

ASUNTOS CRÍTICOS EN ECLESIOLOGÍA
INFLUENCIAS EN LAS ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES NAZARENAS
¿DÓNDE ESTAMOS?

Por Marco A. Velasco Sosa, Templo Cristiano de Tuxtla" (MAR)

Propósito

Conocer, analizar e interpretar las influencias en las estructuras organizacionales de la Iglesia del Nazareno en la actualidad, así como proponer alternativas de estructuras organizacionales que respondan a las necesidades actuales de la iglesia y reflejen una ética de la santidad wesleyana en el contexto latinoamericano a fin de cumplir con nuestra naturaleza y misión en el mundo.

Planteamiento crítico

¿Cómo ha reaccionado y asimilado la Iglesia del Nazareno las diferentes influencias ideológicas, históricas y de las modas en sus estructuras organizacionales? Podríamos decir que las influencias han sido de tal magnitud que no se ha resistido siempre con éxito el embate de la secularización en el ámbito organizacional e institucional. Si aceptamos lo antes dicho, debemos preguntarnos cómo tal proceso de secularización ha comprometido el *carácter y la misión* de la iglesia en la actualidad.

Otra pregunta que debemos responder es, ¿Hay una correlación de la estructura organizacional e institucional de la denominación con nuestros estándares éticos y teológicos denominacionales; con nuestros valores centrales, así como con el cumplimiento de nuestra misión? Las estructuras institucionales no son neutrales o *a-teológicas*. Deberíamos aceptar esto, si es que queremos tener estructuras dignas de la naturaleza auténtica de la iglesia y de su misión.

Abordaje

- Alcanzar un mejor entendimiento de la institucionalización de la comunidad cristiana primitiva en la literatura paulina como un ejemplo de la influencia que la cultura tuvo en su estructura organizacional y del proceso de institucionalización en la que se vio envuelta.
- Será importante analizar las “marcas” de la institucionalización (el fenómeno burocrático) en la estructura organizacional en la iglesia del nazareno en el presente.
- Presentar los elementos organizacionales (estructura organizacional) del movimiento wesleyano como un referente histórico significativo que apunte a alternativas viables éticas organizacionales para la iglesia en el siglo XXI.
- Consideraré, la necesidad del “adelgazamiento” de la estructura organizacional que nos ayude a cumplir mejor nuestra misión en el mundo.
- Respecto al uso del Manual de la Iglesia del Nazareno, debemos preguntarnos: ¿Es un facilitador de la planeación y organización de la iglesia local que la haga más funcional para lograr su misión cómo cuerpo el cuerpo de Cristo?

- Hay que hacernos conscientes de cómo la centralización del poder en las estructuras organizacionales se traduce en violencia simbólica, algo que contraviene nuestros altos ideales y estándares éticos del amor cristiano dentro de nuestra tradición wesleyana.
- Debemos enfrentar la cuestión de ¿Cómo evitar esta violencia simbólica? Finalmente, la viabilidad ética-teológica para poner al servicio de nuestra teología arminiana-wesleyana de amor a Dios y al prójimo nuestras estructuras nazarenas organizacionales para cumplir nuestra misión de extender el reino de Dios en el mundo.

Introducción

“Influencias en las estructuras organizacionales nazarenas” no es un tema secundario en la eclesiología sino un asunto de interés primario, tanto bíblico, y teológico en un contexto wesleyano contemporáneo. Tenemos que tender un puente entre eclesiología y estructuras organizacionales. La pregunta de ¿Qué precede a qué? es importante para señalar el orden correcto. Nuestra eclesiología debe alimentar y condicionar las formas o maneras en que la estructura o edificio institucional debe irse estructurando. Es la iglesia como organismo y comunidad y cuerpo de Cristo que define las estructuras de la iglesia no al revés.

Nuestra denominación con un alto nivel organizativo, como institución y estructura organizacional se ha construido socialmente en los últimos cien años de su historia, pero también es heredera de los últimos cinco siglos de historia desde la Reforma Protestante. A la luz de estos acontecimientos, analizándolos podemos aproximarnos a nuestra realidad actual, entenderla mejor y transformarla para expresar más adecuadamente el carácter de la iglesia en formas si bien culturalmente adaptadas, que sean dignas de nuestra herencia wesleyana en el siglo XXI.

