

## CAPÍTULO 10

## SER MENTOR



“¿Y ahora quién podrá ayudarme?” ¿Cuántas veces hemos escuchado al Chapulín Colorado contestando a este grito de socorro con su: “No contaban con mi astucia”? Sabemos que la vida no es así, aunque muchas veces hubiéramos querido recibir una intervención especial, tal vez no del Chapulín pero sí de alguien mandado por Dios. En muchas ocasiones nos sentimos desamparados.

Si preguntara a un grupo grande de gente en cualquiera de las iglesias a lo largo de América Latina, “¿quién te discipuló?”, preveo respuestas como:

- “Gracias a Dios por mi madre, quien me enseñó desde chico a caminar con Dios.”
- “Mi pastor es un hombre de Dios que me enseñó fielmente desde el púlpito año tras año.”
- “Recibí un poco de ayuda después de la cruzada. Eran 4 clases antes del bautismo.”
- “No sé si alguien me discipuló. Tuve mis luchas y realmente no sé como llegué hasta aquí.”
- “Honestamente nadie se preocupó por mí. Estoy aquí porque Dios tuvo misericordia de mí, pero después de haber hecho una decisión por Cristo, sólo esperaban que asistiera a las reuniones. Casi ni me saludaban.”

¿Le parece justo? Algunos de nosotros recibimos una crianza espiritual muy completa y otros casi nada. Muchos han sido huérfanos de padre y madre defendiéndose como podían.

El tema del discipulado puede provocar tristeza dentro de algunos por lo que nunca recibieron. En vez de proponernos servir a Dios haciendo discípulos, podemos quedarnos lamentándonos porque nadie nunca nos haya cuidado o porque ahora no hay personas que nos puedan ayudar. Nos transformamos en los siempre insatisfechos, y criticamos el programa de la iglesia o del pastor. Queremos demandar atención aunque sólo sea para quejarnos.

El propósito de este capítulo es mostrar que hay mucha ayuda en la iglesia si uno la sabe aprovechar. Si estamos esperando a alguien que nos pueda discipular, con un programa completo, diría que nos desilusionaremos. Pero si buscamos ayuda puntual, en un sinnúmero de áreas, hay ayuda de sobra.

Para poder dar o recibir ayuda de un mentor hay que:

- tener una idea clara de la meta que se quiere alcanzar,
- reconocer los recursos que pueden ser de ayuda,
- saber cómo estructurar una secuencia de oportunidades para enseñar o aprender.

## RECONOCER LOS RECURSOS EN EL CUERPO DE CRISTO

Tenemos que derrotar el modelo del super discipulador: el sabe-hacer-todo. Dios no dio todos los dones a algunos y dejó a los demás con unas pocas habilidades. Por años traté de hacer todo en el ministerio: visitar, evangelizar, hacer seguimiento, dirigir reuniones, invitar, preparar el salón... Hemos pasado períodos de tres semanas seguidas teniendo una familia diferente cada noche a cenar en casa. He pasado por períodos de meses en mi ministerio con una reunión por noche.

¡Qué ritmo agotador! Después de años, ¿sabe lo que pasó? ¡Me cansé! Uno de los integrantes del grupo en ese momento me dijo:

“Germán, cuando te veía trabajar día y noche, pensaba ¡Que consagración!<sup>1</sup> Pero nunca se me ocurrió preguntar, ¿Quieres ayuda? Era como verte mover una enorme piedra, con toda tu fuerza. Pero me quedaba admirándote, y nunca pensé que te hacía falta mi aporte.”

Pensaba que yo tenía que hacer todo y que los demás iban a aprender de mi ejemplo. Lo que aprendieron fue a “¡Dejar que lo hiciera Germán!”

El gran problema de la falta de discipuladores en la iglesia es el desempleo espiritual. La persona común y corriente no intenta hacer nada debido a que el mismo liderazgo le pide llenar bancos. Sin embargo hay muchísimos dones y habilidades para descubrir.

