

La Organización de Jesús

Cómo Jesús construyó una organización impulsada por una misión que cambió el mundo

Kevin y Alma Brady

La Organización de Jesús

Cómo Jesús construyó una organización impulsada por una misión que cambió el mundo

Kevin y Alma Brady

Copyright © 2026 Kevin y Alma Brady. Todos los derechos reservados.

ISBN: 978-1-971407-14-2

Contenido

Introducción: Aprendiendo de la organización de Jesús

PARTE I La misión

Capítulo 1 La misión fue lo primero

Capítulo 2 El entorno en el que entró Jesús

Capítulo 3 Por qué Jesús eligió un movimiento en lugar de una institución

Parte II La gente

Capítulo 4 Los doce: Formando un equipo de liderazgo

Capítulo 5 El círculo íntimo: Pedro, Santiago y Juan

Capítulo 6 Los setenta y dos: Escalando la misión

Capítulo 7 Las mujeres del ministerio: La infraestructura olvidada

Parte III Las operaciones

Capítulo 8 Financiando la misión

Capítulo 9 Hospitalidad: La red detrás del movimiento

Capítulo 10 Logística de viaje y movilidad

Capítulo 11 Comunicación sin tecnología

Parte IV Gestionando las multitudes

Capítulo 12 Cómo Jesús manejaba a las multitudes

Capítulo 13 Alimentando a los cinco mil: Un estudio de caso organizacional

Capítulo 14 Gestión del tiempo y disciplina personal

Parte V Desarrollo del liderazgo

Capítulo 15 El modelo de discipulado

Capítulo 16 Delegación y empoderamiento

Capítulo 17 Preparación para la sucesión

Parte VI La organización que sobrevivió a su fundador

Capítulo 18 Pentecostés y expansión

Capítulo 19 Lecciones organizacionales de la iglesia primitiva

Capítulo 20 Por qué la organización de Jesús sigue funcionando

Epílogo La misión continúa

Introducción: Aprendiendo de la organización de Jesús

Hay momentos en que nos encontramos con un logro tan extraordinario que nuestra primera respuesta no debería ser el análisis, sino el asombro.

La vida y el ministerio de Jesucristo son uno de esos logros.

Para muchos de nosotros, las historias se han vuelto tan familiares que ya no nos detenemos a considerar lo que realmente ocurrió durante esos pocos y breves años registrados en los Evangelios. Leemos sobre multitudes que lo seguían, discípulos que viajaban con Él, pueblos que anticipaban su llegada, miles de personas que se reunían para escucharlo enseñar, y un movimiento que siguió creciendo incluso después de su crucifixión. Leemos los relatos y seguimos adelante.

Pero, ¿qué pasaría si nos detuviéramos un momento y miráramos su ministerio con ojos nuevos?

Jesús llevó a cabo la misión más influyente en la historia humana en aproximadamente tres años. Durante ese tiempo, viajó extensamente por Galilea, Judea, Samaria y las regiones circundantes. Enseñó a multitudes, formó líderes, desafió instituciones establecidas, cuidó de individuos y proclamó un mensaje que finalmente llegaría a todos los continentes de la tierra.

Y logró todo esto sin muchas de las herramientas que las organizaciones modernas consideran esenciales.

No tenía oficina corporativa. No tenía publicidad pagada. No tenía imprenta. No tenía redes sociales. No tenía una red de transporte más allá de caminos, barcos y senderos. No tenía credenciales educativas formales reconocidas por el establecimiento religioso. No tenía autoridad política terrenal. No tenía riqueza acumulada.

Sin embargo, de alguna manera la gente siempre parecía saber dónde estaba.

Las multitudes lo encontraban.

Los seguidores se le unían.

Los partidarios lo sostenían.

Surgieron líderes de entre sus discípulos.

Y se creó un movimiento que sobrevivió a su fundador y transformó la civilización.

Como seguidores de Cristo, es fácil atribuir todo esto simplemente a su naturaleza divina —y de hecho, ningún examen de Jesús puede ignorar quién era Él. Pero los Evangelios también revelan algo más: Jesús demostró una sabiduría extraordinaria en cómo organizó a las personas en torno a una misión.

El mismo Dios que creó el universo es también un Dios de orden. A lo largo de las Escrituras, vemos evidencia de diseño intencional, estructura con propósito, responsabilidad delegada y mayordomía disciplinada. No debería sorprendernos que estas mismas cualidades estuvieran presentes en el ministerio terrenal de Jesús.

Este estudio nace de un sentido de curiosidad y reverencia.

¿Cómo sostuvo Jesús un ministerio itinerante sin medios visibles de ingresos?

¿Quién se encargaba de los asuntos prácticos de finanzas y logística?

¿Cómo se organizaban y cuidaban a miles de personas?

¿Cómo se difundía la información tan rápidamente por toda la región?

¿Cómo formó líderes capaces de llevar adelante la misión después de su partida?

¿Y qué podemos aprender de su ejemplo aquellos a quienes se nos han confiado misiones propias?

El propósito de este estudio no es reducir a Jesús a un experto en gestión o un estratega organizacional. Más bien, es lograr una apreciación más profunda de la sabiduría con la que Él llevó a cabo la obra de su Padre. Al examinar las realidades prácticas de su ministerio a través de las Escrituras y la historia, podemos descubrir principios que nos ayuden a ser mayordomos más fieles de las misiones que Dios pone ante nosotros.

Ya sea que dirijamos una familia, una iglesia, un negocio, una organización sin fines de lucro, o simplemente nuestras propias vidas, se nos han confiado responsabilidades y oportunidades. Jesús demostró que las grandes misiones no se cumplen solo con buenas intenciones. Requieren claridad, compromiso, disciplina, relaciones y una mayordomía fiel.

Quizás la lección más grande que descubriremos es que la organización efectiva no está separada de la obra de Dios. A menudo es una de las maneras en que se logra la obra de Dios.

Antes de examinar la estructura que rodeó el ministerio de Jesús, asombrémonos primero de lo que Él logró. Luego, con humildad, preguntémonos qué puede enseñarnos su ejemplo sobre el cumplimiento de nuestro propio llamado.

«También a otras ciudades debo anunciar las buenas nuevas del reino de Dios, porque para esto fui enviado». — Lucas 4:43

Antes de que hubiera discípulos que formar, multitudes a quienes enseñar, recursos que gestionar o viajes que emprender, había una misión.

Todo lo que Jesús logró durante Su ministerio terrenal fluyó de un singular sentido de propósito. Sus viajes, Sus enseñanzas, Sus milagros, Sus relaciones e incluso Sus sacrificios no fueron actos aleatorios de compasión o demostraciones aisladas de poder. Fueron expresiones de una misión que Él entendió desde el principio y que persiguió con devoción inquebrantable.

Como lectores modernos, a menudo encontramos los relatos evangélicos una historia a la vez. Leemos sobre una sanación en un pueblo, un sermón en otro, una confrontación con líderes religiosos o una conversación con un discípulo. Sin embargo, cuando se ven en conjunto, estos eventos revelan algo extraordinario. Revelan una vida de notable enfoque.

Jesús nunca pareció confundido acerca de por qué había venido.

Nunca tuvo dificultades para definir el éxito.

Nunca alteró Su misión para ganar popularidad.

Nunca abandonó Su propósito en respuesta a críticas, oposición o dificultades.

En un mundo lleno de distracciones, prioridades contrapuestas e interminables demandas de atención, Su claridad es asombrosa.

Esta claridad se vuelve aún más notable cuando consideramos el ambiente en el que vivió. La Judea del primer siglo era una tierra bajo ocupación romana. Las tensiones políticas bullían bajo la superficie. Las facciones religiosas competían por influencia. Las expectativas del Mesías venidero variaban ampliamente. Muchos esperaban un líder militar, un libertador político o un reformador religioso. Sin embargo, Jesús se negó constantemente a ser desviado por las expectativas de otros.

Una y otra vez, regresó a la misión que le había sido confiada por el Padre.

Cuanto más de cerca examinamos la organización que rodeó el ministerio de Jesús, más descubrimos que todo lo demás se construyó sobre esta base. Las personas que eligió, los lugares que visitó, la forma en que empleó Su tiempo, los mensajes que entregó y los líderes que desarrolló, todo ello fue moldeado por una clara comprensión de lo que había sido enviado a lograr.

Esta verdad tiene un profundo significado para nosotros hoy.

Muchas organizaciones luchan no porque carezcan de recursos, talento u oportunidad, sino porque pierden de vista su misión. Las estrategias cambian. Las prioridades se desplazan. El éxito se vuelve difícil de definir. La actividad aumenta mientras el propósito se desdibuja.

Jesús presenta un modelo diferente.

Antes de formar un equipo, Él comprendió la misión.

Antes de manejar multitudes, Él comprendió la misión.

Antes de desarrollar líderes, Él comprendió la misión.

Antes de crear un movimiento que le sobreviviría, Él comprendió la misión.

La misión fue lo primero.

Al comenzar esta sección, exploraremos tres preguntas fundamentales.

¿Cuál fue la misión que guio cada decisión que Jesús tomó?

¿Qué condiciones existían en el mundo al que Él entró que hicieron que Su ministerio fuera tanto desafiante como transformador?

¿Y por qué Jesús eligió construir un movimiento de personas en lugar de una institución de poder?

Las respuestas proporcionarán la base para todo lo que sigue en este libro. Porque si esperamos comprender la organización de Jesús, primero debemos comprender la misión que le dio vida.

En esta sección

Capítulo 1: La misión fue lo primeroExaminando cómo Jesús definió Su propósito y por qué la claridad de la misión se convirtió en el principio organizador detrás de todo lo que Él hizo.

Capítulo 2: El ambiente al que Jesús entróExplorando las realidades políticas, religiosas, culturales y económicas de la Judea y Galilea del primer siglo.

Capítulo 3: Por qué Jesús eligió un movimiento en lugar de una instituciónComprendiendo por qué Jesús invirtió en personas, relaciones y multiplicación en lugar de en edificios, riqueza o autoridad política.

Antes de estudiar la estructura, debemos comprender el propósito.

Antes de examinar la organización, debemos comprender la misión.

Porque en el ministerio de Jesús, como en toda gran empresa, la misión fue lo primero.

PARTE I La misión

CAPÍTULO 1

La misión fue lo primero

«También a las otras ciudades debo anunciar las buenas nuevas del reino de Dios, porque para esto he sido enviado».— Lucas 4:43

Toda gran obra comienza con un propósito definitorio. Antes de que haya estructura, antes de que haya personas que organizar, antes de que haya recursos que administrar, debe haber una razón lo suficientemente poderosa como para gobernar cada decisión que le siga. Sin esa razón, las organizaciones pueden volverse activas, impresionantes e incluso exitosas según los estándares comunes, pero con el tiempo se desvían. Comienzan a medir la actividad en lugar de la fidelidad. Confunden el crecimiento con la fecundidad. Construyen sistemas sin recordar para qué estaban destinados a servir esos sistemas.

Jesús nunca se desvió.

Esa es una de las cosas más asombrosas de Su ministerio terrenal. Desde el principio, se movió con una claridad que era a la vez hermosa e inquietante. Él era compasivo, pero nunca fue meramente reactivo. Respondió a la necesidad humana, pero no fue controlado por la demanda humana. Atrajo multitudes, pero no fue gobernado por la popularidad. Aceptó hospitalidad, desarrolló relaciones, sanó a los enfermos, enseñó a las multitudes, confrontó a los líderes religiosos y formó discípulos, sin embargo, debajo de toda esa actividad había un sentido de misión constante e inconfundible.

Él sabía por qué había venido.

Los Evangelios presentan repetidamente a Jesús como alguien que fue enviado. Este no es un lenguaje incidental. Revela cómo entendía Su vida y Su obra. En Lucas, Él declara: «También a las otras ciudades debo anunciar las buenas nuevas del reino de Dios, porque para esto he sido enviado» (Lucas 4:43). En Juan, Él dice: «Porque he descendido del cielo, no para hacer mi voluntad, sino la voluntad del que me envió» (Juan 6:38). Más tarde, explica Su propósito con una sencillez sorprendente: «Porque el Hijo del Hombre vino a buscar y a salvar lo que se había perdido» (Lucas 19:10).

Estas afirmaciones no son eslóganes. Son principios organizativos.

Jesús no trató Su ministerio como una serie de oportunidades desconectadas. Lo trató como una asignación del Padre. Esa distinción importa. Una persona

impulsada por la oportunidad puede cambiar de dirección cada vez que aparece algo más atractivo. Una persona gobernada por una asignación sopesa cada oportunidad en función de la misión. Jesús estaba rodeado de necesidades urgentes, expectativas públicas, tensiones políticas y hambre espiritual. Dondequiera que iba, la gente quería algo de Él. Algunos querían sanación. Algunos querían pan. Algunos querían respuestas. Algunos querían señales. Algunos querían un rey. Algunos querían que lo callaran.

Sin embargo, Jesús nunca permitió que las demandas a Su alrededor redefinieran el propósito dentro de Él.

Uno de los ejemplos más claros ocurre al principio de Su ministerio en Capernaum. Marcos nos dice que Jesús sanó a muchos enfermos y expulsó a muchos demonios. La ciudad entera se reunió a la puerta. Según cualquier medida moderna, esto era impulso. La multitud había llegado. La necesidad era obvia. La atención estaba creciendo. Si un líder estuviera tratando de construir una plataforma, este habría sido el momento para quedarse, expandirse y capitalizar el interés público.

Pero temprano a la mañana siguiente, Jesús se retiró a orar. Cuando Simón y los demás lo encontraron, le dijeron: «Todos te buscan» (Marcos 1:37). Hay urgencia en esa declaración. También hay presión. Las multitudes esperaban. La oportunidad era inmediata. La demanda era real.

Jesús respondió: «Vamos a otros lugares, a las aldeas cercanas, para que también allí predique; porque para esto he venido» (Marcos 1:38).

Esa respuesta revela el corazón del liderazgo centrado en la misión. Jesús no permitió que el éxito en un lugar lo aprisionara allí. No confundió la demanda con la dirección. No asumió que, porque la gente lo buscaba, estaba obligado a permanecer. Su decisión no fue impulsada por la expectativa de la multitud, sino por la asignación del Padre.

La misión determinó el movimiento.

Aquí es donde debe comenzar cualquier estudio de la organización de Jesús. Es tentador empezar con los Doce, las mujeres que apoyaron el ministerio, el papel de Judas y la bolsa del dinero, el envío de los setenta y dos, la alimentación de los cinco mil, o la expansión de la iglesia primitiva. Todos esos asuntos son importantes, y los examinaremos cuidadosamente. Pero ninguno de ellos puede entenderse correctamente a menos que primero comprendamos la misión que les dio sentido.

Jesús no estaba construyendo una organización por sí misma. Estaba cumpliendo la obra del Padre. La organización existía porque la misión la requería.

En el centro de esa misión estaba el Reino de Dios. Mateo registra que Jesús comenzó a predicar: «Arrepiéntanse, porque el reino de los cielos se ha acercado» (Mateo 4:17). Lucas registra que viajaba de ciudad en ciudad «proclamando las buenas nuevas del reino de Dios» (Lucas 8:1). Sus parábolas explicaban el Reino. Sus milagros demostraban su cercanía. Su enseñanza revelaba sus valores. Sus confrontaciones exponían la diferencia entre la apariencia religiosa y la realidad del Reino. Su selección de discípulos preparó testigos que llevarían el mensaje más allá de los límites de su viaje terrenal.

El Reino no era un tema más entre muchos. Era el marco a través del cual debía entenderse Su ministerio.

Esto es parte de lo que hace tan profundo el ejemplo organizacional de Jesús. En nuestro tiempo, las organizaciones a menudo comienzan con la estructura y luego buscan un propósito. Crean juntas directivas, comités, títulos, departamentos, estrategias, presupuestos y programas. Estas cosas pueden ser útiles, pero son peligrosas cuando se desvinculan de la misión. La estructura puede volverse fácilmente autoprotectora. Los programas pueden continuar mucho después de que su propósito original se haya desvanecido. Los líderes pueden convertirse en cuidadores de la maquinaria en lugar de administradores del llamado.

Jesús invirtió el orden. La misión fue lo primero, y todo lo demás le sirvió.

Esta claridad es aún más notable cuando consideramos el mundo en el que Jesús entró. Judea y Galilea del primer siglo existían bajo la autoridad romana. El pueblo judío vivía con la memoria de las promesas del pacto, la carga de la ocupación extranjera y la esperanza de la liberación. Las expectativas mesiánicas eran intensas pero variadas. Algunos anhelaban la liberación política. Otros esperaban la restauración nacional. Algunos esperaban un gobernante que derrocaría a Roma y restauraría el poder visible de Israel. En ese entorno llegó Jesús, proclamando un Reino que era real, presente y poderoso, pero no construido con los instrumentos familiares del poder terrenal.