A continuación los diferentes asuntos a tratar:

- Procesos de institucionalización en la iglesia cristiana primitiva.
- La Reforma.
- El proyecto moderno.
- Elementos organizacionales del movimiento wesleyano del siglo XVIII.
- Posmodernidad y pluralismo.
- Propuestas para el presente.

1. Procesos de institucionalización en la iglesia cristiana primitiva

Los procesos de institucionalización se manifestaron muy temprano. Como en todo proceso humano y organizacional también la iglesia se fue moviendo cada vez más hacia la “Rutinización

del carisma”.¹ Luego, el siglo segundo entró a un proceso cada vez más organizado y estructurado que opacaba cada vez más el aspecto “carismático” de la iglesia.

Cuando me refiero al concepto “carismático” de la iglesia primitiva subrayo a la iglesia con un mínimo de estructura y una gran dosis de espontaneidad donde se privilegiaba el impulso del Espíritu Santo. Según la obra de Margaret Y. y MacDonald² las cartas paulinas como la primera y segunda carta a los Corintios son un caso del tipo de comunidad “carismática” formada en los primeros años o primeras dos décadas de la iglesia cristiana primitiva. Las cartas que parecen evidenciar una segunda etapa en el proceso institucionalización y rutinización del carisma son por ejemplo, la carta a los Efesios y Colosenses, y en una tercera etapa aparecen las cartas pastorales (1ª y 2ª de Timoteo y Tito) consideradas deuteropaulinas. Posiblemente este análisis no pueda ser aceptado y sostenido en todas sus implicaciones, pero si señala un hecho importante, que desde muy temprano se empezó a percibir un cambio en las estructuras organizacionales de la iglesia primitiva, un cambio incipiente pero suficiente que delataba ya un proceso de institucionalización dentro de la vida de la iglesia.

El proceso de institucionalización se hizo necesario para mantener los ideales de la comunidad cristiana primitiva. En otras palabras la realidad social también afectó la construcción de las comunidades cristianas antiguas.

1. *La Reforma.*

La iglesia se fue moviendo a través del siglo segundo al cuarto hacia un proceso creciente de institucionalización y jerarquización. La llegada de Constantino a la iglesia afectó profundamente las estructuras organizacionales de la iglesia por toda la edad media. La llegada de la Reforma protestante contrario a lo que podíamos imaginar no hizo los cambios fundamentales en la institución y jerarquía de la iglesia, sino más bien se mantuvo casi intacta y prevaleció el modelo medieval de la iglesia como institución jerárquica. Citando a William R, Estep, en Snyder (2005, p. 53), “la Reforma fue una rebelión en contra de la autoridad papal, pero no en contra del concepto romano de la iglesia como una institución”. La iglesia no hizo ningún cambio sustantivo en lo referente a su estructura, y la institucionalización de la iglesia permaneció intocable.

¹ Por “rutinización del carisma” se quiere decir que se da un mayor desarrollo y una mayor estructuración de la institución, opacando la espontaneidad y novedad característica de sus inicios.

² Margaret Y., MacDonald (1994). *Las Comunidades Paulinas. Estudio socio-histórico de la institucionalización en los escritos paulinos y deuteropaulinos.* Salamanca: SÍGUEME, p. 17-38.

2. *El proyecto Moderno*

El proyecto moderno está íntimamente relacionado con la iglesia protestante y con las iglesias históricas como lo son las iglesias que se desarrollaron en los Estados Unidos durante los siglos XIX y XX que se extendieron por toda Latinoamérica (Metodistas, Bautistas, presbiterianas, Iglesia del Nazareno). La iglesia protestante se unió consciente o inconsciente al movimiento filosófico, ideológico y cultural de la modernidad.

