedan plantarse muchas nuevas iglesias. Gibbs cita a Martin Garner, quien dijo, “El liderazgo apostólico provee un elemento esencial para la nueva iglesia emergente… Este tema del desarrollo de un nuevo tipo de liderazgo es posiblemente la cuestión estratégica particular más importante de esta década y, dependiendo de la capacidad de la iglesia de dar la respuesta correcta o no, determinará hasta cierto punto su supervivencia en los años venideros como una expresión viable del evangelio”.

**4.Conciencia del Arte**

**de Ubicar Pastores**

Superintendentes efectivos entienden que ubicar pastores en respectivas iglesias en más que sólo llenar púlpitos. Sin embargo, si el superintendente es intencional en hallar el pastor idóneo para la iglesia correcta, la iglesia florecerá. Estos diez superintendentes estaban comprometidos a hallar pastores apasionados, misionales y ganadores de almas para sus distritos. Un superintendente habló de su acercamiento al servicio de instalación pastoral. Él dice siempre algo similar a esto al pastor, “Yo no le estoy pidiendo llenar este púlpito, le estoy pidiendo que abrace a esta comunidad, esta ciudad: La tarea del pastor no es sólo predicar. Debe ser capaz de verse a sí mismo como responsable de la misión de Dios en esa ciudad.

Un superintendente dijo en relación a hallar pastores, “He adoptado una pauta que me es muy útil. ‘Pide lo mejor y deja que ellos te digan no’”. Esto le permitió conseguir muchos buenos pastores para su distrito. Algunos de los superintendentes siguen este adagio: La mejor predicción en cuanto a conducta futura es la conducta pasada. Ellos confían más en el perfil del ministro en los archivos en la Oficina del Secretario General que en la carta de presentación del candidato. Si el perfil indica que el ministro tuvo relativamente largos ministerios, recibido miembros por profesión de fe y fue fiel en guiar a la iglesia a pagar sus presupuestos en el pasado, esta es una indicación poderosa de que hará lo mismo en el futuro. Cuando el superintendente se esfuerza en la oración y en la cuidadosa selección de sus pastores, él o ella, será recompensado con un gran equipo de pastores que se comprometen con el reino de Cristo y lograrán hacerlo avanzar.

**5.La Habilidad de Cruzar Barreras Estratégicas**

Anteriormente mencionamos al Dr. Clinton al decir que el Tipo D de líderes debe aprender cómo pasar de ministerio directo a indirecto. Para ser efectivo como superintendente de distrito, ellos deben cruzar esta barrera estratégica. Deben aprender a ministrar por medio de otros líderes. Sin una estrategia comprensiva todo su tiempo será usado en el tratamiento de detalles urgentes y arbitrar conflictos en la iglesia. El superintendente fue ubicado en ese rol para dar dirección y forma al futuro deseado y el punto de inicio es estudiar la cultura del distrito. Algunos de los diez superintendentes arribaron a una estrategia de forma instintiva, otros a través de un proceso más formal.

Un superintendente describió como comenzó su tarea: “Cuando comencé a orar, hablar y escuchar a los pastores y conducir a través de las ciudades y pueblos de mi distrito, la imagen comenzó a surgir… la clave de nuestro futuro es pastores saludables, iglesias saludables y nuevas congregaciones. Entonces este ha sido nuestro enfoque primario por los últimos ocho años”. Él decidió hallar a un asistente quien trabajaría en la administración, finanzas, asuntos de propiedades y el programa de educación pastoral. Esto liberó al superintendente para grabar esta filosofía en sus líderes. El habló con frecuencia de tener coraje y correr riesgos, y animar a sus pastores al decirles, “Vaya, hágalo”. Este superintendente descubrió que el 45 por ciento del distrito era hispano, entonces el concentró mucho de su atención en hallar y desarrollar líderes que ahora están plantando iglesias hispanas por todo el distrito con éxito. En otras palabras, él estudió el distrito y desarrolló una estrategia. Su trabajo fue más allá de solamente cuidar y amar a los pastores de su distrito. El cuidado pastoral es una parte importante del trabajo del superintendente, pero no es todo el trabajo. Los superintendentes deben aprender como influenciar a otros líderes.