Esto creó una tensión constante. La gente intentaba interpretar a Jesús a través de sus propias expectativas. Después de alimentar a los cinco mil, Juan nos dice que la multitud tenía la intención de «venir y hacerle rey por la fuerza» (Juan 6:15). Ese momento es extraordinario. La gente quería elevarlo. Querían coronarlo. Querían convertir Su influencia en poder político.

Jesús se retiró.

Para el líder ambicioso, esa decisión es casi incomprensible. Para Jesús, fue obediencia. No permitiría que la multitud lo usara para una misión que el Padre no

le había encomendado. No había venido a tomar un trono por demanda popular. Había venido a revelar al Padre, proclamar el Reino, buscar y salvar a los perdidos, entregar Su vida y preparar a un pueblo que llevaría el mensaje hasta los confines de la tierra.

No perseguía la influencia. Estaba cumpliendo un propósito.

Esa distinción sigue resonando con fuerza hoy. Muchos líderes se sienten tentados a tratar cada puerta abierta como una dirección divina. Cada aumento de atención se siente como validación. Cada multitud se siente como éxito. Cada oportunidad se siente como obligación. Pero Jesús nos enseña que la presencia de una oportunidad no elimina la necesidad de discernimiento. Una multitud puede ser una bendición, pero también puede convertirse en una distracción. La popularidad puede amplificar una misión, pero también puede distorsionarla. Los recursos pueden fortalecer una obra, pero también pueden redefinirla si la misión no es lo suficientemente clara como para gobernar su uso.

La claridad de la misión protege la obra de ser secuestrada por definiciones menores de éxito.

Esto no significa que Jesús fuera indiferente a la gente. Todo lo contrario. Nadie ha cuidado a las personas con más profundidad. Él notó a los enfermos, a los afligidos, a los ignorados, a los avergonzados, a los hambrientos, a los pecadores, a los fariseos y a los espiritualmente confundidos. Se detuvo por individuos cuando otros solo veían una interrupción. Tocó a aquellos a quienes otros evitaban. Escuchó a aquellos a quienes otros descartaban. Sin embargo, incluso Su compasión operaba dentro de la obediencia. No sanó simplemente para atraer atención. No alimentó simplemente para satisfacer el apetito. No enseñó simplemente para construir un séquito. Cada acto de misericordia reveló algo del Padre y adelantó la misión del Reino.

Su compasión nunca estuvo separada de Su llamado.

Esta es una lección vital para cualquiera a quien se le haya confiado una responsabilidad. Una vida centrada en la misión no es una vida fría o mecánica. No es una negativa a preocuparse. Es el cuidado ordenado por el llamado. Jesús nos muestra que el enfoque y la compasión no son enemigos. De hecho, Su enfoque hizo que Su compasión fuera más poderosa porque mantuvo Su obra alineada con el propósito del Padre.

Cuando perdemos la misión, incluso las cosas buenas pueden volverse confusas. Una iglesia puede estar ocupada con programas mientras descuida el discipulado. Una organización sin fines de lucro puede absorberse en la recaudación de fondos

mientras se desvía del servicio. Una empresa puede perseguir el crecimiento mientras olvida a las personas a las que fue creada para ayudar. Una familia puede gestionar horarios, obligaciones y logros mientras pierde de vista el amor, la fe y la formación. El problema no siempre es la rebelión. A veces es simplemente un desvío.

Jesús no se desvió.

Él se movía de pueblo en pueblo porque la misión lo requería. Se retiraba a orar porque la comunión con el Padre lo sostenía. Entrenó discípulos porque la misión sobreviviría a Su presencia física. Resistió la manipulación política porque la misión no era la dominación terrenal. Soportó el rechazo porque la misión no era la popularidad. Fue a la cruz porque la misión requería obediencia hasta la muerte.

En cada momento, la misión fue lo primero.

A medida que comenzamos a examinar la organización que se formó alrededor de Jesús, este fundamento debe permanecer a la vista. Los Doce no eran un círculo social; fueron elegidos y formados para la misión. Las mujeres que apoyaron el ministerio no eran figuras incidentales; eran parte de la red de apoyo de la misión. Las rutas de viaje, los hogares, los barcos, las comidas, las reuniones y los momentos de enseñanza no eran detalles aleatorios; eran medios terrenales al servicio de un propósito celestial. Incluso la iglesia primitiva en Hechos solo puede entenderse como la continuación de la misión que Jesús confió a Sus seguidores.

La organización importaba porque la misión importaba.

Esta puede ser la primera y más grande lección organizacional que Jesús nos da. Antes de preguntar qué construir, debemos preguntar a qué estamos llamados a servir. Antes de medir el éxito, debemos definir la fidelidad. Antes de organizar personas, dinero, tiempo y esfuerzo, debemos comprender el propósito que da significado a esas cosas.

Para Jesús, la misión no era una declaración de marca, un plan estratégico o una frase motivacional. Era la voluntad del Padre. Gobernó a dónde fue, lo que dijo, a quién eligió, lo que rechazó y lo que soportó.

La misión fue lo primero.

Y si hemos de aprender de Él, también debe ser lo primero para nosotros.

CAPÍTULO 2

El entorno en el que entró Jesús

«Pero cuando se cumplió el plazo, Dios envió a su Hijo, nacido de mujer y nacido bajo la ley».—Gálatas 4:4

La historia a menudo recuerda a individuos extraordinarios, pero pasa por alto las circunstancias en las que nacieron. Celebramos a los exploradores sin considerar los océanos que cruzaron. Admiramos a los inventores sin examinar las tecnologías que ya estaban a su disposición. Estudiamos a los grandes líderes sin apreciar plenamente los entornos que heredaron.

Para entender la organización de Jesús, debemos entender el mundo al que Él entró.

El apóstol Pablo hizo una observación notable cuando escribió que Cristo vino cuando «se cumplió el plazo». Esta declaración sugiere algo mucho más profundo que una simple fecha en un calendario. Implica que Dios entró en la historia humana en un momento específico por una razón específica. El entorno en el que nació Jesús no fue accidental. Fue una convergencia única de condiciones políticas, culturales, religiosas y económicas que darían forma a Su ministerio y, en última instancia, contribuirían a la difusión de Su mensaje.

Cuando examinamos Judea y Galilea del primer siglo, descubrimos un mundo lleno de tensión, expectación, frustración y oportunidad. Era un mundo anhelando un cambio.

En muchos sentidos, era el entorno perfecto para un movimiento.

Una nación bajo ocupación

El pueblo judío tenía una larga memoria.

Recordaban a Abraham, Moisés, David, Salomón y los años de gloria del reino de Israel. Recordaban las promesas de Dios y Su pacto. Recordaban un tiempo en que su nación era gobernada por sus propios reyes y sus propias leyes.

Pero la gente que Jesús encontró vivía bajo el dominio romano.

Durante décadas antes de Su nacimiento, Roma había establecido su dominio sobre la región. Los gobernadores romanos aplicaban la ley romana. Los soldados romanos mantenían el orden romano. Los impuestos romanos financiaban las ambiciones romanas.

Para muchos judíos, la situación era humillante.

A sus ancestros se les había prometido una tierra que fluía leche y miel. Sin embargo, ahora soldados extranjeros patrullaban sus calles. Las decisiones que afectaban sus vidas a menudo se tomaban a cientos de kilómetros de distancia por gobernantes que ni entendían ni les importaban sus tradiciones.

Esta realidad política creó una corriente subterránea constante de frustración.

Muchos anhelaban la liberación.

Algunos creían que Dios enviaría un líder militar similar a David que derrocaría a Roma y restauraría la independencia de Israel. Otros esperaban una intervención divina. Grupos revolucionarios surgieron ocasionalmente, buscando la libertad a través de la violencia.

El deseo de liberación era generalizado.

Este contexto ayuda a explicar por qué tanta gente hacía preguntas sobre el Mesías. La nación no solo esperaba un maestro religioso. Muchos esperaban un salvador.

Cuando Jesús llegó predicando sobre un Reino, la gente escuchó porque ya anhelaba uno.

El desafío era que el Reino que Jesús proclamaba era muy diferente del reino que ellos esperaban.

La ventaja romana

Si bien la ocupación romana creó dificultades, también, sin quererlo, generó condiciones que ayudarían a la difusión del Evangelio.

Los historiadores a menudo se refieren a este período como la Pax Romana —la Paz Romana.

Aunque la paz fue impuesta por la fuerza militar, trajo un grado de estabilidad a través de vastos territorios. Las carreteras conectaban ciudades y regiones que antes habían estado aisladas. El comercio floreció. Viajar se volvió más seguro de lo que había sido en siglos anteriores.

El sistema de carreteras romano se convirtió en uno de los mayores proyectos de infraestructura de la historia.

Miles de millas de carreteras se extendían por todo el imperio. Los comerciantes las usaban. Los soldados las usaban. Los viajeros las usaban.

Jesús y Sus seguidores también las usaron.

Cuando leemos acerca de Jesús viajando de pueblo en pueblo, cruzando regiones y moviéndose entre Galilea, Judea, Samaria y la Decápolis, estamos leyendo sobre un ministerio que se desarrollaba dentro de una red de transporte que hacía posible tal movimiento.

Más tarde, los apóstoles usarían muchas de las mismas carreteras para llevar el Evangelio por todo el imperio.

Lo que Roma construyó para el control político, Dios lo usaría para la expansión espiritual.

Un idioma común

Otro desarrollo notable había ocurrido antes del nacimiento de Cristo.

Varios siglos antes, Alejandro Magno había extendido la cultura griega por gran parte del mundo conocido. Incluso después de que su imperio se fragmentara, el idioma griego permaneció.

Para el primer siglo, el griego funcionaba de manera muy similar a como el inglés lo hace hoy en muchas partes del mundo.

La gente hablaba idiomas y dialectos locales, pero el griego a menudo servía como el idioma común del comercio, el gobierno y la comunicación.

Esto importaba enormemente.

Las ideas viajan con más facilidad cuando la gente puede entenderse entre sí.

El Nuevo Testamento mismo sería escrito principalmente en griego, permitiendo que el mensaje de Cristo trascendiera Judea y llegara a una audiencia mucho más amplia.

El mundo al que Jesús entró estaba dividido políticamente, pero conectado lingüísticamente.

Una vez más, las condiciones eran inusualmente favorables para un movimiento.

La red de sinagogas

Una de las realidades organizacionales más pasadas por alto del ministerio de Jesús fue la existencia del sistema de sinagogas.

A lo largo del mundo judío, las sinagogas locales servían como lugares de adoración, educación, reunión comunitaria y discusión.

A diferencia del Templo en Jerusalén, que ocupaba un papel religioso único, las sinagogas estaban distribuidas por pueblos y aldeas.

Dondequiera que Jesús viajaba, a menudo ya existía un lugar de reunión establecido donde la gente se congregaba para aprender y discutir las Escrituras.

La red de sinagogas proporcionó algo que toda organización moderna reconocería de inmediato.

Proporcionó acceso.

Jesús no necesitaba construir instalaciones para reuniones.

No necesitaba crear lugares de reunión.

La infraestructura ya existía.

Cuando leemos que Jesús entró en una sinagoga y enseñó, estamos siendo testigos de cómo Él utilizaba una red existente para comunicar Su mensaje.

Este patrón más tarde se volvería central también para el ministerio de Pablo y la iglesia primitiva.

El Evangelio se extendió en parte porque ya existían canales de comunicación.

Expectativa religiosa y hambre espiritual

La frustración política era solo una parte de la historia.

También había una profunda anticipación espiritual.

Durante aproximadamente cuatrocientos años, ningún profeta había surgido en Israel cuyo ministerio fuera reconocido en la escala de Isaías, Jeremías o Malaquías. Los historiadores a menudo se refieren a este período como el Período Intertestamentario, los años entre el Antiguo y el Nuevo Testamento.

El silencio creó expectación.

Muchos creían que Dios se estaba preparando para actuar.

Las preguntas sobre el Mesías circulaban ampliamente. Las discusiones sobre profecías eran comunes. La gente anhelaba certeza en tiempos inciertos.

La llegada de Juan el Bautista demuestra cuán fuerte se había vuelto esta expectativa.

Multitudes viajaron al desierto para escucharlo predicar.

Eso por sí solo debería captar nuestra atención.

La gente tenía hambre.

No físicamente, aunque muchos ciertamente luchaban económicamente.

Tenían hambre espiritual.

Estaban esperando.

En este ambiente entró Jesús.

Realidad económica

El mundo al que Jesús entró no era opulento.

La mayoría de la gente vivía vidas modestas. Muchos trabajaban con sus manos. La agricultura dominaba la existencia diaria. La pesca sostenía comunidades enteras alrededor del mar de Galilea. Artesanos, obreros, comerciantes y agricultores formaban la columna vertebral de la sociedad.

La vida a menudo era difícil.

Los impuestos impuestos por Roma añadían presión. Los gobernantes locales cobraban su parte. Las obligaciones religiosas también conllevaban implicaciones financieras.

Para muchas familias, la supervivencia requería trabajo constante.

Esta realidad hace que el seguimiento de Jesús sea aún más notable.

Las personas que lo escuchaban a menudo sacrificaban valiosas horas de trabajo para escucharlo enseñar. Algunos viajaron distancias significativas. Otros abrieron sus hogares para apoyar Su ministerio.

Estos no eran mecenas ricos que buscaban entretenimiento.

Muchos eran personas comunes que respondían a un mensaje extraordinario.

Por qué el entorno es importante

A primera vista, este capítulo puede parecer menos importante que las discusiones sobre discípulos, milagros, finanzas o liderazgo.

En realidad, puede ser uno de los capítulos más importantes del libro.

Las organizaciones no operan en el vacío.

Cada misión existe dentro de un entorno.

Cada líder debe comprender las condiciones que rodean el trabajo.

Jesús comprendió perfectamente el mundo en el que entró.

Él conocía las esperanzas de la gente.

Comprendía la influencia de Roma.

Reconocía el poder de las redes de comunicación existentes.

Entendía las expectativas religiosas de su audiencia.

Sabía cómo moverse a través del entorno sin ser controlado por él.

El entorno no determinó Su misión.

Pero influyó en cómo se llevó a cabo la misión.

Esto sigue siendo cierto hoy.

Los grandes líderes comprenden tanto la misión a la que sirven como el entorno en el que la sirven. Reconocen oportunidades. Anticipan desafíos. Entienden las realidades culturales sin permitir que la cultura defina su propósito.

Jesús demostró este equilibrio perfectamente.

Entró en un mundo que anhelaba liberación política y ofreció transformación espiritual.

Entró en un mundo dividido por el poder y ofreció un Reino.

Entró en un mundo que esperaba un cambio y se convirtió en el cambio que habían estado esperando.

La siguiente pregunta surge naturalmente.

Si la misión era clara y el entorno estaba listo, ¿quién ayudaría a lograrla?

Esa pregunta nos lleva a las primeras personas que Jesús escogió intencionalmente para compartir el trabajo: los doce hombres que se convertirían en el equipo de liderazgo central del movimiento más influyente de la historia.

CAPÍTULO 3

Por qué Jesús eligió un movimiento en lugar de una institución

«Sígueme, y los haré pescadores de hombres». — Mateo 4:19

Cuando la mayoría de la gente piensa en cambiar el mundo, piensa en construir algo grande. Imaginan adquirir recursos, construir instalaciones, establecer oficinas, reclutar personal, crear sistemas y desarrollar estructuras capaces de sostener el crecimiento. La lógica es comprensible. Las misiones grandes parecen requerir instituciones grandes.

Sin embargo, cuando examinamos el ministerio de Jesús, descubrimos un enfoque notablemente diferente.

Jesús nunca estableció un cuartel general. Nunca encargó la construcción de un edificio. Nunca organizó una burocracia formal. Nunca buscó un cargo político. Nunca creó una institución capaz de competir con el Templo, el Sanedrín o el gobierno romano. De hecho, muchas de las decisiones organizativas que podríamos esperar de alguien que intenta transformar el mundo están conspicuamente ausentes en Su ministerio.

En cambio, Jesús invirtió Su energía en las personas.

Viajó con ellos, les enseñó, los desafió, los corrigió, los animó y los preparó para responsabilidades que a menudo aún no entendían. Mientras las multitudes iban y venían, estos individuos permanecían cerca de Él. Mientras otros se impresionaban con los milagros, ellos estaban siendo formados como futuros líderes. Mientras el público veía eventos aislados, Jesús estaba construyendo algo mucho más duradero.

Estaba construyendo un movimiento.