Un aspecto de la modernidad está relacionado con los procesos organizacionales. Max Weber apunta algo importante. Desde el punto de vista organizacional Max Weber observó y desveló la burocratización de las organizaciones, definió la naturaleza y carácter del fenómeno burocrático. Cuando comparamos su análisis de la burocracia con el fenómeno religioso de la organización de las iglesias encontramos aspectos muy interesantes. Según Weber el modelo de la burocracia debe estructurarse sobre la base de ciertas características, algunas de las cuales son: carácter legal de las normas, carácter formal de las comunicaciones, racionalidad en la división del trabajo, despersonalización de las relaciones de trabajo, jerarquía bien establecida de la autoridad, meritocracia, especialización de la administración, profesionalización y previsibilidad del funcionamiento.³

Las sociedades modernas altamente sofisticadas han adoptado el modelo weberiano de la democracia con la característica notable de la despersonalización, una marcada jerarquía, profesionalización y especialización. Basta echar una simple mirada a nuestras formas de organización eclesial para darnos cuenta de que no estamos muy lejos del modelo burocrático weberiano. Un criterio de evaluación del modelo es efectividad y productividad. Sectores considerables de las iglesias evangélicas han sucumbido a este modelo y su criterio de evaluación, dejando como resultado una profunda secularización de la iglesia y un marcado institucionalismo. No olvidemos que la que creación de la burocracia es una hermosa deslumbrante jaula de oro, pero al fin una jaula en la que quedamos aprisionados.

La ayuda sociológica que nos brinda Weber debe ser considerada seriamente si buscamos una mejor evaluación de nuestras estructuras organizacionales.

El análisis weberiano considera sin embargo la existencia de una fuerza que es capaz de cambiar las estructuras más rígidas y poderosas. Según Weber el carisma es el poder de cambio más poderoso en la esfera institucional. Weber tomó esta noción de “carisma” del vocabulario

³ Tomado de: [<http://www.monografias.com/trabajos12/burocra/burocra.shtml#MAX>] el 29 de octubre de 2012.

cristiano primitivo y se considera como la cualidad propia de una persona en particular en virtud de sus dones, habilidades y capacidades por los cuales son tratados como líderes. “La comunidad carismática es un grupo organizado, sujeto a una autoridad carismática”.⁴ A través del análisis de Weber tenemos una pista sociológica que nos ayuda a poner el acento en el carisma más que en la institución.

Según Weber para que sobreviva la innovación que trae consigo el “carisma” se hace necesaria la “rutinización del carisma”. Los motivos principales pueden ser dos: a) los intereses e ideales en que el movimiento persista y b) los intereses e ideales aún más fuerte, del grupo dirigente en que su relación continúe.

La idea al tratar sobre *las influencias es las estructuras organizacionales de la iglesia* lo que interesa es que veamos que la iglesia como organización no está exenta de estos procesos sociales inherentes a cualquier organización humana. Por otro lado nos ayudan a entender por qué hemos llegado hasta donde estamos, en muchos casos como una estructura despersonalizada, rígida, inflexible y con falta de carisma.

El análisis weberiano de las estructuras organizacionales nos ayuda a entender que sociológicamente el “mensaje del líder carismático es de vital importancia para el nacimiento y la existencia del movimiento; el líder demuestra cualidades extraordinarias para dirigir un movimiento de cambio; el liderazgo está inseparablemente unido a las necesidades y deseos de los seguidores; que el carisma no es una víctima de la rutinización sino que busca activamente su manifestación institucional.”⁵ Según Weber el carisma es la mayor fuerza revolucionaria.

La estructura institucional por su fuerza acumulativa tiende a sofocar el “carisma” de cualquier institución, sea secular o eclesiástica. Como toda organización humana la iglesia seguirá un proceso de institucionalización que si no lo renueva a tiempo terminará por hacerse obsoleta e inoperante. No es exagerada la imagen que nos dice que la estructura institucional puede crecer tanto que casi incapaz de moverse como si fuera un gran elefante artrítico.

Esto no se reduce a lo que sociológicamente Max Weber expresó, si bien es importante mantener su concepto porque la iglesia está situada socio-históricamente.

También hay una diferencia entre lo que Weber quiso decir como “carisma” y lo que la Escritura señala también como carisma. El primero es un concepto sociológico que intenta definir

⁴ Óp., cit., Margaret, p. 31.

⁵ Ibíd., p. 31

la dinámica dentro de las relaciones organizacionales entre orden y espontaneidad. El segundo, el concepto referente a la Biblia no es una cualidad humana sino la presencia divina dinámica dentro de la comunidad cristiana que la crea e impulsa.