Algo que me ayudó en el reconocimiento de estos dones fue un cuadro que encontré en el libro *Connecting (Conectar)*.<sup>2</sup> Allí se usa el término **mentor**, que significa consejero o guía.<sup>3</sup>

Este cuadro muestra que:

- El término **discipulador** puede dividirse en varios grados de intensidad.
- Algunos mentores (discipuladores) son activos, otros pasivos, y otros intermedios.
- Siempre hay más recursos de los que se están usando.

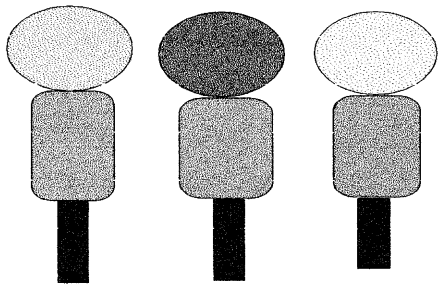
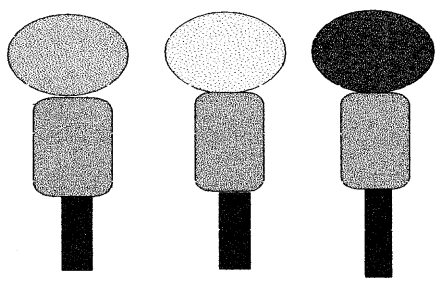
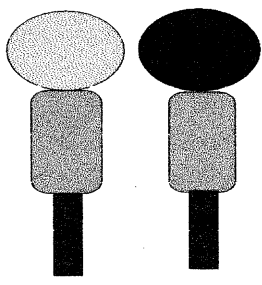
Primero vamos a identificar los términos<sup>4</sup> en cada categoría de intensidad:

### **Intensivo:**

- **El Discipulador** - Ayuda en lo básico de cómo seguir a Cristo y a crecer en las cuestiones elementales de la fe cristiana. Enseña a orar, estudiar la Biblia y compartir su fe con los demás. El discipulado es un proceso relacional donde un seguidor de Cristo con más experiencia comparte con un creyente más nuevo, el compromiso, la comprensión y las habilidades básicas necesarias para conocer y obedecer a Jesucristo.<sup>5</sup>

• **El Asesor Espiritual** - Es alguien a quien hay que “rendir cuentas” en el buen sentido de la palabra. Provee dirección y la percepción en cuanto a interrogantes y decisiones que afectan la madurez y la espiritualidad. Es un seguidor consagrado y maduro en Cristo que comparte conocimiento, habilidades y filosofías básicas de lo que significa lograr una experiencia más profunda en su relación con Jesucristo. Sus contribuciones básicas son pedir cuentas<sup>6</sup>, aconsejar, tener perspectiva en

## Grados y Funciones en Relaciones de Apoyo

Intensivo	Ocasional	Pasivo
Discipulador Asesor Director Técnico 	Consejero Maestro Patrocinador 	Modelos Contemporáneos Históricos 
Intencional		Menos Intencional

cuanto a los compromisos y a la dirección que se está tomando y que afecta a la espiritualidad y madurez (integración espiritual) del individuo. Es probable que sólo se necesite del discipulado una vez en la vida. La relación con un asesor espiritual se puede mantener durante más tiempo y con variaciones de intensidad. Es un hermano/amigo mayor. Los indicadores que me deben llevar a buscar uno de ellos son: sensación de estar estancado espiritualmente, repetición de las mismas preguntas, estar aislado en una situación con pocas perspectivas de cambio, etc.

• **El Director Técnico** - Comparte la motivación, las habilidades y las aplicaciones de un desafío específico para enfrentar ciertas tareas, tales como relaciones familiares (tiempo devocional con sus hijos), tareas puntuales en el ministerio, por ejemplo cómo involucrar a otros líderes en un proceso de planificación. Es idóneo para la observación, las sugerencias, las tareas específicas y la evaluación. Sus funciones deben durar un tiempo predeterminado.