Esta distinción es importante porque los movimientos y las instituciones operan según principios diferentes. Las instituciones están diseñadas para preservar, administrar y regular. Crean estabilidad y continuidad. En su mejor versión, las instituciones protegen verdades importantes y proporcionan estructura para las generaciones futuras. A lo largo de la historia, las instituciones han desempeñado papeles vitales en la preservación del conocimiento, el mantenimiento del orden y la sostenibilidad de las comunidades.

Los movimientos, sin embargo, comienzan de manera diferente. Comienzan con convicción. Se propagan a través de las relaciones. Se expanden porque las

personas abrazan una misión con la suficiente profundidad como para llevarla a lugares a los que el fundador nunca podría llegar personalmente. Las instituciones a menudo dependen de estructuras. Los movimientos dependen de las personas.

Jesús comenzó con las personas.

Esa elección no fue accidental ni temporal. Fue fundamental para la forma en que Él pretendía que Su misión se propagara.

Para apreciar la importancia de esta decisión, es importante entender que Jesús entró en un mundo que ya poseía instituciones. El Templo se erigía como el centro del culto judío. Las sinagogas estaban dispersas por pueblos y aldeas. Los líderes religiosos ocupaban posiciones de influencia. Los sistemas de autoridad, tradición y gobierno estaban firmemente establecidos.

El problema no era la ausencia de organización.

El problema era que muchas organizaciones se habían desconectado de su propósito original.

Una y otra vez a lo largo de los Evangelios, Jesús confrontó a líderes religiosos que parecían más preocupados por preservar los sistemas que por servir a las personas. Desafió tradiciones que oscurecían la verdad. Criticó prácticas que elevaban la apariencia por encima de la obediencia. Sus reproches más duros a menudo se dirigían a aquellos que se habían convertido en guardianes de instituciones mientras descuidaban la misión que esas instituciones debían servir.

Esta es una distinción importante.

Jesús no se opuso a la estructura. Se opuso a la estructura que se había desprendido de su propósito.

El mismo principio sigue siendo cierto hoy. Las organizaciones son valiosas cuando apoyan una misión. Se vuelven peligrosas cuando la misión existe principalmente para sostener la organización.

Jesús entendió este peligro, y desde el mismo comienzo de Su ministerio se aseguró de que la misión permaneciera en primer lugar.

Uno de los momentos más reveladores ocurre cerca del comienzo de Su ministerio público cuando llama a Sus primeros discípulos. De pie junto al mar de Galilea, encuentra a pescadores ocupados en el trabajo ordinario de ganarse la vida. No hay sesiones de planificación estratégica. Ni organigramas. Ni un proceso formal de reclutamiento. Ni discusión de presupuestos o instalaciones.

En cambio, Él simplemente dice: «Sígueme, y los haré pescadores de hombres».

Esas palabras cambiaron la historia.

En ese momento, sin embargo, debieron haber parecido notablemente insignificantes. Un puñado de pescadores dejando sus redes apenas habría llamado la atención. Ningún oficial romano habría visto el momento como una amenaza. Ningún líder religioso lo habría considerado digno de mención. Sin embargo, dentro de esa sencilla invitación reside una de las decisiones organizativas más trascendentales jamás tomadas.

Jesús eligió multiplicar Su influencia a través de las personas.

Si Su meta hubiera sido el impacto inmediato, habría habido enfoques más eficientes. Podría haber dedicado cada hora de vigilia a enseñar a las multitudes. Podría haber viajado continuamente de ciudad en ciudad, maximizando el número de personas que lo escuchaban personalmente. Podría haberse centrado completamente en el ministerio público.

En cambio, invirtió repetidamente tiempo en un grupo relativamente pequeño de seguidores.

Desde una perspectiva a corto plazo, la decisión parece ineficiente. Las multitudes sumaban miles. Los discípulos eran doce.

Pero Jesús no estaba pensando solo en la siguiente multitud.

Él estaba pensando en la próxima generación.

Cada conversación se convirtió en una oportunidad para enseñar. Cada viaje se convirtió en una oportunidad para guiar. Cada desafío se convirtió en una oportunidad para desarrollar el juicio. Cada milagro se convirtió en una oportunidad para profundizar la comprensión.

Mientras que las multitudes experimentaron momentos con Jesús, los discípulos experimentaron la vida con Él.

Esta distinción explica gran parte del éxito extraordinario de Su ministerio después de Su partida. Jesús no estaba simplemente creando seguidores. Estaba desarrollando futuros líderes.

La importancia de esta estrategia se vuelve más clara cuando se ve a través del lente de la multiplicación. Si Jesús hubiera enseñado personalmente a diez mil personas, el impacto habría sido sustancial. Pero si enseñó a doce líderes que enseñaron a otros, que enseñaron a otros, que enseñaron a otros, el impacto se volvería prácticamente ilimitado.

Así es como se propagan los movimientos.

La misión se vuelve más grande que el fundador.

El mensaje se vuelve portátil.

La influencia se vuelve autorreplicable.

La historia de la iglesia primitiva demuestra la eficacia de este enfoque. A pocas décadas de la crucifixión y resurrección de Jesús, existían comunidades cristianas en todas las regiones que Jesús nunca visitó personalmente. El Evangelio llegó a ciudades en las que Él nunca entró y a naciones que nunca vio físicamente. Esta expansión fue posible porque Sus seguidores llevaron la misión consigo.

Los edificios no pueden viajar.

Las personas sí.

Las ideas sí.

Las convicciones sí.

Las relaciones sí.

Un movimiento construido sobre estas cosas posee una flexibilidad que las instituciones a menudo luchan por igualar.

La movilidad del ministerio de Jesús reforzó este principio. A lo largo de los Evangelios, Él está constantemente en movimiento. Enseña en casas, en laderas, junto a lagos, en aldeas y en sinagogas. La misión no estaba ligada a un lugar. No dependía de una instalación. No estaba limitada por la geografía.

Esta movilidad permitió que el mensaje llegara a las personas donde vivían, en lugar de requerir que vinieran a una ubicación central. También redujo la dependencia de la infraestructura física, haciendo el movimiento más resistente y adaptable.

El patrón continuaría después de Su ascensión. Los primeros creyentes se reunían en casas. Se encontraban dondequiera que surgían oportunidades. Se adaptaron a las circunstancias cambiantes porque la misión era llevada por personas, en lugar de estar confinada a una propiedad.

Hay otra razón por la que Jesús pudo haber preferido un movimiento sobre una institución en las primeras etapas de Su ministerio.

Las instituciones, por naturaleza, acumulan poder.

El poder atrae atención, recursos e influencia. También atrae competencia, corrupción e interés propio. La historia humana demuestra repetidamente que las

organizaciones pueden consumirse en proteger la autoridad en lugar de avanzar en su propósito.

Jesús entendía bien esta realidad.

Sus propios discípulos ocasionalmente discutían sobre estatus e importancia. Los líderes religiosos competían por la influencia. Los gobernantes políticos luchaban por mantener el control. La tentación de buscar el poder estaba tejida en la estructura del mundo en el que Él entró.

Sin embargo, Jesús constantemente desvió la atención del estatus hacia el servicio.

Cuando Sus discípulos debatían quién era el más grande, Él les enseñó sobre la humildad. Cuando buscaban puestos de honor, Él habló de sacrificio. Cuando imaginaban el liderazgo como autoridad sobre otros, Él demostró el liderazgo a través del servicio.

Los valores de Su Reino diferían fundamentalmente de los valores de los sistemas terrenales.

Él no estaba construyendo una organización centrada en el poder.

Él estaba construyendo un movimiento centrado en la transformación.

Esa distinción eventualmente permitiría que el Evangelio cruzara barreras que las instituciones a menudo luchan por cruzar. El movimiento que Jesús inició incluyó a pescadores y recaudadores de impuestos, hombres y mujeres, partidarios ricos y trabajadores comunes. Llegó a judíos y gentiles. Cruzó divisiones geográficas, económicas y culturales.

El Reino nunca tuvo la intención de pertenecer a una clase particular de personas.

Estaba destinado al mundo.

Un movimiento construido en torno a una creencia y una misión compartidas podía viajar a dondequiera que la gente estuviera dispuesta a llevarlo. Podía adaptarse a nuevas culturas sin abandonar su mensaje central. Podía sobrevivir a la persecución porque no dependía de estructuras físicas. Podía soportar la pérdida de líderes porque el liderazgo mismo se estaba multiplicando.

Lo más importante es que podía sobrevivir a su fundador.

Este quizás sea el mayor logro organizacional del ministerio terrenal de Jesús.

La historia está llena de movimientos que colapsaron cuando sus fundadores murieron. Las empresas fracasan cuando los líderes visionarios se van. Las organizaciones tienen dificultades cuando las figuras carismáticas desaparecen. Las instituciones a menudo pasan décadas buscando sucesores capaces de preservar el impulso.

Sin embargo, el movimiento de Jesús se hizo más fuerte después de Su partida.

Ese resultado no fue accidental.

Fue el resultado de una preparación intencional.

Durante tres años, Jesús invirtió en personas. Desarrolló líderes. Transfirió responsabilidades. Modeló la misión. Preparó a otros para continuar la obra.

El movimiento sobrevivió porque la misión había sido sembrada en personas en lugar de estar anclada a una estructura.

Dos mil años después, innumerables instituciones del primer siglo han desaparecido. Gobiernos han caído. Imperios han desaparecido. Ciudades han surgido y declinado. Edificios que alguna vez se consideraron permanentes se han convertido en ruinas.

Sin embargo, el movimiento que Jesús inició junto al mar de Galilea sigue dando la vuelta al mundo.

Esa realidad debería inspirar tanto asombro como reflexión.

Antes de que Jesús gestionara multitudes, organizara recursos o estableciera sistemas operativos, tomó una decisión fundamental sobre cómo se difundiría la misión. Eligió invertir en personas. Eligió la multiplicación sobre el control. Eligió las relaciones sobre la infraestructura. Eligió un movimiento en lugar de una institución.

Y porque lo hizo, la misión perduró mucho después de que terminara Su ministerio terrenal.

«Designó a doce, para que estuvieran con él, y para enviarlos a predicar».— Marcos 3:14

La mayoría de las organizaciones son recordadas por sus estructuras.

La organización de Jesús es recordada por su gente.

Cuando historiadores, teólogos y creyentes comunes reflexionan sobre el ministerio de Jesús, a menudo se enfocan en Sus enseñanzas, milagros, crucifixión y resurrección. Sin embargo, debajo de cada uno de esos eventos había una red de

personas cuidadosamente desarrollada. Jesús no intentó cumplir Su misión solo. Deliberadamente reunió a individuos, invirtió en ellos, los desafió, los corrigió, los empoderó y, en última instancia, les confió la tarea de llevar la misión más allá de Su vida terrenal.

Esto no fue una tarea pequeña.

El movimiento que comenzó a orillas de Galilea finalmente se extendería por todo el Imperio Romano y más allá. Sobreviviría a la persecución, la resistencia cultural, la separación geográfica y la muerte de su Fundador. Tal resistencia no fue accidental. Fue el resultado de un desarrollo de liderazgo intencional, a diferencia de cualquier cosa que el mundo hubiera visto anteriormente.

Jesús entendió una verdad que muchos líderes aún luchan por aceptar:

Una misión solo se vuelve sostenible cuando se vuelve transferible.

El aspecto notable de Su enfoque no es solo que reunió seguidores. Muchos maestros tuvieron seguidores. Muchos rabinos tuvieron estudiantes. Muchos líderes políticos atraieron multitudes. Jesús construyó algo más profundo. Creó capas de participación y responsabilidad que permitieron a las personas contribuir de acuerdo con su llamado, madurez y disposición.

En el centro estaban los Doce.

Alrededor de ellos existía un círculo íntimo aún más pequeño.

Más allá de ellos estaban los setenta y dos discípulos enviados a los pueblos vecinos.

Apoyando todo el ministerio había mujeres devotas cuyas contribuciones proporcionaron estabilidad, recursos y continuidad.

Lejos de ser colecciones aleatorias de seguidores, estos grupos formaron una red humana interconectada que permitió a Jesús multiplicar Su influencia en toda una región en solo unos pocos años.

Lo que hace que esto sea aún más asombroso es el tipo de personas que Jesús seleccionó.

Pocos eran ricos.

Pocos eran influyentes.

Pocos poseían credenciales formales que hubieran impresionado al establecimiento religioso.

Sin embargo, estos individuos comunes se convirtieron en el fundamento sobre el cual se construyó el movimiento cristiano.

La historia de la organización de Jesús no es, por lo tanto, simplemente una historia sobre liderazgo. Es una historia sobre personas transformadas por un propósito.

En esta sección, examinaremos la arquitectura humana de la Organización de Jesús. Exploraremos por qué Jesús eligió a los Doce, cómo desarrolló un círculo íntimo sin crear división, por qué comisionó a los setenta y dos, y cómo las mujeres del ministerio desempeñaron roles indispensables en el sostenimiento de la misión.

Estos capítulos revelan una profunda lección organizacional que sigue siendo tan relevante hoy como lo fue hace dos mil años:

Las grandes misiones no se logran solo a través de sistemas, sino a través de personas que asumen la misión como propia.

La genialidad de Jesús no fue simplemente que proclamó el Reino.

Fue que construyó una comunidad capaz de proclamarlo mucho después de que Él se fuera.

Capítulos de la Parte II

Capítulo 4 — Los Doce: Construyendo un Equipo de Liderazgo
Capítulo 5 — El Círculo Íntimo: Pedro, Jacobo y Juan
Capítulo 6 — Los Setenta y Dos: Escalar la Misión
Capítulo 7 — Las Mujeres del Ministerio: La Infraestructura Olvidada

Parte II La gente

CAPÍTULO 4

Los doce: Formando un equipo de liderazgo

«Y subió al monte y llamó a los que él quiso, y ellos vinieron a él. Y designó a doce, a quienes también llamó apóstoles, para que estuvieran con él y para enviarlos a predicar». — Marcos 3:13-14

Para cuando Jesús subió al monte para designar a los Doce, Su ministerio ya estaba atrayendo la atención en toda Galilea. Multitudes lo seguían desde aldeas, pueblos pesqueros y comunidades rurales dispersas por toda la región. Las noticias de curaciones se extendían rápidamente. Los líderes religiosos lo observaban con creciente preocupación. La gente común viajaba distancias considerables con la esperanza de escucharlo enseñar o de ser testigo de uno de los notables eventos cada vez más asociados con Su nombre.

Desde una perspectiva humana, habría sido fácil para Jesús concluir que la misión estaba teniendo éxito. Las multitudes crecían. El interés se extendía. El impulso se acumulaba.

Sin embargo, Jesús vio una realidad que muchos líderes a lo largo de la historia no han logrado reconocer. Las multitudes crean visibilidad, pero no crean continuidad. Un movimiento que depende enteramente de la presencia de un individuo sigue siendo frágil, sin importar cuán grande se vuelva la audiencia. Si la misión iba a perdurar más allá de unos pocos años, requeriría más que atención pública. Requeriría personas que entendieran la misión lo suficientemente a fondo como para llevarla adelante.

La designación de los Doce representa una de las decisiones organizativas más trascendentales de la historia.

La trascendencia del momento puede pasarse por alto fácilmente porque la mayoría de los lectores ya conocen los nombres. Pedro, Andrés, Santiago, Juan, Mateo y los demás se han convertido en figuras familiares a través de siglos de enseñanza cristiana. Para quienes estaban en aquella ladera de Galilea, sin embargo, no había nada obviamente histórico en la reunión. Los hombres que Jesús seleccionó no eran gobernantes, comandantes militares, mercaderes ricos o eruditos célebres. No poseían ni influencia política ni autoridad institucional. La mayoría habría parecido completamente ordinaria a quienes los rodeaban.

Ese hecho hace que la decisión de Jesús sea aún más notable.

Cuando las organizaciones buscan expandir su influencia, a menudo buscan individuos con credenciales establecidas. La experiencia, el estatus y la reputación se convierten en las cualificaciones principales para el liderazgo. Jesús operaba según una lógica diferente. Él miraba más allá de lo que estos hombres habían logrado y veía lo que podían llegar a ser. Los Evangelios demuestran repetidamente Su capacidad para percibir potencial donde otros solo veían limitaciones.

Pedro era impulsivo y a menudo hablaba antes de pensar. Mateo cargaba con el estigma social de ser un recaudador de impuestos. Simón el Zelote probablemente tenía puntos de vista políticos que habrían creado tensión con la anterior ocupación de Mateo. Varios de los otros parecen tan ordinarios que las Escrituras registran poco sobre ellos más allá de sus nombres. Sin embargo, Jesús reunió deliberadamente a este grupo diverso y comenzó a invertir en ellos como los futuros líderes del movimiento.