El concepto bíblico de carisma (gr. Carisma). El vocablo griego “carisma” apunta en dos direcciones, primero a la gracia de Dios en términos de nuestra salvación sólo por la gracia; por otro lado nos recuerda de los dones o carismas que Dios a través del Espíritu Santo ha dado a la iglesia, en particular a cada uno. Creo que Snyder está correcto en decir que, “Carismático es un buen término, con base bíblica, y necesita ser restaurado a la iglesia con toda su riqueza escritural.”⁶

Hoy debemos buscar conscientemente que el modelo “carismático” para la vida y ministerio de la iglesia tome el lugar de primacía sobre el modelo institucional burocrático dominante, heredado del proyecto de la constantinización de la iglesia (siglo IV d. C.) y de la modernidad y que tanto ha secularizado a la iglesia en el último cuarto de siglo XX. Según Snyder (2005) “El modelo carismático y orgánico se distingue por su énfasis en la comunidad en las relaciones interpersonales, la mutualidad y la interdependencia. Es flexible y deja lugar para un alto grado de espontaneidad. La Biblia nos da tal modelo para la iglesia: el cuerpo humano.” (p. 119).⁷ El carisma entendido sociológica y teológicamente es el correctivo adecuado para la alta estructuración e institucionalización de la iglesia. No debemos ver una contradicción entre ambos conceptos. Estos son conceptos complementarios. Privilegio el concepto teológico pero este no trabaja u opera aparte de la realidad sociológica del llamado liderazgo carismático.

La modernidad o el proyecto moderno en su forma extrema trajo consigo instrumentos de eficiencia organizativa pero que despersonalizaron las relaciones humanas y las instrumentalizaron y redujeron su valor humano *cosificándolo, es decir reduciéndolo* a criterios simplemente de eficiencia y productividad, secularizando con ello la naturaleza y propósito de la iglesia. Como Snyder lo expresa “La iglesia no puede ser nunca esencialmente una institución”.⁸

Sobre-institucionalización. Se presenta cuando se manifiesta como “alguien” que tiene vida y habla por sí misma. Aquí también la sociología nos presta una gran ayuda identificando este fenómeno como “reificación”. Reificación significa tratar a las cosas –en este caso la estructura

⁶ Snyder (2005). *La Comunidad del Rey*. Buenos Aires: Kairós. p. 118.

⁷ *Ibíd.*, 119.

⁸ *Ibíd.*, p. 119.

organizacional e institucional- como si fuera una persona humana, poseyera vida propia y habilidades humanas.

3. Elementos organizacionales del movimiento wesleyano del siglo XVIII

El movimiento wesleyano trajo vientos frescos para un mejor entendimiento de la naturaleza y la vida de la iglesia. La iglesia oficial en Inglaterra, la iglesia Anglicana era en el siglo XVIII estrictamente vertical en su gobierno y jerárquica en sus relaciones. Ni mujeres ni laicos tenía alguna participación significativa en la vida de la iglesia.

El avivamiento wesleyano manifestó una “desjerarquización” como respuesta al anquilosamiento de la iglesia oficial de Inglaterra (Anglicanismo). En segundo lugar, el movimiento wesleyano trajo una importante “democratización” de la estructura de la iglesia. Una consecuencia de esto último fue la inclusión de las mujeres en la vida activa de la iglesia, involucrándose en la predicación o dirección de los grupos (Bandas y clases). Los laicos paulatina pero claramente asumieron una función esencial en el avivamiento. Algunos se convirtieron en predicadores y otros fueron ordenados.

Wesley sociológicamente puede ser visto con claridad como ese elemento carismático que puso en movimiento un avivamiento de dimensiones globales dentro de una estructura eclesiástica altamente jerarquizada. Wesley fue el hombre del carisma.