### Ocasional:

• **El Consejero** - Aconseja y da su punto de vista, la percepción de otros, de las circunstancias y del ministerio. Actúa de manera imparcial para dar ánimo, para escuchar, para ayudar a evaluar, para dar otra perspectiva, para conectar recursos y necesidades, para sanar heridas emocionales profundas, etc. Su actuación es por un tiempo limitado y determinado según sea necesario.

• **El Maestro** - Transmite conocimiento y entendimiento de un tema particular. No

tiene que ser en un ámbito totalmente formal sino que puede ser informal y no formal.<sup>7</sup>

- **El Patrocinador** - Ofrece la dirección a seguir y la protección durante el tiempo que un líder trabaja en una organización. Es un proceso relacional en el que el mentor, que tiene una mayor credibilidad y autoridad organizacional o espiritual se relaciona con otros, para aumentar la influencia de éste en la organización.

## Pasivos:

- **Modelos contemporáneos** - Este un modelo vivo y personal en cuanto a los aspectos de la vida, del ministerio o de la profesión y provee no sólo el ejemplo sino una motivación a seguir e imitar. Es una persona contemporánea cuya vida y cuyo ministerio se aprovechan para compartir indirectamente habilidades, valores y principios que ayudan a otras personas.

- **Modelos históricos** - Se refiere a una persona que ya no vive, cuya vida o ministerio recordados en las páginas de un libro, se usan como ejemplo para compartir indirectamente valores, principios y habilidades que ayudan a otra persona. Una vida del pasado que enseña principios dinámicos y valores de vida, ministerio y profesión.



### PIENSE Y RESPONDA

¿Qué tipo de mentor o mentores buscaría para cada uno de los siguientes casos:

- Si quiere aprender a tener una reunión diaria con el Señor?
- Si tiene problemas con la disciplina de sus hijos?
- Si le falta inspiración en la obra misionera?

(Remitirse al gráfico GRADOS Y FUNCIONES EN RELACIONES DE APOYO p. 67)

.....

.....

.....

.....

## ¿CÓMO IDENTIFICAR QUÉ CLASE DE MENTOR SE NECESITA?

Según Stanley y Clinton lo más importante en una relación con el mentor es:

- **ATRACCION:** Es el punto de partida. Al que recibe ayuda, le llaman la atención la perspectiva, las habilidades, las experiencias, los valores y los compromisos, la sabiduría, la posición, la influencia y el conocimiento del mentor. Al mentor le llama la atención, la actitud, el potencial, y la oportunidad de influenciar a la persona que recibe ayuda. A medida que aumenta la atracción, se desarrolla la confianza y la percepción de cómo pueden trabajar en conjunto.

• **INTERÉS:** El que recibe debe estar dispuesto a aprender del que da. La actitud positiva es imprescindible para el que recibe. Un espíritu preparado y listo para recibir de parte del receptor y una actitud de interés de parte del mentor aumenta la transferencia de conocimiento.

• **EL TENER QUE DAR CUENTA A ALGUIEN:** La responsabilidad mutua garantiza el progreso y el llegar a la meta. El compartir expectativas y una evaluación frecuente, aumentarán el poder de la aplicación. El mentor tiene la responsabilidad de iniciar y mantener el proceso de “rendir cuenta” con el receptor.<sup>8</sup>



### PIENSE Y RESPONDA

¿Cuáles son las ventajas y desventajas de cada modelo? ¿Podría proponer un modelo mejor?

.....

.....

.....

.....

.....

• **Primero hay que definir la necesidad.**

¿Qué le hace falta? ¿Tiene claro hacia dónde se dirige? y ¿qué quiere lograr en el camino? El principio de atracción puede darnos una pista. ¿Qué hay en la vida de otro que le llama la atención y que quiere tener en su vida?