Un superintendente sirve un distrito que es tan grande y diverso que abarca aproximadamente el 10 por ciento de la población que vive dentro de los límites de los Estados Unidos. Esto puede llegar a ser algo abrumador, pero él ahora piensa de su distrito como un campo misionero extranjero. Los líderes de su distrito deben pensar y vivir transculturalmente cada día. La estrategia de este superintendente de distrito se formó a medida que el superintendente del distrito se transformó en un estudiante del distrito. Así aprendió que el 75 por ciento de las familias pastorales eran bi-vocacionales y que el 51 por ciento de las iglesias no tenían edificio propio. Sólo después de aprender estos y otros aspectos similares pudo reunir a otros líderes alrededor de su campo misionero.

Uno de los superintendentes nació y creció en el mismo distrito donde servía. El salió por algunos años para ir a la universidad, pero regresó allí para pastorear. Más tarde fue elegido superintendente y ha servido allí por muchos años. Porque vivió y sirvió allí por tanto tiempo está consciente de la cultura del distrito. La entiende. Él sabe cómo moverse en el distrito. Se asegura de que los pastores entienden esto. Cada distrito es único y las estrategias emergen a medida que los superintendentes y sus líderes se plantean la pregunta, ¿A quiénes tiene Dios listos en nuestro campo misionero y cuál es nuestra estrategia para alcanzarlos con el evangelio?

**6.Un Balance Entre Crecimiento y Piedad Saludable**

Superintendentes efectivos se sienten cómodos guiando retiros de oración y de juntas. Ellos están orientados por igual hacia el crecimiento y hacia la vida eterna. Ellos miran hacia afuera y hacia arriba. Son personas de oración. Un superintendente mantiene una foto de cada uno de sus pastores y esposas en la pared de su cuarto de oración en la oficina del distrito. Aquellas fotos le ayudaron a presentar sus nombres en oración. Un superintendente dijo, “Debemos trabajar fuerte, predicar la Palabra, esforzarnos en el evangelismo, soñar, pensar, esperar y hacer planes que no sean pequeños. Recordar que cada día debemos postrarnos en oración, orar en los servicios, orar con la gente, orar en nuestros propios hogares, orar mientras conducimos, orar en todo lugar”.

Al hablar de liderazgo espiritual, uno de los superintendentes dijo, “Un superintendente de distrito debe vivir cada día auténticamente en cercana relación con Dios y con aquellos a quienes sirve. Alguien me dijo recientemente, ‘Nada sucede sin oración y lo que suceda sin oración es nada’. No puedo imaginar tratar de liderar un distrito sin una vida íntima de oración. He encontrado que Dios transforma gente y situaciones mucho más allá que mis capacidades cuando se los presento en oración. Estoy convencido de que oración es esencial, fundamento indispensable para guiar en cualquier tarea, especialmente un distrito que necesita revitalización. Los superintendentes de distrito deben orar por todas las cosas”.

Un superintendente de distrito en la Iglesia del Nazareno debe exhibir integridad santa. Para obtener el apoyo de los pastores e iglesias del distrito, él o ella, debe tratar a todos con honestidad y respeto. La gente sabrá inmediatamente si la predicación del superintendente no coincide con su vida y si perciben una discrepancia comenzarán a ignorar al liderazgo del superintendente. Por el contrario, la gente responderá a los superintendentes que guían y predican con pasión santa.

Finalmente, el trabajo del superintendente es una tarea espiritual. Si la iglesia habrá de crecer, Dios será quien transforme las vidas. Si los pecadores serán salvos, Dios lo hará. Si los creyentes serán enteramente santificados, Dios será quien lo haga posible. El superintendente efectivo desafía a las iglesias y pastores a crecer, depende de Dios quien traerá el crecimiento y riega todo el proceso con abundante oración.