El movimiento wesleyano fue dinámico. Wesley no dudó en cambiar lo que fuera necesario para mejorar u optimizar el movimiento. En “Un informe claro sobre el pueblo metodista”, Wesley confronta la pregunta del cambio de actividades en el movimiento: “No entiendo esto de cambiar las cosas continuamente”, alguien le replicó a Wesley. ⁹ Lo que Wesley está descubriendo intuitivamente es lo funcional que resultan algunos ajustes en beneficio de la madurez espiritual de las personas y lo describe así: “Muchos disfrutaban ahora esa feliz experiencia que es el compañerismo cristiano, del cual no tenían ni idea.”¹⁰ Wesley considera que los cambios no son una debilidad sino una “¡ventaja!” En verdad Wesley consideraba los cambios una ventaja no un problema. Una razón es que Wesley consideraba que cualquier ajuste eran sólo medios “prudentes, no esenciales ni de institución divina. Dentro de nuestras posibilidades nos preocupamos de que no se tornen en algo formal y sin vida. Siempre estamos

⁹ González, J. (1996). *Obras de Wesley. Tomo V. Las Primeras Sociedades Metodistas*. USA: Providence House Publisher. p. 227.

¹⁰ *Ibid.*, p. 226

abiertos a aprender, deseosos de saber más que el día anterior, y de cambiar todo lo que sea necesario para mejorar.”¹¹ ¿En qué momento nos olvidamos de esto en nuestras iglesias? Que ninguna estructura por buena que parezca no es esencial ni de institución divina.

Creo que lo que hace que Wesley esté dispuesto a hacer los cambios es el mejoramiento en beneficio de las personas para su madurez y crecimiento espiritual. “Las personas primero” es el lema de Wesley y lo que permite que la estructura organizacional no se devore a la gente ni el carisma. Organizacionalmente el criterio wesleyano es funcionalidad. Por eso es importante que las estructuras organizacionales sean revisadas y contextualizadas constantemente.

Es interesantísimo cómo vio Wesley la Escritura y cómo la usó en forma creativa. Por ejemplo, contesta otra objeción presentada de que en la Biblia no hay nada de “clases”, explicando de la siguiente forma por qué él ha hecho ajustes y cambios dentro de las clases: “parece que usted no ha observado que en la mayoría de los puntos las Escrituras dan tan sólo reglas generales, y dejan las circunstancias particulares para ser reguladas por el sentido común de la humanidad.”¹²

Wesley, en sus “Pensamientos sobre el metodismo” (1786), escribía:

“No tengo temor de que el pueblo llamado metodista deje de existir alguna vez en Europa o en Norteamérica. Mi temor es que lleguen a permanecer como una secta muerta, como una forma de religión sin poder.”¹³

Wesley no parece estar interesado primeramente por la institución en sí misma sino en su espíritu (carisma) y su dinámica. Veamos ahora algunas razones de por qué los horarios de reunión fueron a cierta hora y no otra:

“En el mes de noviembre le fue ofrecido un edificio conocido con el nombre de *Foundery*, y allí comenzó dos predicaciones diarias: una a la cinco de la mañana y otra a las siete de la tarde, de tal manera que el trabajo no dificultara la asistencia de la gente.”¹⁴

Como se puede apreciar el horario de servicios estaba en función de ofrecer a la gente la mejor opción posible para que lo aprovecharan. Esto es funcionalidad en su mejor expresión en beneficio de desarrollo y madurez espiritual del creyente.

¹¹ *Ibid.*, p. 227

¹² *Ibid.*, p. 227

¹³ *Ibid.*, p. 379

¹⁴ *Ibid.*, p. 380

¿En qué está interesado en el fondo Wesley sobre la organización del movimiento? Él mismo dice: “Su esencia es la santidad de corazón y vida”. Lo que no contribuye a ello sería quitado por el bien y transformación de las vidas de las personas. “Y si alguna vez se evapora lo esencial, lo que quede será escoria y desperdicio.”¹⁵ Si bien en un contexto diferente – la consagración de tierras- puede decir sin ningún reparo, “...es hora de que seamos guiados *no por la costumbre*, sino por las Escrituras y por la razón.” Entiéndase razón como sentido común. Quizá el menos común de los sentidos en estos tiempos.