El número mismo tenía un significado profundo. Para los oídos judíos, el doce recordaba inmediatamente a las doce tribus de Israel. El simbolismo no se habría perdido para aquellos familiarizados con la historia de la nación. Jesús estaba haciendo más que reunir ayudantes. Estaba señalando la formación de un pueblo renovado de Dios centrado en el Reino que proclamaba. La elección conectaba Su misión con el pasado de Israel mientras apuntaba hacia su futuro.

Lo más sorprendente es quizás la razón que Marcos da para su nombramiento. Jesús seleccionó a los Doce "para que estuvieran con él."

Antes de que predicaran, observarían.

Antes de que lideraran, aprenderían.

Antes de ser enviados, pasarían tiempo en Su presencia.

Esto no era desarrollo de liderazgo solo a través de conferencias o instrucción formal. Era un aprendizaje. Los Doce aprenderían caminando por los caminos polvorientos de Galilea junto a Jesús. Lo observarían responder a la oposición, consolar a los que sufrían, enseñar a las multitudes y retirarse para orar. Serían testigos de momentos de triunfo y momentos de agotamiento. Día tras día, verían la misión vivida antes de que se esperara que la llevaran ellos mismos.

CAPÍTULO 5

El círculo íntimo: Pedro, Santiago y Juan

«Seis días después, Jesús tomó consigo a Pedro, a Jacobo y a Juan su hermano, y los llevó aparte a un monte alto.» — Mateo 17:1

A medida que el ministerio de Jesús se expandía por Galilea y Judea, un patrón interesante comenzó a surgir. Si bien los Doce lo acompañaban como sus seguidores más cercanos, tres hombres aparecían repetidamente en momentos de inusual significado. Pedro, Jacobo y Juan estuvieron presentes durante eventos que los demás no presenciaron. Acompañaron a Jesús a la casa de Jairo cuando resucitó a la hija del jefe de la sinagoga. Estuvieron en el monte durante la Transfiguración. Permanecieron cerca durante Su agonía en el Huerto de Getsemaní mientras los demás esperaban a mayor distancia.

El patrón es difícil de pasar por alto.

Entre los Doce, Jesús invirtió más profundamente en tres.

A primera vista, esta realidad puede incomodar a los lectores modernos. A menudo asumimos que un liderazgo efectivo requiere tratar a todos por igual. Cualquier apariencia de favoritismo es vista con sospecha. Sin embargo, las organizaciones, las familias, las unidades militares y los aprendizajes han reconocido durante mucho tiempo una realidad diferente. Valor igual no significa necesariamente igual responsabilidad, igual preparación o igual acceso.

Jesús entendía esta distinción perfectamente.

La existencia de un círculo íntimo no era evidencia de exclusión. Era evidencia de un desarrollo de liderazgo intencional.

Para apreciar su significado, es útil recordar las presiones que rodeaban el ministerio de Jesús. Las multitudes crecían. La oposición de las autoridades religiosas se volvía más organizada. Las demandas sobre Su tiempo aumentaban diariamente. Cada sanación atraía nueva atención. Cada enseñanza pública generaba nuevas preguntas. Cada viaje requería coordinación logística entre un número creciente de seguidores.

Al mismo tiempo, Jesús se movía constantemente hacia un destino que solo Él comprendía plenamente. La cruz se alzaba delante, incluso cuando Sus discípulos luchaban por comprenderla. La misión requería no solo seguidores fieles, sino

futuros líderes capaces de guiar el movimiento después de Su partida.

Esa responsabilidad no podía ser confiada a una multitud.

Tampoco podía desarrollarse únicamente a través de la enseñanza pública.

El liderazgo a menudo se forma a través de la proximidad. Las personas aprenden de manera diferente cuando se les permite observar decisiones, luchas y responsabilidades que permanecen invisibles para otros. A lo largo de la historia, los reyes han preparado herederos, los artesanos han entrenado aprendices y los comandantes militares han guiado a oficiales prometedores a través de este proceso de acceso más cercano y exposición más profunda.

Jesús hizo lo mismo.

Pedro, Jacobo y Juan se convirtieron en testigos de momentos que revelaron dimensiones de la misión que otros aún no estaban preparados para comprender.

Uno de esos momentos ocurrió en la casa de Jairo. El jefe de la sinagoga le había rogado a Jesús que fuera porque su hija se estaba muriendo. Para cuando llegaron, los dolientes ya se habían reunido, convencidos de que toda esperanza estaba perdida. Jesús entró en la casa solo con Pedro, Jacobo y Juan, junto con los padres de la niña. Allí, lejos de la multitud, presenciaron un milagro que demostró Su autoridad sobre la muerte misma (Marcos 5:37-43).

La lección no fue meramente teológica.

Fue experiencial.

Los tres hombres estaban aprendiendo a través de la observación directa que la autoridad confiada a Jesús se extendía más allá de los límites que la mayoría de la gente asumía posibles. Tales experiencias se volverían esenciales más tarde, cuando ellos mismos enfrentaran persecución, incertidumbre y circunstancias aparentemente imposibles.

El mismo patrón aparece en la Transfiguración. En un monte, apartados de las multitudes, Pedro, Jacobo y Juan presenciaron a Jesús revelado en gloriosa radiancia, hablando con Moisés y Elías. El evento confirmó Su identidad de una manera que las palabras por sí solas nunca podrían. Vieron lo que otros no vieron. Experimentaron lo que otros no experimentaron.

Para los futuros líderes, esto importaba profundamente.

Las organizaciones a menudo asumen que la información por sí sola produce convicción. Jesús entendió que ciertas verdades se comprenden más profundamente a través de la experiencia. Los tres hombres no solo estaban

recibiendo información adicional. Estaban recibiendo formación.

Quizás el momento más revelador ocurrió cerca del final del ministerio terrenal de Jesús. En el Huerto de Getsemaní, la noche antes de Su crucifixión, Jesús llevó a Pedro, Jacobo y Juan más adentro del huerto que a los otros discípulos. Allí presenciaron no Su fuerza pública sino Su angustia privada. Vieron la carga que llevaba. Lo escucharon orar. Observaron el costo humano de la obediencia a la voluntad del Padre.

Este momento es especialmente significativo porque el desarrollo del liderazgo a menudo se centra en el éxito, descuidando el sacrificio. Jesús permitió que Sus discípulos más cercanos presenciaran ambos.

Ellos vieron Sus milagros.

También vieron Su tristeza.

Fueron testigos de Su autoridad.

También fueron testigos de Su sufrimiento.

Solo comprendiendo ambos podrían convertirse en líderes capaces de llevar adelante la misión.

La elección de Pedro, Jacobo y Juan se vuelve aún más notable cuando se consideran sus imperfecciones. Pedro era impulsivo y frecuentemente demasiado confiado. Jacobo y Juan una vez se ganaron el apodo de "Hijos del Trueno", lo que sugiere personalidades que eran todo menos comedidas. En una ocasión, incluso sugirieron hacer descender fuego del cielo sobre una aldea samaritana que rechazó a Jesús (Lucas 9:54).

Estos no eran líderes pulidos.

Eran líderes en desarrollo.

Jesús no los seleccionó porque ya hubieran alcanzado la madurez. Los seleccionó porque vio en lo que podrían convertirse a través de una inversión intencional.

Esto revela una característica importante de Su enfoque organizacional. Jesús estaba dispuesto a dedicar tiempo y atención desproporcionados a aquellos que eventualmente cargarían con una responsabilidad desproporcionada. Las organizaciones modernas con frecuencia hacen lo mismo, ya sea de forma formal o informal. Los líderes prometedores reciben mentoría, exposición y experiencias diseñadas para prepararlos para futuros roles.

La diferencia es que Jesús nunca permitió que una inversión más profunda se convirtiera en una fuente de privilegio desvinculado del servicio.

Pedro, Jacobo y Juan no estaban siendo elevados por encima de los demás para beneficio personal. Estaban siendo preparados para una mayor responsabilidad.

Después de la resurrección y la venida del Espíritu Santo en Pentecostés, la sabiduría de este enfoque se hizo evidente. Pedro emergió como uno de los líderes principales de la iglesia primitiva. Jacobo se convertiría en una figura clave cuyo martirio impactó profundamente a la comunidad cristiana. Juan viviría lo suficiente para proporcionar liderazgo a múltiples generaciones de creyentes y dejaría escritos que continúan moldeando el pensamiento cristiano dos milenios después.

La inversión que Jesús hizo en estos hombres produjo retornos mucho más allá de Su ministerio terrenal.

Sin embargo, quizás la lección más importante no trata en absoluto sobre la estructura organizacional. Se trata de la naturaleza del liderazgo mismo. Los grandes líderes entienden que la influencia se multiplica a través de las personas. Reconocen que, si bien todos merecen dignidad y cuidado, no todos ocupan el mismo rol en la misión. La sabiduría requiere discernir dónde una inversión más profunda fortalecerá más eficazmente el futuro.

Jesús nunca abandonó a los Doce por el bien de los tres.

Tampoco abandonó a las multitudes por el bien de los Doce.

En cambio, trabajó simultáneamente en múltiples niveles, nutriendo el movimiento más amplio mientras desarrollaba intencionalmente a aquellos que eventualmente ayudarían a sostenerlo.

El círculo íntimo no fue un accidente de personalidad.

Fue una característica deliberada de la Organización de Jesús.

A través de Pedro, Jacobo y Juan, Jesús demostró que la sucesión de liderazgo comienza mucho antes de que la sucesión se vuelva necesaria. El futuro de la misión se estaba forjando años antes de que los discípulos comprendieran el papel que finalmente desempeñarían. Para cuando la responsabilidad recayó sobre sus hombros, Jesús ya había pasado incontables horas preparándolos para ello.

El movimiento que un día se extendería por todo el Imperio Romano no surgió de un solo líder. Surgió de líderes a quienes ese líder había desarrollado intencionalmente.

Pedro, Jacobo y Juan fueron la primera evidencia de esa estrategia.

CAPÍTULO 6

Los setenta y dos: Escalando la misión

*«Después de esto, el Señor designó a otros setenta y dos y los envió de dos en dos, delante de Él, a toda ciudad y lugar adonde Él mismo iba a ir.»
—Lucas 10:1*

Toda misión en crecimiento eventualmente encuentra un desafío que ningún esfuerzo personal puede superar.

El desafío es la escala.

Un líder puede trabajar más horas. Puede viajar distancias más largas. Puede volverse más eficiente. Sin embargo, llega un punto en que las necesidades de la misión superan la capacidad de cualquier individuo. En ese momento, el futuro no depende de cuánto pueda lograr el líder personalmente, sino de cuán eficazmente se pueda equipar a otros para compartir el trabajo.

Jesús llegó a ese punto durante Su ministerio público.

Para cuando Lucas registra el envío de los Setenta y Dos, el movimiento se había expandido significativamente más allá de la pequeña congregación que inicialmente lo seguía por las orillas del Mar de Galilea. Las multitudes ahora aparecían casi en todas partes donde Él viajaba. Las aldeas anticipaban Su llegada antes de que Él las alcanzara. Las noticias de milagros se extendían rápidamente por el campo. Las oportunidades de ministerio se multiplicaban más rápido de lo que una persona podía abordar físicamente.

Sin embargo, Jesús no respondió intentando hacer más Él mismo.

En cambio, multiplicó el número de personas que llevaban a cabo la misión.

Esta decisión revela uno de los principios organizacionales más importantes encontrados en toda la Escritura. Las grandes misiones crecen por multiplicación, no por acumulación. Los líderes que intentan centralizar cada responsabilidad eventualmente se convierten en la limitación principal de su propia organización. Los líderes que desarrollan a otros crean una capacidad mucho mayor de lo que podrían lograr solos.

El nombramiento de los Setenta y Dos marca una transición fundamental en la Organización de Jesús. Hasta este punto, gran parte de la narrativa de los Evangelios se centra en Jesús y los Doce. Los lectores asumen naturalmente que estos hombres constituían toda la estructura de liderazgo del movimiento. El relato

de Lucas revela algo mucho más grande. Más allá de los Doce existía una red más amplia de discípulos comprometidos que habían estado observando, aprendiendo y creciendo junto con la misión.

Los Doce no eran toda la organización.

Eran su núcleo de liderazgo.

Alrededor de ellos había docenas de seguidores adicionales que habían demostrado suficiente compromiso y madurez para recibir una responsabilidad significativa.

Esto no debería sorprendernos. A lo largo de Su ministerio, Jesús estuvo constantemente rodeado de gente. Algunos eran observadores curiosos. Otros eran oyentes ocasionales. Otros se habían convertido en discípulos devotos. Los Setenta y Dos surgieron de esta comunidad más grande. Habían observado Su ministerio. Habían escuchado Su enseñanza. Habían presenciado Sus interacciones con personas de todos los niveles de la sociedad.

Ahora pasarían de la observación a la participación.

Las instrucciones que Jesús les dio revelan mucho tanto sobre la misión como sobre el entorno en el que operaba. Los envió en parejas, una práctica que proporcionaba compañía, rendición de cuentas y apoyo mutuo. Viajar en el mundo antiguo era a menudo difícil y ocasionalmente peligroso. Los caminos variaban desde rutas romanas bien transitadas hasta senderos ásperos que conectaban aldeas y asentamientos agrícolas. Las posadas eran limitadas, y los viajeros frecuentemente dependían de la hospitalidad de los hogares locales.

Jesús les instruyó que viajaran ligeros. No debían cargarse con provisiones excesivas ni distraerse con preocupaciones materiales. Su enfoque debía permanecer en la misión misma. Entrarían en las comunidades, recibirían hospitalidad donde se les ofreciera, proclamarían el Reino de Dios y prepararían el camino para la llegada de Jesús.

Esto fue más que una asignación logística.

Fue un ejercicio de entrenamiento.

Los Setenta y Dos estaban aprendiendo a representar la misión de forma independiente.

Quizás por primera vez, muchos de ellos experimentarían la responsabilidad de hablar y actuar sin la presencia física de Jesús a su lado. Encontrarían aceptación en algunos lugares y rechazo en otros. Se enfrentarían a preguntas, desafíos e

incertidumbres. Las lecciones aprendidas a través de estas experiencias nunca podrían adquirirse únicamente mediante la observación.

Las organizaciones frecuentemente luchan con esta etapa de desarrollo. Los líderes a menudo dudan en delegar responsabilidades significativas porque temen cometer errores. El resultado es predecible. Los miembros del equipo permanecen dependientes porque nunca reciben oportunidades para actuar de forma independiente.

Jesús demostró un enfoque diferente.

Él confió en las personas antes de que se sintieran completamente listas.

Esto no significa que actuara de forma imprudente. Los setenta y dos no eran extraños sacados al azar de la multitud. Eran individuos que ya habían pasado tiempo aprendiendo dentro del movimiento. Habían sido preparados mediante la exposición a la misión y la observación de su líder. Sin embargo, en cierto momento, la preparación tuvo que dar paso a la acción.

La misión misma se convirtió en el aula.

Cuando los setenta y dos regresaron, Lucas registra su emoción. Reportaron un éxito más allá de lo que esperaban, maravillándose de que incluso los demonios se les sometieran en el nombre de Jesús (Lucas 10:17). Su entusiasmo es comprensible. Habían experimentado de primera mano que la misión no dependía exclusivamente de la presencia física de Jesús. La autoridad y el propósito que Él les había confiado eran reales.

Sin embargo, Jesús inmediatamente redirigió su enfoque.

En lugar de permitirles preocuparse por el poder o los logros, les recordó que su mayor razón para regocijarse era su relación con Dios. Esta respuesta revela otra característica de Su liderazgo. El éxito se celebraba, pero la misión siempre permanecía más importante que el logro personal.

El envío de los setenta y dos también nos da un atisbo de la estrategia a largo plazo de Jesús. El evento presagia lo que sucedería después de Su resurrección y ascensión. El Evangelio no se extendería porque un individuo viajara a todas partes personalmente, sino porque innumerables discípulos llevarían el mensaje a lugares que Él nunca visitó físicamente.

En muchos aspectos, los setenta y dos representan el primer despliegue a gran escala de la Organización de Jesús.

El patrón es asombroso. Jesús primero se desarrolló a Sí mismo como el punto focal de la misión. Luego edificó a los Doce como un equipo de liderazgo. Dentro de ese grupo, invirtió más profundamente en un círculo íntimo. Finalmente, expandió la responsabilidad hacia afuera a través de los setenta y dos. Cada capa aumentó la capacidad del movimiento, manteniéndose conectada a la misma misión y mensaje.

Las organizaciones modernas a menudo intentan escalar creando más sistemas, más políticas o más supervisión. Si bien esas herramientas tienen valor, Jesús demostró que el crecimiento sostenible comienza con las personas. La capacidad se expande cuando se confía en los individuos, se les desarrolla y se les empodera para llevar a cabo la misión ellos mismos.