**Conclusión**

**Puede Lograrse**

Tal vez el superintendente de distrito que está leyendo esto ahora se siente abrumado, con falta de preparación y personalmente débil y limitado para la tarea que tiene por delante. Tal vez dice, “Yo no soy una persona tan talentosa. No soy un orador habilidoso, ni un genio de la organización, tampoco poseo un gran don como estratega. Tengo temor de no estar preparado o, tal vez, no soy capaz de asumir tal responsabilidad”. Si se siente de esta manera, escuche estas buenas noticias.

Intencionalmente hemos dejado de mencionar los nombres de los diez superintendentes o los distritos en los que sirven. Estos líderes no quieren crédito por su trabajo. Dios recibe la gloria. Aun así, hay dos nombres que deben ser mencionados. Durante dieciocho años, Charles y Mary Thompson sirvieron como superintendentes del distrito Virginia. Un domingo por la noche, los Thompson visitaron la Iglesia Harrisburg. Después de predicar, Charles hizo la siguiente oración para clausurar el servicio: “Señor, no importa lo que cueste, por favor lleva el Distrito Virginia a sus rodillas en oración”. Los Thompson, mientras regresaban a su casa esa noche, sufrieron un accidente automovilístico horrible con un camión remolque. Fue necesario mucho tiempo para rescatar a Mary y Charles de entre el amasijo de hierro. Los paramédicos pensaron que Charles estaba muerto los paramédicos lo pusieron en un saco para cadáveres. El distrito cayó sobre sus propias rodillas, y, milagrosamente, Charles sobrevivió.

Por muchos meses el distrito se reunió alrededor del hermano Thompson mientras este se recuperaba y los pastores realizaron el trabajo del superintendente de distrito. Cuando Charles regresó a la tarea, ya no era la misma persona. Su forma de hablar era algo confusa. Algunas veces olvidaba nombres. Estaba muy debilitado. Ya no era el vigoroso administrador que supo ser. Ya no era una figura destacada. Pero algo hermoso comenzó a suceder. Aun cuando los pastores sabían de sus debilidades y fallos, siguieron trabajando fuerte porque no podían dejar a Charles abandonado. No soportaban aún el pensamiento de desilusionar a Charles. No hubo manera de que los pastores votaran en su contra cada vez que llegaba el momento de la reelección. Lo amaban demasiado. Él estaba discapacitado, pero ellos lo honraron con su actitud.

Charles Thompson perdió mucho como resultado del accidente, pero aún tenía dos cosas importantes.

Él era un hombre de oración. Dos o tres veces al año llamaba a los pastores a un encuentro de oración. El no presidiría estos tiempos de oración, pero él estaba allí presente. Siempre estaba en la parte trasera del cuarto de reunión. Uno de los pastores de Virginia compartió que en una ocasión tuvo que partir del tiempo de oración de manera anticipada. Ellos estaban reunidos en el salón de reuniones de un hotel. Las luces eran tenues, apenas se veía. A medida que este pastor comenzó a dirigirse hacia la salida de aquel cuarto, en la obscuridad, tropezó con Charles. Este estaba postrado sobre su rostro, en el piso, cerca de la puerta trasera. El superintendente de distrito oraba y mencionaba cada uno de los nombres de los pastores, pedía a Dios que bendiga sus ministerios, familias y vidas. Este pastor salió profundamente conmovido.

Charles tenía una cosa más. Él era un hombre de pasión. Nunca podía presentar su reporte a la asamblea de distrito sin llorar. Uno de sus pastores compartió que generalmente cuando llegaba para su visita anual, no quería predicar. Sólo diría, “Bueno, Mary y yo queremos llegar a la iglesia para apoyarlo y orar por usted. Trataremos de entrar de manera disimulada y sólo estar sentados”. Pero un domingo, el pastor insistió para que Charles predicara. El pastor notó que la iglesia atravesaba un período de sequía y la gente no usaba con libertad el altar al tiempo de ser invitados a llegar allí. Esa mañana Charles predicó. El pastor dijo que el sermón no fue muy bueno, en una escala de uno a diez le hubiera dado un cuatro. Pero Charles lloró a lo largo del sermón. Luego abrió el altar, y el altar se llenó de gente buscando a Dios.