4. *Propuestas para el presente*

- *La naturaleza de la iglesia*

La necesidad del “adelgazamiento” de la estructura organizacional. En este nuevo contexto emergente es necesario una “adelgazamiento” de la estructura organizacional de la iglesia. La naturaleza propia de la iglesia como cuerpo de Cristo lo exige. Nuestras estructuras no el “carisma” están agotadas. Es necesaria una renovación que tenga por uno de sus elementos la funcionalidad con un fin mayor. La estructura o institucionalidad está al servicio de algo más grande que la institución misma, está al servicio de la iglesia el cuerpo de Cristo, del Señor de la Iglesia y la misión de la iglesia.

Como expresa Snyder: “La cuestión es qué clase de estructura sirve mejor a la iglesia en su vida y en su testimonio”.¹⁶ ¿No fue acaso esto lo que aplicó Wesley tantas veces en todo el proceso del avivamiento metodista en Inglaterra? Sí, así fue. Wesley no estaría dispuesto a obstaculizar el evangelio sólo por ciertas formas o normas generales que la Biblia no condena ni siquiera son imperativas.

- *Marcas de institucionalización en la Iglesia del Nazareno*

El Centralismo, la Jerarquización de funciones, la parálisis funcional son algunos de los problemas que enfrenta la denominación en el siglo XXI. Hay voces que nos llaman a salir de esa camisa de fuerza institucional anquilosada. Pero se hace necesario algo más que simplemente desear un cambio. Necesitamos hacer un trabajo teológico, bíblico e histórico. No hemos reflexionado suficiente sobre nuestra eclesiología y lo que significa para la vida práctica en la vida de la iglesia. Las estructuras son simple reflejo de nuestras creencias. Así que toda organización o estructura deberá ser congruente con un cierto tipo de teología y

¹⁵ *Ibid.*, p. 382

¹⁶ *Óp. Cit.*, Snyder, p. 229

eclesiología que refleje nuestras raíces wesleyanas en nuestras estructuras dentro de un marco bíblico sólido.

- *La operatividad de la estructura*

Nuestras estructuras deben ser eminentemente funcionales. Es decir servir para lo que fueron diseñadas en un tiempo y lugar determinado. El criterio de funcionalidad no se trata de un simple pragmatismo.

Snyder ofrece algunos criterios significativos:

- a) La estructura de la iglesia debe ser bíblicamente válida. Compatible con la naturaleza y forma del evangelio y de la iglesia que se presenta en la Biblia. Con cuánto celo cuidamos nuestros programas como tesoros sagrados y los anteponeamos a nuestras relaciones y comunión cristiana. La pregunta crítica es, ¿Son nuestras estructuras medios que facilitan la koinonía y la misión?
- b) La estructura de la iglesia debe ser viable culturalmente. Nuestras estructuras deben ser compatibles y sensibles con las formas culturales de la sociedad donde se encuentran si estas posibilitan la madurez y santidad cristiana.

Uno de nuestros errores denominacionales fue –y lo sigue siendo a nivel local en muchas partes- trasplantar las estructuras de la iglesia de un lugar y de una cultura a otra. ¿No está aquí un factor al que debe ponerse atención prioritaria en cualquier parte donde se encuentra una congregación de la Iglesia del Nazareno?

- c) La estructura de la iglesia debe ser flexible temporalmente. Debe estar abierta a modificaciones según lo requieran las circunstancias cambiantes a favor de la salud de la iglesia y la madurez cristiana.

Los estudios culturales nos han mostrado que en una década hay de dos a tres variaciones culturales. Al menos una de ellas puede ser fundamental para la vida de la iglesia. La socióloga Nancy Ammerman diseñó un estudio donde descubrió que las congregaciones que se adaptan a los cambios de la comunidad que le rodea tienen mayores probabilidades de sobrevivir y ser más efectivos en su tarea y misión. Así que a medida que cambia una cultura, sea global o localmente, se harán necesarios cambios en la forma en que funciona la iglesia, tanto en sus estructuras y procesos institucionales. Tales cambios deben ser congruentes con nuestra teología y mensaje de santidad.

