

# El profesional (cristiano) y su iglesia - 3

**Pablo Joel Santana Bonilla**

## 3. LA IGLESIA LOCAL Y EL PROFESIONAL: ¿PÉRDIDAS O GANANCIAS?

Estamos hablando de una relación y cualquier relación tiene al menos dos agentes. Ocupémonos ahora de la relación entre la iglesia local y el profesional cristiano. En cuanto a esta relación voy a plantear dos tesis:

- i) la iglesia puede perder al profesional cristiano o puede ayudarlo, puede serle de bendición;
- ii) la iglesia puede levantar barreras que impidan o frenen la participación del profesional en su iglesia.

Primera tesis: la iglesia puede perder o ganar al profesional cristiano. Citaré nuevamente algunos ejemplos de cada situación.

La iglesia puede perder al profesional cristiano:

- por aburrirlo, descuidando la liturgia cúllica y la predicación expositiva sistemática, ofreciendo una aplicación de la palabra de Dios no relevante para hoy, no reconociendo los dones espirituales del profesional manteniéndolo largo tiempo en el varadero;
- por herirlo, debido al predominio en la iglesia de patrones de juicio farisaicos –que se fijan sólo en lo externo: vestido, pelado, liturgia y formas de alabanza- basados en tradiciones humanas;
- por no estimularles a ejercitar sus dones, poniendo obstáculos a la participación del profesional cristiano en forma de excusas (su intelectualidad, su falta de asunción de costumbres eclesiales no propiamente bíblicas, su falta de raigambre confesional evangélica).

La iglesia puede ayudar al profesional cristiano:

- a reconocer a los hermanos y hermanas de la comunidad como hijos e hijas del mismo Padre y miembros de la misma familia, es decir: a ser humilde;
- a descubrir su lugar en ella;
- a crecer como discípulo o discípula de Jesús.

Segunda tesis: hay obstáculos que frenan, o incluso impiden, la participación del profesional cristiano en su iglesia. Me limitaré a enumerar cuatro de ellos.

1. Una visión clerical de la iglesia.
2. Rigidez estructural y cultural.
3. Desfase generacional y cultural con el liderazgo.
4. Ser percibidos (los profesionales cristianos) como un grupo de presión sin pretenderlo.

Antes de comentar brevemente cada uno me gustaría subrayar que estos obstáculos no justifican conductas incorrectas por parte del profesional cristiano pero sí explican en parte su falta de participación en su iglesia. Me atrevo a enumerarlos en la esperanza de que entre quienes oigan o lean estas palabras y formen parte del liderazgo de sus iglesias reflexionen sobre las barreras que posiblemente estén levantando para la participación de los profesionales cristianos y tomen las medidas necesarias para, en lo posible, derribarlas.

Entender que una cosa son los pastores (ordenados o no, dedicados a tiempo total o parcial a la labor pastoral) y otra cosa es el resto del pueblo (incluidos los líderes formales que no han tenido formación o llamamiento para trabajar a tiempo completo en sus roles eclesiales) es lo que yo llamo una visión clerical de la iglesia. Esta visión creo que debe mucho a nuestra historia como país. Vivimos en un país mayoritariamente católico romano en el que el cura y el clero siempre han estado bien separados (y lo siguen estando) del pueblo. En el campo evangélico hemos progresado en este tema pero mi impresión personal, por lo que conozco, es que en muchas iglesias sigue predominando esta visión clerical, heredada de la experiencia religiosa de muchos creyentes de a pie y de muchos líderes evangélicos. Esta visión, sea percibida o no por los profesionales, desincentiva su participación –así como la de otras muchas hermanas y hermanos- en muchos ámbitos de la vida comunitaria.

Un modo de derribar esta barrera por parte de la iglesia y por parte del profesional cristiano es avanzar en la concepción y la práctica del liderazgo como una tarea de equipo, y en la educación de los miembros de las congregaciones para una participación activa en la vida comunitaria, incluida la participación responsable en la toma de decisiones.

Una de las características de algunas iglesias evangélicas, más presente por lo general en las que más historia tienen, es la rigidez estructural y cultural. Con ello me refiero a la dificultad y complejidad de tratar de introducir cambios orientados a la mejora de la vida y el funcionamiento de la comunidad. Aún los cambios pequeños requieren tal cantidad de trámites administrativos previos a su puesta en marcha que desincentivan la proposición de ideas.

Una forma de superar o contrarrestar este obstáculo por parte del profesional cristiano es hacer el esfuerzo de conocer a su iglesia y su forma de funcionar antes de proponer cambios. Y cuando proponga cambios adoptar una estrategia “de lo poco a lo mucho” no del “todo o nada”.

Otra característica de algunas iglesias es lo que podríamos llamar “el desfase generacional o cultural con el liderazgo”. Por razones de edad, formación o experiencia, a veces se produce una diferencia notable entre las concepciones y expectativas acerca de la iglesia del liderazgo de la iglesia y de los profesionales cristianos. En ocasiones, además, este obstáculo se une a la rigidez mental del liderazgo, que es incapaz de ver más allá de las actividades, costumbres y rituales vigentes.

Modos de superar este obstáculo por parte de los profesionales cristianos son: hacer el esfuerzo de conocer y comprender a las personas que ejercen el liderazgo, colaborar en lo que el Señor nos llame no adoptando una posición pasiva y ejercer un liderazgo informal constructivo.

Un cuarto obstáculo a la participación de los profesionales cristianos en la iglesia es ser percibidos como “un grupo de presión” sin pretenderlo. Esto puede provocar en nosotros rabia e incluso dolor. Sin embargo, no hemos de quedarnos ahí –en el dolor y en la rabia. El mejor modo de superarlo es no adoptar nunca un papel de “grupo de presión” ni dar ocasiones para que se llegue a esa conclusión, sino servir al Señor y a la iglesia con perseverancia y humildad.