Unos años atrás cuando él se retiró, insistió delante del nuevo superintendente para que le permitiera pastorear una iglesia. Necesitaba seguir predicando; necesitaba que Dios aún lo usara. La cosa más importante para Charles Thompson era orar y alcanzar a las personas con el evangelio. Él aceptó una pequeña iglesia de treinta personas con una sonrisa de gratitud; la pequeña iglesia pronto creció hasta cien.

Este superintendente vacilante de lengua, tímido, humilde, y su fiel esposa lideraron excepcionalmente bien. Irónicamente, el Distrito Virginia tuvo la década con el crecimiento más poderoso de todos los distritos de Estados Unidos y Canadá. Charles Thompson sabía reconocer buenos pastores. Él sabía cómo animarlos a lo largo del camino. Sabía confiar en ellos y darles libertad para trabajar. Pero, por sobre todas las cosas, él sabía orar y llorar. ¿Podrá haber aquí un secreto? ¿Podrá que fuera tan obvio que pasó desapercibido? Él no era un administrador. Era un hombre de Dios. No era un gerente, Era un hombre de pasión. Y los pastores y laicos del Distrito Virginia lo sabían. Ellos lo amaban. Se reunían a su alrededor. Compartían la carga para que mucha gente pueda ser añadida al reino de Dios.

Y si Charles Thompson pudo guiar a un distrito creciente, usted también podrá.

**Apéndice**

**ENCUESTA DE AUTO ESTUDIO DE DESARROLLO DISTRITAL**

*Nota para los líderes: Este auto estudio está diseñado para ayudar a los distritos a que, a su vez, ayuden a sus iglesia a cumplir su misión. Las áreas de estudio no están limitadas a las siguientes preguntas, pero pueden ayudar a distritos y sus equipos de líderes a evaluar su capacidad actual de cumplir con su propósito. Las preguntas son abiertas, dejan lugar para discusión, análisis y síntesis.*

**1. INFORMACION DE ANTECEDENTES**

*a*. ¿Por cuánto tiempo existió la Iglesia del Nazareno en esta área del distrito?

*b*. ¿Hay un historial de liderazgo en el distrito (superintendentes de distrito, duración, Etc.)?

*c.* ¿Cuál es la historia en relación al crecimiento y/o declinación del distrito?

*d.* ¿Cómo trabajó el distrito en forma unida con iglesias locales para plantar nuevas iglesias?

*e.* ¿Cuántas iglesias se comenzaron y/o fueron incubadas en el distrito, y cuáles se desarrollaron hasta llegar a ser iglesias organizadas?

*f.* ¿Cuántas iglesias se comenzaron, cuáles no maduraron? ¿Por qué?

**2. DEFINICION MISIONAL**

*a.* ¿Cuál es la misión del distrito hablada o no (escrita o no) en quince palabras o menos? ¿Cómo se comunica? ¿Con qué frecuencia?

*b*. ¿Podemos señalar la influencia directa de la misión del distrito en actividades misionales de las iglesias en las que la misión se expresa de manera concreta? Comparta historias o ejemplos.

*c*. ¿Reconocen las iglesias del distrito su rol misional como inspirado por la declaración de misión? ¿Cómo lo sabe?

*d.* ¿Hasta qué punto existe un visión clara e inspiradora del trabajo en nuestro distrito que inspire pasión y de dirección a nuestras congregaciones?

e. ¿Tienen las iglesias en el distrito planes específicos de evangelismo, plantación de iglesias, discipulado y participación en la comunidad que reflejen su compromiso misionero?

**3. EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL**

*a*. ¿Cómo se halla organizado el distrito para implementar la misión?

*b*. ¿Hasta qué punto las juntas, comités y organizaciones del distrito reflejan la prioridad misionera del distrito? ¿Cómo mide su integración y efectividad misionera?

*c.* ¿Cuáles son los mecanismos que usa el distrito para recibir retroalimentación en el cumplimiento de sus prioridades misionales? ¿Existen otros equipos o grupos que ayudan al distrito a lograr y revisar sus prioridades misionales (e. g. estrategia de misión, junta para revisar la visión, etc.)?