- *El Manual de la Iglesia del Nazareno:*

¿Un facilitador de la planeación y organización de la iglesia local? Es cierto que el crecimiento de la iglesia ha llevado a la necesidad de refinar la estructura pero no se ha hecho necesariamente más funcional. Somos una estructura colosal global, que da más indicios de rigidez que de movilidad. Es necesario recuperar el “espíritu del manual”. Es fundamental recuperar el espíritu que dio origen a la formación de un manual. El espíritu al que me refiero no es otra cosa que nuestra esencia wesleyana-arminiana. Deseo proponer dos aspectos esenciales que deben constituir el espíritu de nuestro manual. Primero, por nuestras raíces wesleyanas, el amor a Dios y al prójimo. La aplicación del manual debe buscar siempre cómo expresar el amor a Dios y al prójimo. No podemos anteponer el manual por el manual en sí mismo a las relaciones de hermandad en la iglesia, o Distrito o en cualquier nivel de la organización donde hay personas, sino más bien debemos usarlo como un medio o canal de expresión que facilite nuestras tareas sin violentar las relaciones cristianas en el marco del amor cristiano y de amor al mundo.

Segundo, el principio arminiano, de que “Dios no coerciona la voluntad humana, más bien la persuade”. Nuestro manual debe ser un facilitador capaz de ser contextualizado con base a las necesidades de la tarea y misión de la iglesia manteniendo su fidelidad al concepto bíblico de la iglesia. Si no logro hacer algo a través de la persuasión no importa cuán bíblico o espiritual sea no debería hacerlo. El convencimiento a través de la coerción significa violentar la vida y el espíritu de la iglesia.

- *Violencia organizacional dentro de la iglesia*

La violencia organizacional se manifiesta muchas más veces como “violencia simbólica”. Una forma de violencia simbólica es el centralismo institucional. Tenemos una fuerte tendencia al centralismo como denominación.

La violencia del centralismo

El centralismo frecuentemente llega a manifestarse como una forma refinada de violencia. “Concentra el poder de decisión en una burocracia eclesiástica, lejana de la realidad de la vida, ignorante de los desafíos que enfrentan los creyentes...incapaz de admitir la pluriformidad. Se ejerce violencia al tratar a los creyentes, [a las iglesias, a los distritos o a las regiones] como menores de edad, necesitados de una sobreprotección y de una disciplina

impuesta con criterios miopes”.¹⁷ Y por si fuera poco desde el centralismo como centro de poder se sanciona a quienes se atreven a pronunciar alguna palabra contra ella.

La violencia del autoritarismo

Una forma de violencia presente en mayor o menor grado en las estructuras de la iglesia es la del autoritarismo patriarcal.¹⁸ Esto se puede observar en la exclusión de las mujeres de los “espacios de participación medulares”. Si bien es cierto que la mayoría de congregantes en nuestras iglesias son mujeres no se da al mismo nivel su involucramiento en la toma de decisiones más importantes. Estas siguen cayendo en su mayoría en los varones. Ni siquiera son necesarias las estadísticas para ver esta realidad.

La violencia del dogmatismo

“Es el dogmatismo que no admite que vivimos en un mundo pluralista en el cual no es posible seguir dominados por un monocentrismo religioso, cultural y teológico. El dogmatismo conduce a imponer una sola perspectiva teológica”¹⁹ sin ninguna clase de diálogo con un interlocutor. En su sermón clásico “El Espíritu del Catolicismo” Juan Wesley rompe con barreras ideológicas y teológicas para tener un encuentro franco de corazón en la búsqueda de la unidad dentro de la diversidad. Wesley fue en este caso particularmente sensible. El respeto por la opinión de otros se expresó en declaraciones como “Un metodista piensa y deja pensar”. Su sermón “El espíritu del catolicismo” es un pronunciamiento por la tolerancia sobre los que piensan diferente a uno. Es mi esperanza que la conferencia teológica manifieste un espíritu libre de la violencia del dogmatismo y podamos dialogar sobre la base del amor, la confianza, la humildad, la esperanza y la crítica,²⁰ sin actitudes inquisitoriales de ningún lado.

- *La viabilidad ética-teológica de nuestra teología arminiana-wesleyana dentro de las estructuras organizacionales de la iglesia del nazareno*

La ética de Wesley fue una ética del amor hecho perfecto en el corazón del hombre y su vida práctica. Es amor a Dios y al prójimo que moldee nuestras estructuras nazarenas organizacionales para cumplir nuestra misión en el mundo. Debemos ver la viabilidad ética-

¹⁷ Macisse. *La violencia en la iglesia*. Tomado de: http://www.opuslibros.org/prensa/violencia_iglesia.htm. 2005.