La eficacia de este enfoque se hizo evidente después de Pentecostés. El rápido crecimiento de la iglesia primitiva habría sido imposible si Jesús hubiera limitado la experiencia del ministerio solo a Él mismo. Para cuando los apóstoles comenzaron a liderar el movimiento en expansión, muchos otros ya habían aprendido a representar su misión en pueblos y comunidades de toda la región.

Los setenta y dos nos recuerdan que el futuro de cualquier organización depende de más que sus líderes. Depende de la comunidad más amplia de personas que abrazan la misión como propia. Los mejores líderes no son los que acumulan seguidores a su alrededor. Son los que crean nuevos portadores de la misión.

Jesús entendió esa verdad mucho antes de que las organizaciones modernas le dieran un nombre.

No solo construyó un equipo.

Construyó un movimiento capaz de multiplicarse a sí mismo.

Las mujeres del ministerio: La infraestructura olvidada

«Poco después, Jesús comenzó un recorrido por las ciudades y aldeas cercanas, predicando y anunciando las Buenas Nuevas acerca del Reino de Dios. Llevaba con él a sus doce discípulos, junto con algunas mujeres que habían sido curadas de espíritus malignos y enfermedades. Entre ellas estaban María Magdalena, de quien había echado fuera siete demonios; Juana, la esposa de Cusa, el administrador de Herodes; Susana; y muchas otras que contribuían de sus propios recursos para sostener a Jesús y sus discípulos»,

Cuando la gente imagina la organización que rodeaba a Jesús, usualmente visualiza un pequeño grupo de hombres caminando por los polvorientos caminos de Galilea y Judea. Jesús se encuentra en el centro. Los Doce lo acompañan. Multitudes se congregan dondequiera que Él enseña. Es la imagen más frecuentemente retratada en el arte, el cine y la imaginación popular.

También es incompleta.

Los Evangelios dedican considerable atención a Jesús y a los discípulos porque ocupaban roles de liderazgo visibles dentro del movimiento. Sus conversaciones, viajes, éxitos, fracasos y desarrollo conforman gran parte de la narrativa. Sin embargo, dispersas a lo largo de los relatos evangélicos hay breves referencias a otro grupo cuyas contribuciones fueron igualmente esenciales para el éxito de la misión.

Estas eran las mujeres que acompañaron, apoyaron, sustentaron y, en última instancia, ayudaron a preservar el movimiento durante algunos de sus momentos más críticos.

Su presencia nos recuerda una realidad organizacional duradera. Las personas más visibles dentro de una organización no siempre son las más responsables de su capacidad para funcionar. Detrás de cada misión pública se encuentra una red de individuos cuyas contribuciones rara vez atraen atención, aunque la misión no podría tener éxito sin ellos.

El ministerio de Jesús no fue la excepción.

Los lectores modernos a veces imaginan inconscientemente a Jesús y a Sus seguidores moviéndose de pueblo en pueblo con poca preocupación por los asuntos

prácticos. Debido a que los escritores de los Evangelios se centran principalmente en la enseñanza, la sanación y la transformación espiritual, es fácil pasar por alto las realidades de la vida diaria. Sin embargo, esas realidades persistieron. La gente necesitaba comida. Los viajeros requerían alojamiento. Los viajes largos exigían planificación y recursos. A medida que el movimiento se expandía, también lo hacían sus demandas logísticas.

Galilea y Judea estaban conectadas por caminos, senderos, aldeas y rutas comerciales que se extendían a través de un paisaje diverso. Viajar consumía tiempo y energía. La hospitalidad era esencial. Aquellos dedicados al ministerio a tiempo completo a menudo dependían de la generosidad de otros para sostener su trabajo.

Lucas ofrece un vistazo detrás de escena cuando registra que varias mujeres apoyaron el ministerio con sus propios medios. Entre las mencionadas se encuentran María Magdalena, Juana y Susana. Lucas también señala que había muchas otras. El hecho de que incluya sus nombres sugiere que eran conocidas y respetadas dentro de la comunidad cristiana primitiva. No eran espectadoras ocasionales que aparecieron por casualidad en la historia. Eran participantes activas en la misión.

Los Evangelios no proporcionan un organigrama que describa sus responsabilidades. Sin embargo, la evidencia apunta hacia una red de apoyo que incluía recursos financieros, hospitalidad, asistencia logística y una presencia fiel. Algunas poseían medios que les permitían contribuir materialmente. Otras probablemente abrieron sus hogares, coordinaron la hospitalidad, mantuvieron relaciones y proporcionaron asistencia práctica durante los períodos de viaje.

En las organizaciones modernas, estas funciones a menudo se pasan por alto porque no son muy visibles. La historia tiende a celebrar a los fundadores, oradores y tomadores de decisiones. Rara vez presta igual atención a los administradores, benefactores, anfitriones, coordinadores y partidarios. Sin embargo, los líderes experimentados entienden que las misiones a menudo tienen éxito o fracasan según la solidez de estas contribuciones invisibles.

Lo mismo ocurría con la Organización de Jesús.

El movimiento que Jesús construyó fue notablemente eficiente en el uso de los recursos humanos. Los individuos contribuían según sus habilidades, oportunidades y circunstancias. No todos predicaban. No todos viajaban extensamente. No todos ocupaban posiciones de liderazgo público. Sin embargo, cada persona desempeñaba un papel en el avance de la misión.

Esto revela una característica importante del liderazgo de Jesús. Él no definía la importancia únicamente por la visibilidad. El valor de la contribución de una persona no se determinaba por la frecuencia con que aparecía ante una multitud. En cambio, las personas eran invitadas a participar en la misión a través de los recursos, talentos, relaciones y oportunidades únicas disponibles para ellas.

Ese principio sigue siendo profundamente relevante hoy.

Muchas organizaciones crean, sin intención, una jerarquía de importancia basada en la visibilidad. Aquellos que están en escenarios, tienen títulos o ocupan puestos de liderazgo reciben reconocimiento y atención. Otros, cuyo trabajo ocurre entre bastidores, pueden sentirse menos importantes a pesar de proporcionar un apoyo esencial. El resultado es a menudo una comprensión distorsionada de cómo las misiones realmente tienen éxito.

Jesús parece haber visto el asunto de manera diferente.

Los relatos de los Evangelios lo retratan constantemente honrando la fidelidad dondequiera que la encontraba. Alabó la generosidad, el servicio, el sacrificio, la hospitalidad y la devoción con la misma prontitud que los actos públicos de liderazgo. Al hacerlo, afirmó una comprensión más amplia de la contribución que fortalecía el movimiento en lugar de restringirlo.

Lo que hace que las mujeres del ministerio sean particularmente importantes para este estudio es lo que su presencia revela sobre la estructura de la propia Organización de Jesús. El movimiento era mucho más amplio que su equipo de liderazgo visible. Mientras los Doce ocupaban puestos de prominencia pública y los Setenta y Dos extendían la misión a las comunidades circundantes, otra capa de participantes proporcionaba recursos, continuidad, relaciones y estabilidad.

El resultado fue un movimiento con profundidad y resiliencia.

Una de las características más sorprendentes de la Organización de Jesús es su diseño en capas. Las multitudes formaban el círculo exterior de influencia. Los Setenta y Dos representaban una red en expansión de participantes activos. Los Doce servían como el equipo de liderazgo principal. Pedro, Jacobo y Juan recibieron un desarrollo de liderazgo más profundo. Rodeando a todos estos grupos había seguidores fieles cuyas contribuciones permitieron que la misión funcionara.

Juntos crearon una estructura organizativa mucho más sofisticada de lo que muchos lectores se dan cuenta.

Esta resiliencia se hizo visible durante los días más oscuros del ministerio terrenal de Jesús. Cuando la confusión se extendió tras su arresto y crucifixión,

muchos seguidores lucharon por entender lo que estaba sucediendo. Sin embargo, varias de las mujeres que habían apoyado el ministerio permanecieron presentes. Fueron testigos de eventos que otros se perdieron. Su participación continua proporcionó continuidad entre el ministerio público de Jesús y la iglesia emergente que le seguiría.

Desde una perspectiva organizacional, esto demuestra la importancia de construir compromiso en todo un movimiento en lugar de concentrar la responsabilidad en un pequeño grupo de liderazgo. Las organizaciones se vuelven frágiles cuando solo un puñado de personas lleva la misión. Se vuelven duraderas cuando muchos participantes adoptan la propiedad.

Jesús no estaba meramente desarrollando líderes.

Estaba construyendo una comunidad.

Esa comunidad incluía a pescadores y recaudadores de impuestos, a partidarios ricos y a obreros comunes, a oradores públicos y a siervos silenciosos. Cada uno contribuía de manera diferente, pero todos participaban en la misma misión.

Las mujeres del ministerio nos recuerdan que las grandes organizaciones se sostienen no solo por aquellos que están al frente, sino también por aquellos cuya fidelidad hace posible el trabajo. Su historia revela un principio que sigue siendo cierto en cada generación: la fuerza de una organización se encuentra a menudo en las personas que reciben el menor reconocimiento.

Algunos están ante la multitud.

Otros hacen posible que la multitud se reúna.

Ambos son necesarios.

Las mujeres del ministerio formaron parte de la estructura oculta que ayudó a llevar la misión de Jesús desde los caminos de Galilea a las generaciones siguientes. Su contribución no fue secundaria a la misión. Fue esencial para ella.

Y sin entender su papel, no podemos entender completamente la organización que Jesús construyó.

«Porque ¿quién de ustedes, queriendo edificar una torre, no se sienta primero y calcula los gastos?» — Lucas 14:28

Cuando la mayoría de la gente piensa en el ministerio de Jesús, se enfoca naturalmente en lo extraordinario.

Recuerdan los milagros, las enseñanzas, las multitudes y el profundo impacto espiritual que sigue dando forma al mundo dos mil años después. Su atención se dirige a los momentos visibles registrados a lo largo de los Evangelios: la alimentación de los cinco mil, el Sermón del Monte, la resurrección de Lázaro y la entrada triunfal en Jerusalén.

Estos eventos merecen su lugar en la historia.

Sin embargo, debajo de cada uno de ellos yacía una realidad práctica que es fácil de pasar por alto.

Las misiones requieren operaciones.

La gente tenía que viajar.

Los recursos debían administrarse.

Las comidas debían obtenerse.

El alojamiento debía asegurarse.

Los mensajes debían transmitirse.

Las multitudes debían organizarse.

Las relaciones debían mantenerse entre ciudades, pueblos y regiones.

Cuanto más de cerca examinamos el ministerio de Jesús, más extraordinario resulta. Lo que a primera vista parece un pequeño grupo deambulando por el campo se revela como una misión altamente efectiva que opera en un entorno complejo y a menudo desafiante. Sin transporte moderno, comunicación electrónica, sistemas bancarios, software de gestión de eventos o infraestructura organizativa, Jesús y Sus seguidores llevaron un mensaje a toda una región y construyeron un movimiento que sobrevivió a la muerte de su Fundador.

Ese logro debería inspirar tanto admiración como curiosidad.

¿Cómo se financió la misión?

¿Quién proveyó comida y alojamiento?

¿Cómo viajó el grupo de forma segura a través de cientos de millas de caminos y senderos?

¿Cómo se manejaron las grandes multitudes?

¿Cómo se comunicaron los mensajes sin tecnología?

¿Cómo equilibró Jesús las demandas del ministerio con la necesidad de descanso, oración y preparación?

Los Evangelios no responden a estas preguntas directamente. Su propósito es proclamar la buena nueva de Jesucristo, no servir como un manual de operaciones. Sin embargo, a lo largo de la narrativa encontramos pistas: pequeños detalles que revelan cómo funcionaba la misión día a día. Cuando se ensamblan, estos detalles proporcionan una visión fascinante del marco operativo que sustentó uno de los movimientos más influyentes de la historia.

Esta exploración no debe disminuir la naturaleza espiritual del ministerio de Jesús.

Todo lo contrario.

Lo práctico y lo espiritual nunca fueron competidores dentro de la Organización Jesús. Trabajaron juntos. La hospitalidad sirvió a la misión. Los recursos impulsaron la misión. Los viajes permitieron la misión. La organización apoyó la misión. Cada decisión operativa apuntó, en última instancia, al mismo propósito: proclamar el Reino de Dios.

En muchos sentidos, esto refleja una lección que las organizaciones modernas aún luchan por aprender. La visión sin ejecución permanece sin realizar. El propósito sin apoyo práctico eventualmente flaquea. Incluso la misión más importante requiere personas dispuestas a manejar los detalles ordinarios que hacen posibles los resultados extraordinarios.

El ministerio de Jesús demuestra esta verdad repetidamente.

A medida que dirigimos nuestra atención a las operaciones de la Organización Jesús, examinaremos cómo se financió la misión, cómo la hospitalidad creó una red de apoyo, cómo los viajes y la movilidad permitieron la expansión y cómo se comunicaban en un mundo sin tecnología. Estos capítulos revelan que la eficacia organizativa no se opone al propósito espiritual. Más bien, a menudo es uno de los medios a través de los cuales se logra ese propósito.

El mismo Jesús que enseñó a las multitudes y calmó la tormenta también dirigió una misión que funcionaba día tras día en el mundo real.

Comprender cómo operó esa misión nos ayuda a apreciar no solo lo que Él logró, sino cómo lo logró.

Y en esa comprensión, podemos descubrir lecciones que siguen siendo sorprendentemente relevantes hoy en día.

Tercera Parte: Capítulos

Capítulo 8 — Financiando la Misión
Capítulo 9 — Hospitalidad: La Red Detrás del
Movimiento
Capítulo 10 — Logística de Viajes y Movilidad
Capítulo 11 —
Comunicación Sin Tecnología

Parte III Las operaciones

CAPÍTULO 8

Financiando la misión

«Y también algunas mujeres que los atendían con sus bienes.»— Lucas 8:3

Una de las preguntas más pasadas por alto en los Evangelios es también una de las más prácticas.

¿Cómo financió Jesús Su ministerio?

Para muchos lectores, la pregunta parece casi inapropiada. Estamos acostumbrados a pensar en Jesús principalmente en términos espirituales. Nos enfocamos en Sus enseñanzas, milagros, muerte y resurrección. Las preguntas sobre presupuestos, gastos y apoyo financiero pueden parecer mundanas en comparación.

Sin embargo, toda misión que opera en el mundo físico debe abordar realidades prácticas.

La gente necesita comida.

Viajar requiere recursos.

Los huéspedes deben ser alojados.

Cuanto más crece la misión, más importantes se vuelven estas consideraciones.

Jesús y Sus seguidores no fueron la excepción.

Los Evangelios retratan un ministerio que viajó extensamente por toda Galilea, Judea y las regiones circundantes. Jesús rara vez permanecía quieto por mucho tiempo. Se movía de aldea en aldea, enseñaba en sinagogas, predicaba en campos abiertos, cruzaba el Mar de Galilea repetidamente y hacía múltiples viajes a Jerusalén. Lo acompañaban los Doce y, a veces, un grupo más grande de seguidores.

Tal actividad requería apoyo.

La pregunta no es si los recursos eran necesarios.

La pregunta es de dónde venían esos recursos.

La respuesta bíblica más clara aparece en el Evangelio de Lucas. Después de describir los viajes de Jesús por ciudades y aldeas, Lucas señala que varias mujeres

acompañaban el ministerio y «los atendían con sus bienes». Aunque breve, la declaración ofrece una notable visión de la estructura financiera de la Organización de Jesús.

El ministerio fue sostenido, al menos en parte, por contribuciones voluntarias de seguidores comprometidos.

Esto no debería sorprendernos. A lo largo de la historia, maestros religiosos, filósofos y eruditos itinerantes a menudo dependían de patronos y patrocinadores que creían en su trabajo. El mundo antiguo carecía de salarios, fundaciones, programas de subvenciones y plataformas de recaudación de fondos en línea. Las misiones sobrevivían a través de las relaciones.

El ministerio de Jesús parece haber funcionado de manera muy similar.

Lo que es particularmente interesante es la diversidad de quienes contribuyeron. Lucas menciona específicamente a Juana, cuyo esposo Cuza servía en la casa de Herodes Antipas. Esto sugiere que el apoyo al ministerio de Jesús provino de individuos que ocupaban diferentes posiciones sociales y económicas. El movimiento atrajo a pescadores, obreros, comerciantes, recaudadores de impuestos y personas conectadas con hogares influyentes.

La misión no fue financiada por un único benefactor rico.

Parece haber sido sostenida por una comunidad.

Esta distinción es importante. Las organizaciones que dependen de una única fuente de apoyo a menudo se vuelven vulnerables a los intereses, prioridades o circunstancias de esa fuente. Una base de apoyo más amplia crea resiliencia. Si bien los Evangelios no proporcionan registros financieros detallados, la evidencia sugiere que el ministerio de Jesús se benefició de una red de individuos comprometidos en lugar de depender de un solo patrón.