*d.* ¿Cuáles son las plataformas que el distrito usa para permitir que se expresen nuevas ideas misionales en el ministerio de las iglesias del distrito?

*e*. ¿Qué actividades del superintendente de distrito y su equipo tienen objetivos misioneros? ¿Qué actividades del superintendente de distrito y su equipo tienden a desviarlos de la misión?

*f*. ¿Refleja el presupuesto de distrito las prioridades misionales del mismo? ¿Qué porción de sus fondos deben ser usados directamente en actividades misioneras? ¿Qué porcentaje se usa en realidad para este propósito y no es desviado a otros fines?

**4. INTEGRIDAD DOCTRINAL**

*a*. ¿Qué métodos, prácticas y medios utiliza el distrito para mantener y promover la integridad doctrinal delante de las iglesias?

*b*. ¿Cuál es la estrategia que utiliza el distrito para articular y promover las doctrinas y valores esenciales (cristiano, santidad, misional) de la Iglesia del Nazareno?

*c*. ¿Hasta qué punto los líderes laicos de nuestras congregaciones están familiarizados y comprometidos con el Acuerdo de Declaración de Creencias? ¿Artículos de Fe? ¿Valores esenciales?

*d*. ¿Cuáles son algunas maneras en las que el superintendente de distrito involucra pastores en reflexión teológica y en el desarrollo de una teología pastoral consistente con nuestra Iglesia del Nazareno?

*e*. ¿Cómo el distrito asegura que las nuevas iglesias plantadas están enraizadas en las doctrinas esenciales de la Iglesia del Nazareno?

**5. PRIORIDAD EDUCACIONAL**

*a*. ¿Cuál es la estrategia del distrito para incorporar, mentorear y entrenar líderes para el servicio en el ministerio? Incluya comentarios sobre educación hacia la ordenación, currículo, materiales de lectura y talleres y seminarios promovidos por el distrito.

*b*. ¿Qué mecanismos posee el distrito para ayudar a los pastores a entender, compartir y articular adecuadamente las doctrinas centrales de la Iglesia del Nazareno?

*c*. ¿Cuál es la estrategia del distrito para proveer educación continuada y entrenamiento para ministros?

*d*. ¿Cómo describe usted la relación del distrito con las instituciones de educación teológica?

*e*. ¿Cuáles son las vías disponibles para la preparación para la ordenación? ¿Incluyen a los mayores grupos lingüísticos del distrito?

*f*. ¿Existen iniciativas educativas específicas diseñadas para preparar ministros y laicos para evangelismo, plantación de iglesias y alcance a la comunidad?

**6. LIDERAZGO DE EXCELENCIA**

*a*. ¿Qué planes o prácticas son usados para animar y fortalecer al liderazgo en la iglesia local y distrito? ¿Son intencionales e identificables?

*b*. ¿Está el distrito motivando y facilitando relaciones de mentoreo entre ministros jóvenes y los más maduros?

*c*. Provea una imagen de aquello a que se asemejaría el mentoreo, entrenamiento y aprendizaje en ministerio y liderazgo en el distrito.

*d*. ¿Cómo la estrategia y la misión del distrito informa el proceso de selección pastoral en cada congregación?

*e*. ¿Cuántos pastores son capaces de identificar ministros en desarrollo y líderes en potencia inicialmente entrenados en la iglesia local?

*f*. ¿Hay eventos distritales diseñados para probar el llamado de creyentes al ministerio pastoral?

**7. VIBRANTE PASION ESPIRITUAL**

*a.* ¿Cómo sabe usted que Dios se mueve en su distrito? ¿Es el movimiento diseminado o ubicado localmente? Comparta ejemplos o historias.

*b*. ¿Qué mecanismos/herramientas tiene el distrito para apoyar a los pastores y juntas de iglesias para evaluar la salud espiritual de sus congregaciones?

*c*. ¿Modela usted y sus líderes la vida de oración para los creyentes de su distrito? ¿De qué manera?

*d*. ¿Cómo mide la efectividad de la formación espiritual de los líderes del distrito?