Muchas veces no encontramos un mentor porque no estamos emitiendo una señal suficientemente clara de querer aprender. Somos demasiado rápidos para justificar nuestros errores, lentos para pedir ayuda y tardos para agradecer sugerencias y consejos. Tenemos que asumir y combatir nuestra tendencia a ser independientes y no tan abiertos a aprender.<sup>9</sup> El presidente de una universidad secular me aconsejó, nunca titular un curso ‘El A-B-C- de ... nadie va a asistir. Es mejor llamarle “Curso de Capacitación para Expertos”, porque nadie quiere admitir que está apenas aprendiendo. La disponibilidad de otros para ayudarme es un reflejo de mis actitudes; sólo será posible si comunico una apertura a la corrección y a las sugerencias.

• **Segundo,** hay que abrir un diálogo con esta persona sobre el tema.

Es posible que la persona no sepa cómo ayudar a otros en esa área. Y también pueda ser que ni se le haya ocurrido que puede ser un mentor. He observado que el reunirse a orar y compartir la Palabra, es un método de aprendizaje muy eficaz en muchos aspectos. Es importante dar el primer paso en pedir y sugerir la actividad. He visto que por el sólo hecho de tomar la iniciativa en pedirle a líderes que se reúnan conmigo a orar, he encontrado innumerables momentos informales para conversar. Con el correr del tiempo se tocan muchos temas que se pueden ampliar con preguntas, compartiendo y dialogando.

Cuando esté buscando un mentor no busque una persona ideal que reúna todas las condiciones y pueda cumplir con todas las funciones necesarias. Existen pocas personas así. Cuando la necesidad es específica, generalmente hay alguien que puede satisfacerla. Tampoco hay que exigir la perfección en todas las áreas de su vida. Alguien le puede ayudar como mentor en áreas del discipulado y no necesariamente ser un gran predicador o pastor.

• **Tercero**, es recomendable establecer un tiempo límite.

Y ésto es válido tanto para dar como para recibir ayuda. Por ejemplo, podemos fijar un período de tres meses, después del cual se puede renovar o no el compromiso de reunirse. Estos límites permiten terminar la actividad de manera sana. Toda ayuda como mentor tiene una vida útil. Pasado este período su existencia no resulta productiva.



**PIENSE Y RESPONDA**

¿Qué tipo de ayuda como mentor puede proveer a otros? Pregúntele a sus amigos que mejor lo conozcan sobre las habilidades y las destrezas que Ud. posee que podrían servir a otros. Anótelas.

.....

.....

.....

.....

**REFERENCIAS**

1 Sutilmente podemos estar trabajando y tratando de mostrar cuán ocupados estamos en el trabajo del Señor. Y precisamente esperamos escuchar ésto de la gente. Jesús dijo que ya recibimos nuestro premio. Mateo 6:1-6.- 2 Stanley, Paul, D., Clinton, J. Robert ,Connecting Navpress 1992. Usado con permiso.- 3 Diccionario Océano, 1995 p. 1049 4 Connecting pp. 42,48-49-65-76-87-101-124-143-147 para las siguientes definiciones.- 5 Ibid. pp.55-59 por sugerencias.- 6 en el buen sentido.- 7 “Los programas **formales** son los más conocidos en todo el mundo. Están altamente estructurados: grandes aulas... escalas de calificaciones ...preocupación por los niveles de perfeccionamiento.” “La educación **no formal** tiende al estudio personal o grupal planificado, pero desarrollado fuera del aula...con una graduación que no resulta tanto en la aprobación de cursos o programas, sino en la experiencia y las aptitudes ministeriales. “La educación **informal** ...forma parte de la dinámica estudiantil...anima a la adquisición y al desarrollo de actitudes positivas y abiertas.... La vida en comunidad es crucial.” Dr Guillermo D. Taylor, editor Capacitación Misionera Transcultural UNILIT 1994 pp.27-28.- 8 Connecting pp.43 -53 -54.- 9 Los cuatro pasos de aprendizaje son:  
 No sabe que no sabe  
 Sabe que no sabe  
 No sabe que sabe  
 Sabe que sabe  
 Muchas veces estamos en la etapa de “No sabe que no sabe”.