La existencia de Judas Iscariote también proporciona una pista intrigante. Juan registra que Judas servía como guardián de la bolsa del dinero (Juan 12:6; 13:29). El detalle es fácil de pasar por alto, sin embargo, revela algo significativo. El ministerio mantenía recursos que requerían gestión.

Había suficiente actividad financiera para justificar confiarle a alguien la supervisión.

Esto no implica riqueza.

Todo lo contrario.

Los Evangelios retratan consistentemente un ministerio que opera con simplicidad y dependencia de la provisión de Dios. Sin embargo, incluso los recursos modestos requieren administración. La presencia de un fondo común sugiere un nivel de estructura organizacional que muchos lectores no logran notar.

La filosofía financiera del ministerio de Jesús también difería notablemente de muchos enfoques modernos de financiación. Jesús rara vez solicitaba dinero directamente. Los Evangelios no contienen campañas de recaudación de fondos, colectas de capital ni llamamientos públicos para apoyo financiero. En cambio, los recursos parecen haber fluído naturalmente de personas que creían en la misión y deseaban participar en ella.

La ofrenda estaba conectada con el compromiso.

El apoyo seguía a la creencia.

La gente contribuía porque había sido transformada por el mensaje y quería promover su difusión.

Este patrón revela un principio organizacional importante. Las formas más sólidas de apoyo a menudo surgen cuando las personas se involucran en el propósito de una misión. Los recursos financieros no son meras transacciones. Son expresiones de compromiso compartido.

La alimentación de los cinco mil ilustra otra dimensión de esta filosofía. Frente a una multitud masiva y recursos limitados, los discípulos reconocieron inmediatamente el desafío práctico. Su preocupación era comprensible. Alimentar a miles de personas habría requerido una cantidad enorme de dinero. Sin embargo, Jesús usó la situación para enseñarles que, si bien los recursos importan, no son la fuente última del éxito de la misión.

La lección no era que la planificación sea innecesaria.

La lección era que la planificación nunca debe reemplazar la confianza.

A lo largo de los Evangelios, Jesús mantuvo consistentemente estas realidades en tensión. Los recursos se administraron de manera responsable. Las contribuciones se recibieron con gratitud. La mayordomía importaba. Al mismo tiempo, la misión nunca fue impulsada por preocupaciones financieras. El dinero siguió siendo una herramienta al servicio de la misión, en lugar de que la misión se centrara en el dinero.

Esta distinción puede ser una de las lecciones más duraderas para las organizaciones modernas.

Los recursos financieros son esenciales.

No son lo último.

Las organizaciones con frecuencia se desvían cuando la financiación se convierte en el objetivo principal en lugar de ser el medio para lograr un propósito mayor. Jesús mantuvo una claridad notable con respecto a esta relación. Cada recurso existía para avanzar el Reino de Dios. La misión determinaba el uso de los recursos. Los recursos no determinaban la misión.

El resultado fue un ministerio que combinó una mayordomía práctica con una confianza profunda.

La Organización Jesús no era descuidada ni estaba obsesionada con el dinero. Reconocía las realidades financieras sin permitir que dominaran la toma de decisiones. El apoyo llegó a través de una red de seguidores comprometidos. Los recursos se administraron de manera responsable. Las necesidades se abordaron a medida que surgían.

Lo más importante es que la misión se mantuvo en el centro.

Como lectores modernos, quizás nunca sepamos los detalles exactos de cada contribución, comida, alojamiento o gasto asociado con el ministerio de Jesús. Los escritores de los Evangelios no intentaban crear un libro de contabilidad. Sin embargo, conservaron suficiente evidencia para que veamos algo notable.

El movimiento que finalmente cambiaría el mundo no se construyó sobre la riqueza.

Se construyó sobre personas fieles dispuestas a invertir sus recursos en una misión que creían que valía la pena avanzar.

Esa lección sigue siendo tan relevante hoy como lo fue en los caminos de Galilea hace dos mil años.

Hospitalidad: La red detrás del movimiento

*«En cualquier casa en que entréis, decid primero: ‘Paz sea a esta casa’.» —
Lucas 10:5*

Las organizaciones modernas dependen de la infraestructura tan profundamente que la mayoría de las personas rara vez la notan. Oficinas, espacios de reunión, sistemas de transporte, redes de comunicación y un sinnúmero de otros recursos apoyan silenciosamente la misión en segundo plano. Cuando esos sistemas funcionan correctamente, son en gran medida invisibles. La atención permanece centrada en el trabajo en sí, en lugar de en las estructuras que hacen posible ese trabajo.

El mundo de Jesús operaba de manera muy diferente. No había edificios de iglesias esparcidos por Galilea. No había sedes organizativas, centros de conferencias ni instalaciones ministeriales dedicadas. El movimiento que Jesús lideraba existía dentro de aldeas, hogares, mercados, caminos y lugares de reunión públicos. Sin embargo, a pesar de la ausencia de una infraestructura formal, la misión se expandió por toda una región y siguió creciendo mucho después de que terminara Su ministerio terrenal.

¿Cómo fue posible tal cosa?

Parte de la respuesta radica en una práctica tan común en el mundo antiguo que los lectores modernos a menudo pasan por alto su significado. La hospitalidad era más que amabilidad. Era más que generosidad. En la Judea y Galilea del siglo I, la hospitalidad funcionaba como una institución social que facilitaba los viajes, fortalecía las relaciones y conectaba comunidades. Sin ella, el movimiento a través de la región habría sido mucho más difícil. Con ella, los viajeros podían encontrar refugio, comida, información y relaciones de confianza en lugares lejos de casa.

El ministerio de Jesús estaba profundamente entrelazado con esta red de hospitalidad.

A medida que se desarrollan las narrativas de los Evangelios, Jesús aparece repetidamente en los hogares. Enseña en los hogares, comparte comidas en los hogares, descansa en los hogares y utiliza los hogares como lugares donde las relaciones se profundizan y las conversaciones continúan mucho después de que las multitudes se hayan dispersado. El patrón ocurre con tanta frecuencia que es fácil pasar por alto lo que revela. Los hogares no eran meramente escenarios en los que

ocurría el ministerio. Eran parte del marco operativo que hacía posible el ministerio.

La casa de Pedro en Capernaúm parece haber servido como una base recurrente durante porciones del ministerio galileo de Jesús. La casa de Marta, María y Lázaro en Betania proporcionó un lugar de amistad y refugio durante las visitas cerca de Jerusalén. Zaqueo recibió a Jesús en su casa en Jericó. A lo largo de los Evangelios, los hogares se convierten en lugares de reunión donde la misión echa raíces en las comunidades locales.

Visto desde una perspectiva organizacional, estos hogares formaron algo notablemente efectivo: una red de apoyo distribuida que se extendía por toda la región.

A diferencia de una institución centralizada, esta red no requería instalaciones permanentes, grandes proyectos de construcción o burocracia administrativa. En cambio, dependía de las relaciones. Los individuos que creían en la misión abrieron sus hogares, compartieron sus recursos y crearon espacios donde el trabajo podía continuar. Cada hogar se convirtió en un punto de conexión local entre el movimiento y la comunidad circundante.

Este enfoque se hace especialmente visible en las instrucciones que Jesús dio al enviar a los Setenta y Dos. En lugar de llevar provisiones extensas o intentar establecer instalaciones permanentes, se les instruyó que entraran en un pueblo, aceptaran la hospitalidad, permanecieran en un hogar acogedor y ministraran desde allí. Tal guía no era meramente un consejo práctico para los viajeros. Reflejaba un modelo operativo.

Al trabajar a través de las relaciones y los hogares existentes, la misión podía expandirse rápidamente sin quedar agobiada por la necesidad de crear infraestructura física en cada lugar al que llegaba. La hospitalidad proporcionaba tanto apoyo logístico como credibilidad relacional. Un hogar respetado ofrecía refugio, pero también proporcionaba presentaciones, confianza y acceso a la comunidad en general. A través de estas conexiones, el mensaje del Reino podía extenderse naturalmente de persona a persona y de familia a familia.

Lo que a primera vista parece ser una simple costumbre cultural era, en realidad, uno de los activos organizacionales más efectivos disponibles para la Organización de Jesús.

La importancia de esta red se hace aún más clara cuando consideramos las exigencias impuestas a Jesús y a Sus seguidores. Viajar consumía tiempo y energía. Las multitudes a menudo llegaban inesperadamente. Los discípulos requerían

instrucción. Las oportunidades de ministerio aparecían constantemente. Sin lugares donde el grupo pudiera descansar, reagruparse y reconectarse, mantener ese ritmo habría sido extraordinariamente difícil.

La hospitalidad proporcionó esos espacios.

Los hogares que acogieron a Jesús y a Sus seguidores ofrecieron más que comida y alojamiento. Crearon ambientes donde se podía construir confianza, responder preguntas y madurar relaciones. Permitieron que el movimiento mantuviera una escala humana incluso mientras su influencia se expandía. En muchos aspectos, estos hogares funcionaron como el tejido conectivo de la misión, uniendo a personas, lugares y relaciones en un todo coherente.

Esto ayuda a explicar por qué las comidas ocupan un lugar tan prominente en las narrativas de los Evangelios. Jesús fue frecuentemente criticado por las personas con quienes compartía la mesa. Sin embargo, las comidas nunca fueron meramente sobre alimento. Alrededor de esas mesas, las barreras se bajaron, las conversaciones se desarrollaron y las vidas fueron transformadas. La hospitalidad se convirtió en una extensión de la misión misma.

La Organización de Jesús no se extendió principalmente a través de edificios.

Se extendió a través de las relaciones.

Y esas relaciones a menudo fueron nutridas alrededor de mesas, dentro de los hogares y a través de la práctica ordinaria pero poderosa de la hospitalidad.

Logística de viaje y movilidad

«Y andaba Jesús por toda Galilea, enseñando en las sinagogas de ellos, y predicando el evangelio del reino». — Mateo 4:23

Uno de los aspectos más notables del ministerio de Jesús es cuánto de él ocurrió en movimiento.

Cuando los lectores modernos se imaginan el ministerio de Jesús, a menudo conciben una serie de eventos individuales: el Sermón del Monte, la alimentación de los cinco mil, la curación de un ciego, la resurrección de Lázaro o la última semana en Jerusalén. Estos momentos destacan porque ocupan lugares prominentes en las narrativas de los Evangelios. Sin embargo, entre esos eventos familiares yace algo igualmente importante y a menudo pasado por alto.

Jesús viajaba constantemente.

El ministerio no operaba desde una sede permanente. No estaba centrado en una sola ciudad. No había una oficina desde la cual se despachaban mensajes o se coordinaban operaciones. En cambio, la misión se movía a través de aldeas, a lo largo de las orillas, por las colinas, a través de regiones agrícolas y por caminos polvorientos que conectaban comunidades en toda Galilea y Judea.

El movimiento no era incidental a la misión.

Era parte de la estrategia.

Para apreciar la importancia de esta movilidad, es útil comprender la geografía del mundo que Jesús habitó. Galilea, donde ocurrió gran parte de Su ministerio público, no era un territorio vasto para los estándares modernos. Sin embargo, el viaje no se medía en horas al volante, sino en días caminando. Los caminos variaban mucho en calidad. Las condiciones climáticas podían afectar los viajes. Las consideraciones estacionales influían en el movimiento. Un viaje que parece corto en un mapa moderno podía requerir un esfuerzo considerable a pie.

El propio Mar de Galilea desempeñó un papel importante en el movimiento de personas e ideas. Varios de los seguidores más cercanos de Jesús eran pescadores experimentados que conocían el lago íntimamente. Las barcas ofrecían una alternativa a viajar por su orilla y ocasionalmente permitían a Jesús y a Sus discípulos moverse más rápidamente entre comunidades. Los Evangelios registran múltiples travesías, algunas pacíficas y otras memorables por razones que nadie a bordo olvidaría jamás.

Aun así, la mayor parte de los viajes ocurrían a pie.

Esta realidad nos obliga a reconsiderar el ritmo del ministerio. Cada viaje requería tiempo. Cada aparición en una nueva aldea exigía esfuerzo. Cada conversación en el camino representaba una inversión de energía. El movimiento de Jesús y Sus seguidores era deliberado más que apresurado.

Sin embargo, el ministerio alcanzó un número asombroso de lugares.

La explicación reside en parte en el diseño organizacional de la misión misma. Jesús no intentó llegar a cada lugar personal y repetidamente. En cambio, construyó una red de relaciones que extendió Su influencia mucho más allá de Su presencia inmediata. Los Doce viajaron. Los Setenta y Dos viajaron. Los colaboradores mantuvieron conexiones entre comunidades. Las redes de hospitalidad proporcionaron lugares para quedarse y fuentes de información local. Como resultado, la misión poseía un nivel de movilidad mucho mayor de lo que uno podría esperar de un grupo relativamente pequeño.

Los caminos de la Palestina del primer siglo eran más que rutas de transporte.

Eran canales de comunicación.

Las noticias viajaban con mercaderes, peregrinos, trabajadores, pescadores y viajeros que se movían de un lugar a otro. Mucho antes de las redes sociales o la comunicación electrónica, la información se propagaba a través de redes humanas. Los informes de curaciones, enseñanzas y milagros frecuentemente llegaban a las comunidades antes de que Jesús mismo arribara. A menudo se reunían multitudes porque la noticia ya se había adelantado a Él.

Este fenómeno aparece repetidamente a lo largo de los Evangelios. Jesús entraba en una ciudad y encontraba a la gente ya esperando. En algunos casos, los individuos viajaban distancias significativas con la esperanza de encontrarse con Él. La misión se benefició de una red de comunicación construida no sobre tecnología, sino sobre relaciones humanas y transmisión de boca en boca.

La movilidad, por lo tanto, implicaba más que transporte.

Implicaba sincronización.

Implicaba saber cuándo entrar en una región, cuándo salir, cuándo retirarse de las multitudes y cuándo interactuar con ellas. Los Evangelios muestran repetidamente a Jesús ejerciendo una disciplina notable en estas decisiones. Hubo momentos en que el entusiasmo público era alto, sin embargo, Él partió a otro lugar. Hubo momentos en que las multitudes lo buscaban, pero Él se retiraba para orar. Hubo oportunidades para permanecer donde era popular, sin embargo, Él

seguía moviéndose porque la misión se extendía más allá de una sola comunidad.

Esto refleja un principio organizacional importante. Los líderes efectivos no son meramente activos. Son intencionados. El movimiento sin dirección crea agotamiento. El movimiento intencional hace avanzar la misión.

Jesús demostró constantemente esto último.

Las peregrinaciones anuales a Jerusalén también revelan la escala de movilidad dentro del ministerio. Judíos fieles viajaban a Jerusalén para las principales festividades, y Jesús participó en estos viajes a lo largo de Su vida. Estos viajes conectaban Galilea con el centro religioso y cultural de la vida judía. También exponían el movimiento a audiencias más amplias y creaban oportunidades para encuentros que no habrían ocurrido en aldeas más pequeñas.

El viaje final a Jerusalén se erige como el más significativo de todos. Para ese entonces, el movimiento se había extendido por gran parte de la región. La gente a lo largo del camino había escuchado informes sobre Jesús. Algunos habían presenciado Su ministerio de primera mano. Otros lo conocían solo a través de historias que pasaban de una comunidad a otra. El camino mismo se convirtió en parte de la narrativa a medida que la anticipación crecía con cada milla que pasaba.

Lo que emerge de los relatos evangélicos no es una imagen de deambular al azar, sino de movilidad intencional. Jesús se movía con frecuencia, pero Su viaje siempre servía a la misión. Las rutas, destinos y el momento oportuno estaban todos conectados a un propósito mayor. Cada camino se convirtió en una oportunidad para el ministerio. Cada aldea se convirtió en un punto potencial de influencia. Cada viaje contribuyó a la difusión del mensaje.

Esta movilidad se convertiría más tarde en una de las características distintivas del movimiento cristiano. Los apóstoles, misioneros y los primeros líderes de la iglesia que llevaron el Evangelio por todo el mundo romano siguieron un patrón que Jesús mismo había establecido. La misión se movió porque su Fundador se movió.

La lección organizacional es fácil de pasar por alto porque el transporte moderno ha hecho que el movimiento sea tan sencillo. Sin embargo, en el primer siglo, la movilidad requería planificación, resistencia y disciplina. La capacidad de Jesús y Sus seguidores para mantener un horario de viajes tan exigente mientras simultáneamente enseñaban, sanaban, instruían a discípulos y servían a comunidades, habla de la efectividad de los sistemas operativos que apoyaban la misión.

La Organización de Jesús no estaba anclada a un edificio.

Estaba anclada a una misión.