*e*. ¿Qué medios específicos emplea el distrito para fortalecer la pasión espiritual y el bienestar de los pastores y líderes presentes y futuros?

PROCESO DE REVISION:

CONCLUSIONES Y PLANES

Esta herramienta de auto evaluación fue diseñada para ayudar a los distritos y sus líderes a obtener una perspectiva comprensiva de la salud del distrito. Hay, al menos, cinco áreas claves que el distrito puede identificar como áreas a alcanzar. Considérelas en oración y haga una lista:

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Este puede ser un buen tiempo para considerar en oración un plan de desarrollo distrital diseñado para responder a aquellas áreas que debilitan la efectividad del distrito en su misión de hacer discípulos semejantes a Cristo en las naciones.

**Notas**

**Capítulo 1**

1. Iglesia del Nazareno, “Misión, “Juntageneraldesuperintendentes, <http://nazarene.org/ministries/superintendentes/mission/display.aspx> (accedido el 3 de agosto de 2011).

**Capítulo 2**

1. Keener, Craig. *The IVP Bible Background Commentary: New Testament* (Downers Grove, Ill.: InterVarsity Press, 1993).
2. Alvarado, Hugo. “Pasado, Herencia y Gesta Autóctona-Una Reseña Histórica de la Iglesia del Nazareno en Guatemala.

Didache: Enseñanza Fiel.http://didache.nazarene.org/index.php?searchword=hugo&ordering=&searchphrase=all$Itemid=29&option=com\_search (accedido el 8 de agosto de 2011).

1. Garrison, David. *Church Planting Movements” How God is Redeeming a Lost World* (Midlothian, Va.: WIGTake resources, 2004).
2. *100 Years of Mission* (Kansas City: Nazarene Publishing House, 2008), 27-32.
3. Gailey, Charles y Culbertson, Howard. *Discovering Missions* (Kansas City: Beacon Hill Press of Kansas City, 2007), 208
4. Contribución de Debra Hamrick del Distrito Los Ángeles. Debra guió un equipo de trabajo distrital a Sri Lanka.
5. 2007 Mid-Atlantic District Assembly Journal

**Capítulo 3**

1. Manual: Iglesia del Nazareno 2009-2013 (Lenexa, Kansas: Casa Nazarena de Publicaciones, 2009), 106.

**Capítulo 4**

1. Ibid.
2. Borden, Paul. *Hit the Bullseye: How Denominations can Aim Congregations an the Mission Field* (Nashville: Abingdon Press, 2003).
3. Barry, Brian. *Strategic Planning Workbook for non-Profit Organizations* (Minneapolis: Fieldstone Alliance, 2006), 6.
4. Borden, *Hit the Bullseye*, 45-47
5. Porter, Jerry. “Taking Responsibility for Results: Growth Never Comes by Settling the Status Quo”, *Holiness Today* 13 no. 3 (2011).
6. Crocker, Gustavo. *Developing a Missional Church “The Jesus Way”* (2011), 47.
7. Estas y posteriores preguntas se incluyen en el apéndice Encuesta de Auto Estudio de Desarrollo Distrital que los distritos pueden usar para estimular el pensamiento, planificación y participación misionera.
8. Sullivan, Louis. “The tall Office Building Artistically Considered”, *Lippincott’s Magazine* (Marzo de1896).
9. Peters, Thomas y Waterman Jr., Robert. *In Search of Excellence: Lessons from America’s Best-Run Companies* (New York: Harper & Row Publishers, 1982).

10.Crocker, Gustavo. “Total Quality of Charitable Service: Profiles of Excellence in Christian Relief and Development Organizations” (PhD diss., Regent University, 2001).

11.Tozer, A. W. *Man, the Dwelling Place of God* (Camp Hill, Pa.: Christian Publications 1966).

12. *Manual de la Iglesia del Nazareno* 2009-20123, 181.

13. Ibid.

14. Borden, *Hit the Bullseye*, 56.

**Capítulo 5**

1. Clinton, Robert, *The Making of a Leader* (Colorado Springs, Colo.: NavPress 1988).
2. Ibid.
3. Gailey y Culbertson, *Discovering Missions*, 59.