¹⁸ *Ibid.*, Macisse.

¹⁹ *Ibid.*, Macisse.

²⁰ Paulo Freire consideró estos elementos como cruciales para que exista el diálogo dentro de la educación.

teológica de nuestras estructuras organizacionales para ser fieles a nuestra herencia wesleyana del amor hecho perfecto. Si nuestras estructuras no reflejan eso o no son una extensión del amor al prójimo algo no está bien con ellas. Se hace necesaria una renovación de estas estructuras para que sean una extensión del reino de Dios.

Sabemos por las ciencias sociales y la experiencia misma que la institucionalización es acumulativa. Por diferentes factores, culturales, sociales e idiosincráticos, el proceso de institucionalización puede convertirse en algo realmente dañino. Es importante que este proceso de estancamiento y agigantamiento se invierta renovando las estructuras o de lo contrario el proceso de institucionalización llevará al decaimiento y muerte espiritual de la iglesia.

Wesley jamás separó su teología de la práctica eclesial y pastoral. Justo González expresa sobre las primeras sociedades metodistas “Wesley concebía la organización en términos de la misión y no viceversa. Repetidamente lo veremos ajustando la organización para responder a una nueva necesidad o situación.”²¹ Un ejemplo muy interesante de esto fue lo que dio origen a una dinámica revolucionaria en las “clases” que se formaron en el avivamiento metodista.

Conclusión

Las estructuras organizacionales no hacen que la iglesia sea iglesia. Las estructuras organizacionales son sólo un medio que renovado y funcional puede ser un medio extraordinario para cumplir la misión de la iglesia. Sin embargo no debemos olvidar que el recurso más importante en la iglesia no son sus recursos materiales, sino los recursos humanos. La iglesia es gente, son personas. Cristo no murió por una organización sino por personas.

Parte de la crisis que estamos experimentando como denominación cae en el ámbito de la estructura organizacional. La estructura nunca ha sido ni será la esencia de la iglesia como cuerpo de Cristo.

Las estructuras no son a-teológicas o neutrales. Las estructuras organizacionales comunican lo que creemos sobre la iglesia y nuestra misión. Cuando la institucionalización ha crecido lo suficiente suele hacerse cada vez más rígida y disfuncional. Sus intereses se desplazan de las personas a las cosas y programas.

²¹ Óp., Cit., González, Tomo V, p. 5.

Para renovar nuestras estructuras necesitamos volver a una noción bíblica del carisma que está más allá de lo que popularmente se ha definido como ciertas manifestaciones estáticas. Debemos establecer que la iglesia, el cuerpo de Cristo es una comunidad carismática, “El modelo carismático y orgánico se distingue por su énfasis en la comunidad, las relaciones interpersonales, la mutualidad y la interdependencia”.²²

Espero que los cambios a nivel personal e institucional no demoren demasiado para hacer la renovación que nuestras estructuras organizacionales necesitan para que cumplamos fielmente la misión de la iglesia y nos mantengamos fieles a nuestra tradición wesleyana de innovación y funcionalidad de nuestras estructuras.

“No tengo temor de que el pueblo llamado metodista deje de existir alguna vez...

Mi temor es que lleguen a permanecer como una secta muerta,

Como una forma de religión sin poder”

-Juan Wesley (1786)

BIBLIOGRAFÍA

Snyder, H. (2005). *La comunidad el rey*. Argentina. Kairós.

Macisse. *La violencia en la iglesia*. Tomado de:

http://www.opuslibros.org/prensa/violencia_iglesia.htm. Fecha: 2005.

Obras de Wesley. *Tomo V. Las primeras Sociedades Metodistas*. USA: WHF

Gómez, J. F. (1995). *La Crisis de los sistemas. Un diálogo desde la fe cristiana*. México:

Universidad Iberoamericana.

Weber, M. (2004). *La ética protestante y el espíritu del Capitalismo*. México: PREMIA.

Schwarz, Ch. (2001). *Cambio de paradigma en la iglesia*. Barcelona: CLÍE.

²² Óp. Cit. Snyder (2005), p. 119