Esa distinción le permitió permanecer notablemente flexible. Los caminos se convirtieron en vías de influencia. Las aldeas se convirtieron en oportunidades. Las relaciones se convirtieron en puentes entre comunidades. A través del movimiento con propósito, la misión alcanzó a personas que de otra manera quizás nunca la habrían encontrado.

Mucho antes de que el cristianismo se asociara con iglesias, catedrales e instituciones, viajó por los caminos de Galilea a los pies de un Rabí y de los seguidores a quienes Él estaba preparando para cambiar el mundo.

Comunicación sin tecnología

*«Y su fama se extendía por todos los lugares de la región de alrededor». —
Lucas 4:37*

En una era de teléfonos inteligentes, mensajería instantánea, videoconferencias y redes sociales, es difícil imaginar una organización funcionando sin tecnología. Los líderes modernos pueden comunicarse con miles de personas en segundos. La información se mueve a través de continentes casi instantáneamente. Anuncios, instrucciones y actualizaciones pueden distribuirse con solo presionar un botón.

El mundo de Jesús no poseía ninguna de estas ventajas.

No había periódicos circulando por Galilea. No había imprentas reproduciendo Sus enseñanzas para distribución masiva. No había teléfonos que conectaran comunidades distantes ni plataformas digitales que amplificaran Su mensaje. Cada pieza de información viajaba a la velocidad de un ser humano. Las noticias solo se movían cuando alguien las llevaba de un lugar a otro.

Sin embargo, de alguna manera el mensaje se extendió.

La gente a menudo sabía de Jesús antes de que Él llegara. Multitudes se reunían anticipando Sus visitas. Los líderes religiosos en Jerusalén escuchaban informes de eventos que ocurrían en Galilea. Individuos viajaban distancias significativas esperando encontrarlo porque ya habían escuchado historias de Sus enseñanzas y milagros.

La velocidad con la que se expandió Su reputación es una de las características más notables de las narrativas evangélicas. Una y otra vez, los escritores señalan que la noticia de Jesús se extendió por toda la región circundante. El movimiento estaba logrando algo que muchas organizaciones modernas luchan por conseguir: estaba generando conciencia mucho más allá de su alcance inmediato.

La explicación comienza con la comprensión de cómo funcionaba la comunicación en el mundo antiguo.

Aunque la sociedad del primer siglo carecía de tecnología, no estaba aislada. El Imperio Romano poseía una extensa red de caminos que conectaban ciudades, aldeas, puertos y rutas comerciales. Comerciantes, pescadores, trabajadores, peregrinos, soldados y viajeros se movían constantemente entre comunidades. Cada viajero llevaba más que bienes o suministros. Llevaban historias.

La información viajaba a través de las personas.

Una sanación presenciada en una aldea podría ser discutida en un mercado al día siguiente. Un viajero que pasaba por Capernaúm podía compartir lo que había visto con parientes en otra ciudad. Los peregrinos que viajaban a Jerusalén intercambiaban noticias con otros viajeros en el camino. La información se extendía a través de innumerables conversaciones que ocurrían en hogares, mercados, barcos de pesca, campos y lugares de reunión públicos.

Este sistema carecía de velocidad según los estándares modernos, pero poseía un alcance notable.

Jesús parece haber entendido esta realidad intuitivamente. Muchas de Sus interacciones más significativas ocurrieron en lugares donde la información convergía naturalmente. Las sinagogas reunían a miembros de comunidades locales. Los mercados atraían a residentes de áreas circundantes. Las fiestas congregaban a personas de toda la región. Los caminos conectaban las aldeas con centros de población más grandes. Cada uno de estos lugares funcionaba como un centro de comunicación.

El mensaje se extendió porque la gente hablaba de él.

Esto puede parecer obvio, pero revela algo profundo sobre la naturaleza de la influencia. Mucho antes de los algoritmos y las campañas publicitarias, los seres humanos compartían información que captaba su atención. Los eventos extraordinarios generaban conversación. Las ideas convincentes invitaban a la discusión. Las vidas transformadas por experiencias significativas se convertían en testimonios vivos para otros.

El ministerio de Jesús generó las tres.

Las personas que experimentaron sanación hablaban naturalmente de ello. Aquellos asombrados por Su enseñanza compartían lo que habían escuchado. Los individuos cuyas vidas habían sido cambiadas se convertían en testigos dentro de sus propias familias y comunidades. La misión no dependía de la tecnología porque se llevaba a cabo a través de las relaciones.

Los discípulos desempeñaron un papel importante en este proceso. Cada conversación que tenían, cada aldea que visitaban y cada persona que encontraban se convertía en parte de la red de comunicación que apoyaba la misión. Cuando Jesús envió a los Doce y luego a los Setenta y Dos, no solo estaba extendiendo el alcance geográfico del movimiento. Estaba expandiendo su capacidad de comunicación.

Ahora, más personas llevaban el mensaje.

Más comunidades escuchaban la noticia.

Más relaciones se convertían en canales a través de los cuales la misión podía extenderse.

La eficacia de este enfoque revela un principio organizacional importante. La comunicación es más poderosa cuando se mueve a través de relaciones de confianza. La información recibida de un amigo, familiar o vecino respetado a menudo tiene mayor influencia que la información recibida de una fuente impersonal. La Organización de Jesús dependía en gran medida de estas redes de confianza existentes.

Esto ayuda a explicar por qué la hospitalidad y la comunicación estaban tan estrechamente conectadas. Los hogares no eran meramente lugares para comer y dormir. Eran lugares donde se intercambiaban historias, se hacían preguntas y las relaciones se profundizaban. Un hogar que acogía a Jesús o a Sus discípulos a menudo se convertía en un centro local de comunicación a través del cual las noticias se difundían a la comunidad en general.

Las peregrinaciones anuales a Jerusalén amplificaron este efecto aún más. Durante las fiestas principales, la gente viajaba desde toda Judea, Galilea y las regiones vecinas para reunirse en la ciudad. Estos eventos creaban oportunidades extraordinarias para el intercambio de información. Las noticias que normalmente requerirían semanas o meses para propagarse podían viajar mucho más rápidamente a través de la densa red de relaciones que se formaba durante estas ocasiones.

La última semana del ministerio de Jesús ilustra esta dinámica vívidamente. Para cuando Él entró en Jerusalén, Su reputación se había extendido ampliamente. La gente a lo largo de la ruta conocía Su nombre. Muchos habían oído informes de Sus enseñanzas y milagros. Otros los habían presenciado personalmente. Las multitudes que lo saludaron no respondían a un extraño, sino a alguien cuya historia ya había circulado por toda la región.

Lo que quizás sea más notable es que el sistema de comunicación siguió funcionando después de Su muerte y resurrección.

En muchas organizaciones, la comunicación colapsa cuando el fundador se va. El movimiento se vuelve dependiente de una sola voz, y sin esa voz el impulso se desvanece. La Organización de Jesús se había estructurado de manera diferente. Los discípulos ya habían aprendido a llevar el mensaje. Las relaciones ya se habían establecido. Las redes de comunicación ya existían.

La misión ya no dependía de un solo comunicador.

Se había convertido en una comunidad de comunicadores.

Esta transición resultaría decisiva en los años siguientes. La iglesia primitiva se extendió por todo el Imperio Romano no porque poseyera tecnología superior, sino porque poseía personas comprometidas dispuestas a compartir el mensaje dondequiera que fueran. Cada creyente se convirtió en un mensajero potencial. Cada hogar se convirtió en un lugar de reunión potencial. Cada relación se convirtió en una vía potencial a través de la cual el Evangelio podía viajar.

Vista desde una perspectiva organizacional, el logro es extraordinario. Jesús construyó una de las redes de comunicación más influyentes de la historia sin poseer un edificio, publicar un periódico o controlar un sistema de distribución formal. En su lugar, se basó en las relaciones, la confianza, las experiencias compartidas y las personas cuyas vidas habían sido transformadas por la misión.

La tecnología era sencilla.

El mensaje era poderoso.

La gente estaba comprometida.

Juntos crearon un sistema de comunicación capaz de llevar el Evangelio mucho más allá de los caminos de Galilea y hacia la historia del mundo.

A medida que la Parte III llega a su fin, comienza a surgir una imagen más amplia. La Organización de Jesús fue sostenida por recursos provistos a través de fieles partidarios. Se movió a través de redes de hospitalidad. Se expandió a través de la movilidad con propósito. Se comunicó a través de relaciones en lugar de tecnología. Ninguno de estos sistemas operativos existía por sí mismo. Cada uno servía a un propósito mayor.

Habilitaron la misión.

Y debido a que la misión permaneció en el centro, la organización logró mucho más de lo que cualquiera que estuviera en esos polvorientos caminos de la Judea del siglo I podría haber imaginado.

«Y grandes multitudes lo siguieron de Galilea y la Decápolis, y de Jerusalén y Judea, y de más allá del Jordán».— Mateo 4:25

Pocas imágenes de los Evangelios cautivan tanto la imaginación como las multitudes que seguían a Jesús.

Se reunían a lo largo de las orillas del Mar de Galilea. Llenaban hogares más allá de su capacidad. Se alineaban en los caminos, subían colinas y viajaban distancias significativas para tener la oportunidad de escucharlo enseñar o presenciar Sus milagros. A veces eran cientos. En otras ocasiones eran miles. Comunidades enteras parecían atraídas por los crecientes informes de lo que sucedía dondequiera que Jesús iba.

Las multitudes son tan familiares para los lectores de la Escritura que a menudo no logramos apreciar lo extraordinarias que realmente eran.

Cada multitud representa complejidad.

Las personas llegan con diferentes expectativas, diferentes necesidades, diferentes niveles de comprensión y diferentes motivaciones. Algunos buscan respuestas. Otros buscan sanación. Algunos son observadores curiosos. Otros son seguidores devotos. Unos pocos pueden ser abiertamente hostiles. Cuanto más grande se vuelve la multitud, más difícil es comunicarse con claridad, mantener el orden y permanecer enfocado en la misión.

Las organizaciones modernas dedican enormes recursos a resolver estos desafíos. Las conferencias emplean sistemas de registro, equipos de seguridad, planificadores de eventos, coordinadores de logística, especialistas en comunicación y profesionales de gestión de multitudes. Sin embargo, Jesús abordaba rutinariamente reuniones que desafiarían incluso a los organizadores experimentados, a menudo en lugares remotos, con poca preparación anticipada y escasos recursos materiales.

¿Cómo lo hizo Él?

Los evangelistas rara vez se detienen a explicar. Su atención permanece centrada en las enseñanzas, los milagros y el significado espiritual de los acontecimientos. Sin embargo, bajo la superficie podemos observar una notable habilidad organizativa. Jesús sabía cómo comunicarse con grandes grupos sin perder de vista a los individuos. Sabía cuándo interactuar con las multitudes y cuándo retirarse de ellas. Reconoció las oportunidades que presentaban, al mismo tiempo que se mantenía alerta a los peligros que representaban. Lo más importante es que nunca permitió que la popularidad reemplazara el propósito.

Este equilibrio puede ser uno de los aspectos más impresionantes de Su liderazgo.

Muchos líderes pasan sus vidas tratando de atraer atención. Jesús atrajo más atención de la que podía acomodar cómodamente, sin embargo, resistió constantemente la tentación de dejar que la demanda pública dictara la dirección

de la misión. Las multitudes se reunían a causa de Él, pero la misión permanecía centrada en la voluntad del Padre y no en las expectativas de la multitud.

Comprender esta distinción es esencial. Las multitudes eran importantes, pero no eran la misión. Eran el campo en el que operaba la misión.

A lo largo de los Evangelios, vemos a Jesús alimentando a multitudes, enseñando desde barcas, predicando en laderas, sanando a individuos en medio de grandes reuniones y respondiendo a situaciones que habrían abrumado a muchos líderes. Al mismo tiempo, lo vemos retirándose para orar, limitando el acceso cuando era necesario e invirtiendo profundamente en un número relativamente pequeño de discípulos. Estas acciones revelan a un líder que entendía tanto el poder como las limitaciones de las grandes reuniones.

Los capítulos que siguen explorarán esta fascinante dimensión de la Organización de Jesús. Examinaremos cómo Jesús manejó a las multitudes, qué revela la alimentación de los cinco mil sobre el liderazgo operativo y cómo equilibró el ministerio público con la disciplina personal y la preparación privada.

Al hacerlo, descubrimos una lección que sigue siendo tan relevante hoy como lo fue hace dos mil años. El crecimiento crea oportunidades, pero también crea desafíos. La visibilidad expande la influencia, pero también puede crear distracciones. La capacidad de atraer a una multitud es una cosa. La capacidad de permanecer fiel a la misión mientras se lidera a esa multitud es algo completamente distinto.

Jesús logró ambas cosas.

Y al entender cómo lo hizo, obtenemos una apreciación más profunda de la sabiduría, la disciplina y el propósito que caracterizaron cada aspecto de Su ministerio.

Parte IV Capítulos

Capítulo 12 — Cómo Jesús Manejó a las Multitudes
Capítulo 13 — La Alimentación de los Cinco Mil: Un Caso de Estudio Organizativo
Capítulo 14 — Gestión del Tiempo y Disciplina Personal

Parte IV Gestionando las multitudes

CAPÍTULO 12

Cómo Jesús manejaba a las multitudes

«Al desembarcar, vio una gran multitud, y sintió compasión de ellos, porque eran como ovejas sin pastor». — Marcos 6:34

Pocos líderes en la historia han atraído el nivel de atención pública que rodeó a Jesús durante Su ministerio terrenal.

A medida que la noticia de Sus enseñanzas y milagros se difundía por toda Galilea y Judea, las multitudes crecían constantemente. Los aldeanos dejaban sus hogares para escucharlo enseñar. Las familias viajaban distancias significativas esperando recibir sanidad. Líderes religiosos llegaban para observarlo y cuestionarlo. Curiosos espectadores se reunían simplemente para ver lo que estaba sucediendo. En algunos lugares, las multitudes se hicieron tan grandes que la gente ni siquiera podía acercarse a Él directamente. En otras ocasiones, lo seguían a áreas remotas, lejos de pueblos y aldeas.

El crecimiento de estas reuniones creó tanto oportunidades como complejidades.

Los líderes modernos a menudo sueñan con atraer a grandes audiencias. Los grandes números suelen ser vistos como evidencia de éxito. Sin embargo, cualquiera que haya gestionado una conferencia, un evento público, un mitin político o una reunión comunitaria entiende que las multitudes introducen desafíos junto con las oportunidades. La comunicación se vuelve más difícil. Las expectativas se vuelven más variadas. La logística se vuelve más exigente. Cuanto mayor es la multitud, más fácil es para un líder perder de vista a los individuos dentro de la masa de personas.

Los relatos de los Evangelios revelan que Jesús abordó estos desafíos de manera diferente a como lo habrían hecho muchos líderes.

Lo primero que parece haber visto no fue la multitud en sí, sino las personas dentro de ella.

Marcos registra que Jesús observó una gran reunión y se conmovió de compasión porque eran «como ovejas sin pastor». Esta observación es significativa. La mayoría de los líderes que se enfrentan a miles de personas piensan instintivamente en la gestión. Jesús pensó en el cuidado. Antes de considerar la logística, la influencia o el impacto público, Él reconoció las necesidades espirituales y humanas de aquellos que habían venido.

Esta perspectiva modeló todo lo que siguió.

Debido a que Jesús veía a las multitudes como colecciones de individuos en lugar de masas anónimas, Su respuesta fue fundamentalmente diferente a la de alguien que busca popularidad. Él no trató a las personas como una audiencia que debía acumularse o un recurso que debía explotarse. Las trató como individuos que merecían atención, verdad, sanidad y compasión.

Esa distinción ayuda a explicar uno de los patrones más curiosos de los Evangelios.

Jesús atraía multitudes con frecuencia, pero nunca parecía impulsado por el deseo de formarlas.

De hecho, hay momentos en que Sus acciones parecen casi contraintuitivas. Después de realizar milagros que generaban un enorme interés público, a veces se retiraba a otro lugar. Cuando las multitudes lo rodeaban, ocasionalmente buscaba la soledad. Después de demostraciones dramáticas de poder, a menudo desviaba la atención de Sí mismo y la dirigía de nuevo hacia la misión.

Desde un punto de vista organizacional, esto es notable.

Muchos movimientos se vuelven cautivos de su propia popularidad. Los líderes comienzan a tomar decisiones basadas en las expectativas de la audiencia en lugar de las prioridades de la misión. La aprobación pública se convierte en una fuente de validación. El crecimiento se convierte en un objetivo en sí mismo. La multitud comienza a determinar la dirección de la organización.

Jesús resistió consistentemente esta tentación.

Las multitudes importaban, pero no controlaban la misión.

A lo largo de los Evangelios, lo vemos manteniendo una clara distinción entre servir a las personas y ser gobernado por la demanda pública. Él sanaba a los enfermos, enseñaba a las multitudes y respondía con compasión a quienes lo buscaban. Sin embargo, se retiraba repetidamente para orar, continuaba viajando cuando otros querían que se quedara, y centró una atención significativa en el desarrollo de Sus discípulos en lugar de maximizar la exposición pública.

Esta disciplina puede ser uno de los aspectos más pasados por alto de Su liderazgo.

Las multitudes naturalmente empujan a los líderes hacia la urgencia. Cada necesidad se siente inmediata. Cada solicitud se siente importante. Cada oportunidad parece imposible de ignorar. Sin disciplina, los líderes pueden quedar

atrapados en un ciclo de reacción constante, respondiendo a la demanda que parece más apremiante en el momento.

Jesús demostró otra manera.

Su ministerio fue receptivo sin volverse reactivo.

La diferencia es sutil pero importante. Los líderes receptivos se preocupan profundamente por las necesidades a su alrededor. Los líderes reactivos permiten que esas necesidades determinen cada decisión. Jesús operó consistentemente desde el propósito en lugar de la presión. Él comprendió Su misión lo suficientemente claro como para distinguir entre las oportunidades que se alineaban con esa misión y las distracciones que amenazaban con desviarla.

Los entornos físicos en los que enseñaba también revelan una comprensión práctica de la dinámica de las multitudes. Los Evangelios describen a Jesús enseñando desde colinas, orillas, hogares y campos abiertos. En una ocasión, enseñó desde una barca empujada ligeramente mar adentro mientras las multitudes se reunían a la orilla del agua. Estos escenarios no eran accidentales. Permitían que un gran número de personas lo vieran y escucharan sin el beneficio de los sistemas de amplificación modernos.

Estos momentos nos recuerdan que el liderazgo efectivo de multitudes a menudo implica un uso considerado del entorno. Jesús demostró la habilidad de adaptar Sus métodos a las circunstancias que tenía ante Sí. En lugar de requerir condiciones ideales, trabajó creativamente dentro de las realidades del momento.

El papel de los discípulos se vuelve cada vez más importante a medida que las multitudes crecen. Aunque los Evangelios rara vez describen procedimientos formales de manejo de multitudes, los discípulos con frecuencia aparecen asistiendo en asuntos prácticos. Ayudaron a organizar a la gente durante grandes reuniones, transmitieron información, facilitaron interacciones y participaron en el servicio a quienes habían acudido. En muchos aspectos, funcionaron como un equipo de liderazgo emergente que apoyaba un ministerio público en rápida expansión.

Este patrón revela otro principio importante.

Las grandes misiones requieren responsabilidad compartida.

Jesús no intentó gestionar cada detalle personalmente. Involucró a otros en la obra. Los discípulos aprendieron no solo a través de la enseñanza, sino a través de la participación. A medida que las multitudes aumentaban, también lo hacían sus oportunidades de observar y asistir en las realidades prácticas del ministerio.

Sin embargo, quizás el aspecto más llamativo de la relación de Jesús con las multitudes es Su capacidad para mantener la intimidad en medio de la escala.

Muchos líderes se vuelven menos accesibles a medida que su influencia crece. Se desarrolla una distancia entre el líder y la gente. Las preocupaciones individuales se pierden dentro de la organización más grande. Los Evangelios presentan una imagen muy diferente. Incluso en medio de grandes reuniones, Jesús repetidamente nota a los individuos. Una mujer se acerca para tocar Su manto. Un mendigo ciego llama desde el borde del camino. Un recaudador de impuestos se sube a un árbol para tener una mejor vista. Una y otra vez, Jesús se detiene para interactuar con una sola persona a pesar de las demandas de la multitud que lo rodea.

Esta capacidad de moverse sin problemas entre el individuo y la multitud puede ser uno de los aspectos más extraordinarios de Su liderazgo.

Nunca perdió de vista al uno mientras servía a los muchos.

Tampoco descuidó a los muchos mientras cuidaba al uno.

Ambos importaban porque ambos eran parte de la misión.

A medida que el ministerio se expandía, las multitudes se convirtieron en una de sus características definitorias. Proporcionaron oportunidades para enseñar, sanar y proclamar el Reino de Dios a una escala que habría sido imposible solo a través de conversaciones individuales. Al mismo tiempo, introdujeron desafíos que requerían sabiduría, disciplina y eficacia organizacional.

Jesús navegó estos desafíos con una consistencia notable. Dio la bienvenida a la gente sin volverse cautivo de la popularidad. Sirvió a la multitud sin permitir que la multitud definiera la misión. Cuidó a los individuos sin perder de vista el propósito más grande.

Al hacerlo, demostró una lección que sigue siendo relevante para cada generación de líderes.

El objetivo no es simplemente reunir una multitud.

El objetivo es servir fielmente a las personas que Dios pone delante de ti, permaneciendo comprometido con la misión que te llamó allí.

Jesús logró ambas cosas, y el movimiento que Él construyó sería más fuerte gracias a ello.

Alimentando a los cinco mil: Un estudio de caso organizacional

«Entonces mandó a la multitud que se recostara sobre la hierba; y tomando los cinco panes y los dos pescados, y levantando los ojos al cielo, dio gracias.» — Mateo 14:19

Pocos eventos en el ministerio de Jesús son registrados con tanta consistencia como la alimentación de los cinco mil.

Sorprendentemente, aparece en los cuatro Evangelios. Esto por sí solo indica su importancia. Los escritores de los Evangelios seleccionaron su material cuidadosamente, y cada uno eligió incluir este evento. Durante generaciones, los cristianos se han centrado acertadamente en la naturaleza milagrosa de lo ocurrido. Una pequeña cantidad de comida fue multiplicada para alimentar a miles de personas. El evento reveló la compasión de Jesús, Su autoridad divina y la provisión de Dios para la necesidad humana.

Todo eso es verdad.

Sin embargo, cuando se ve a través del lente de la organización y el liderazgo, la alimentación de los cinco mil también se convierte en un fascinante estudio de caso operativo. Escondidas dentro de la narrativa hay lecciones sobre planificación, delegación, comunicación, gestión de recursos y liderazgo bajo presión.

El escenario en sí presenta un desafío formidable.

Según los relatos de los Evangelios, Jesús y Sus discípulos se habían retirado a un lugar más remoto después de un período intenso de ministerio. Buscaban descanso y soledad, pero las multitudes descubrieron adónde habían ido y los siguieron a pie desde las comunidades circundantes. Para cuando Jesús contempló la reunión, miles de personas se habían congregado.

La escala es fácil de subestimar.

La cifra de cinco mil se refiere solo a los hombres presentes. Si se incluyen mujeres y niños, el número total pudo haber sido considerablemente mayor. Incluso las estimaciones conservadoras sugieren una reunión mucho más allá de lo que la mayoría de la gente manejaría cómodamente sin preparación, infraestructura o sistemas de comunicación modernos.

A medida que avanzaba el día, los discípulos reconocieron el problema práctico.

La gente tenía hambre.

La ubicación era remota.

Incluso si hubiera habido comida disponible cerca, comprar lo suficiente para alimentar a tal multitud habría requerido recursos mucho más allá de lo que el grupo poseía. Los discípulos respondieron como muchos gerentes capaces lo harían. Identificaron el problema y propusieron una solución razonable: despedir a la multitud para que pudieran conseguir comida por sí mismos.

Desde una perspectiva puramente logística, su recomendación tenía sentido.

Jesús tenía otro plan.

Lo que sigue a menudo se ve únicamente como una narrativa milagrosa, pero antes de que ocurra el milagro, sucede algo importante. Jesús comienza a organizar a la multitud.

Los relatos de los Evangelios describen a la gente sentada en grupos. Marcos registra que se sentaron en grupos organizados sobre la hierba verde. Lo que inicialmente podría parecer un detalle menor revela mucho. Antes de que pudiera ocurrir la distribución, se tenía que establecer el orden. A miles de individuos no se les podía simplemente entregar comida al azar. La multitud requería estructura.

Este paso organizacional transformó una masa de personas en grupos manejables.

Todo líder experimentado comprende el valor de tal transición. Las grandes reuniones se vuelven más fáciles de servir cuando se dividen en unidades más pequeñas. La comunicación mejora. La rendición de cuentas aumenta. La distribución se vuelve más eficiente. Lo que parece caótico se vuelve manejable.

Jesús entendió esto intuitivamente.

Los discípulos entonces se convirtieron en parte de la solución. En lugar de intentar servir a miles personalmente, Jesús trabajó a través de Su equipo. Bendijo la comida, la partió y confió a los discípulos la distribución. Ellos llevaron la comida a la gente. Se movieron entre los grupos. Participaron directamente en la ejecución del plan.

Este patrón aparece repetidamente a lo largo del ministerio.

Jesús rara vez realizaba cada tarea Él mismo.

En cambio, involucró a otros en la obra.

La alimentación de los cinco mil se convirtió en otra oportunidad para el desarrollo de liderazgo. Los discípulos no solo observaban un milagro. Participaban en la gestión de una situación compleja. Experimentaron de primera mano cómo se podía organizar y llevar a cabo un servicio a gran escala.

El evento también destaca un principio importante con respecto a los recursos.

Al principio, los recursos disponibles parecían completamente inadecuados. Cinco panes y dos pescados no podían razonablemente alimentar a miles de personas. La brecha entre los recursos disponibles y la necesidad percibida parecía imposiblemente grande.

Las organizaciones frecuentemente encuentran momentos similares.

Los líderes evalúan sus recursos y concluyen que el desafío excede su capacidad. Los presupuestos parecen insuficientes. El personal parece inadecuado. El tiempo se siente limitado. La tentación es centrarse enteramente en lo que falta.

Jesús comenzó con lo que estaba disponible.

Esto no eliminó la realidad del desafío. Tampoco eliminó la necesidad de organización, esfuerzo o participación. Los discípulos aún tenían trabajo por hacer. La multitud aún requería manejo. La distribución aún requería coordinación. Sin embargo, Jesús se negó a permitir que la aparente insuficiencia de recursos se convirtiera en el factor determinante de la situación.

El milagro mismo pertenece de forma única a Jesús.

La lección organizacional nos pertenece a todos.

Los grandes líderes comienzan administrando fielmente lo que ha sido puesto en sus manos.

Otro detalle a menudo pasado por alto aparece al concluir el evento. Después de que todos comieron, Jesús instruyó a los discípulos a recoger las sobras. Quedaron doce cestas.

Esta instrucción es notable.

Momentos después de presenciar una abundancia extraordinaria, Jesús enfatizó la administración. Los recursos no debían desperdiciarse simplemente porque la provisión había sido abundante. El mismo líder que demostró poder divino también demostró responsabilidad práctica.

La lección no se les habría escapado a los discípulos.

La buena administración y la provisión abundante no son opuestos.

Son compañeros.

Quizás la percepción organizacional más significativa surge cuando consideramos a la multitud misma. Miles de personas llegaron con necesidades. Muchos buscaban sanación. Otros buscaban enseñanza. Algunos probablemente llegaron por curiosidad. Otros, incluso, tal vez no estaban seguros de por qué habían venido. La reunión representaba una amplia gama de expectativas y motivaciones.

Sin embargo, el evento permaneció centrado en la misión.

Jesús satisfizo necesidades prácticas sin permitir que las preocupaciones prácticas reemplazaran el propósito espiritual. Alimentó a la multitud, pero también les enseñó. Demostró compasión mientras permanecía enfocado en el mensaje más amplio que había venido a proclamar.

Este equilibrio es difícil de mantener para las organizaciones.

Algunas se enfocan tanto en su declaración de misión que pasan por alto las necesidades humanas. Otras se consumen por las necesidades inmediatas y gradualmente pierden de vista su misión. Jesús demostró una notable capacidad para mantener ambos juntos. La compasión fortaleció la misión en lugar de distraer de ella.

Vista en su totalidad, la alimentación de los cinco mil revela mucho más que un milagro aislado. Proporciona una ventana a cómo funcionaba la Organización de Jesús cuando se enfrentaba a un desafío a gran escala. Vemos a un líder que reconoció necesidades, organizó a las personas de manera efectiva, delegó responsabilidades, desarrolló a su equipo, administró recursos y mantuvo un enfoque inquebrantable en la misión.

Lo más importante, vemos a un líder que entendió que la efectividad organizacional existe para servir a las personas, y no al revés.

La multitud se fue alimentada.

Los discípulos se fueron capacitados.

La misión avanzó.

Y en un campo cubierto de hierba, lejos de cualquier ciudad, una de las demostraciones más notables de liderazgo y provisión de la historia se desarrolló ante miles de testigos.

Para la Organización de Jesús, no fue meramente un milagro.

Fue una clase magistral de liderazgo centrado en la misión.

Gestión del tiempo y disciplina personal

«Levantándose muy de mañana, siendo aún muy oscuro, salió y se fue a un lugar desierto, y allí oraba.» — Marcos 1:35

Si uno evaluara el ministerio de Jesús únicamente por las demandas que se le imponían a Su tiempo, la conclusión parecería inevitable: debería haber estado abrumado.

Las multitudes crecían con cada estación. La gente viajaba distancias considerables esperando sanidad. Los líderes religiosos lo desafiaban constantemente. Sus discípulos requerían instrucción, corrección, ánimo y preparación. Aldeas enteras buscaban Su atención. Las oportunidades de ministerio aparecían dondequiera que Él iba. Las necesidades a Su alrededor eran interminables.

Sin embargo, los Evangelios nunca retratan a Jesús apresurado.

Este podría ser uno de los aspectos más notables de Su liderazgo.

La vida moderna a menudo se caracteriza por la urgencia. Los calendarios rebosan de compromisos. Los mensajes exigen respuestas inmediatas. Los líderes con frecuencia miden la eficacia por la actividad, asumiendo que el ajetreo y la productividad son casi sinónimos. El resultado es una cultura en la que el agotamiento a menudo se lleva como insignia de honor y donde muchas personas se sienten perpetuamente rezagadas.

Jesús operaba de manera diferente.

El contraste se vuelve más impactante cuanto más de cerca se examinan los relatos de los Evangelios. A pesar de llevar una misión de significado eterno, a pesar de ministrar a miles de personas, y a pesar de saber que Su ministerio terrenal duraría solo unos pocos años, Jesús demostró consistentemente un sentido de propósito tranquilo. Se movía deliberadamente en lugar de frenéticamente. Permaneció accesible sin volverse cautivo de cada demanda. Logró una cantidad extraordinaria mientras mantenía ritmos que parecen casi imposibles según los estándares modernos.

La explicación no radica en una carga de trabajo menor, sino en una comprensión diferente de las prioridades.

A lo largo de los Evangelios, Jesús demostró repetidamente que Su agenda estaba gobernada por la misión y no por la demanda. Esta distinción es crucial. La demanda es infinita. Cada líder, organización y misión se enfrenta a más oportunidades de las que puede perseguir. Si cada solicitud recibe la misma atención, las prioridades desaparecen rápidamente bajo un aluvión de necesidades contrapuestas.

Jesús resistió consistentemente esta trampa.

Uno de los ejemplos más claros aparece al principio de Su ministerio. Después de un período de notable éxito en Capernaúm, las multitudes se reunieron buscándolo. Por cualquier medida convencional, habría sido la oportunidad perfecta para quedarse. La audiencia crecía. El interés era alto. La demanda de Su presencia era obvia.

En cambio, Jesús se fue.

Cuando Sus discípulos lo encontraron y le informaron que todos lo buscaban, Él respondió diciendo que irían a otro lugar para que Él también pudiera predicar en otras ciudades, «porque para esto he venido» (Marcos 1:38). La decisión revela a un líder que entendía la diferencia entre oportunidad y misión. Permanecer en Capernaúm habría satisfecho la demanda inmediata. Seguir adelante cumplió Su propósito.

Este patrón aparece repetidamente a lo largo del ministerio.

Jesús no permitió que la popularidad determinara Su agenda.

Tampoco permitió que la oposición la determinara.

Sus acciones fluían de un sentido más profundo de llamado.

Subyacente a esta disciplina había otro hábito que aparece a lo largo de las narrativas de los Evangelios: el retiro regular para orar. Una y otra vez, encontramos a Jesús apartándose de las multitudes. A veces se levantaba antes del amanecer. A veces se retiraba después de períodos de ministerio intenso. Otras veces buscaba la soledad antes de decisiones importantes o momentos cruciales.

Para los observadores modernos, estos retiros pueden parecer sorprendentes. Si alguna vez hubo un líder con razones legítimas para permanecer constantemente comprometido, ese fue Jesús. Sin embargo, Él eligió repetidamente la ausencia temporal para mantener la claridad, el enfoque y la comunión con el Padre.

Esto revela una verdad importante sobre el liderazgo sostenible.

La mayor amenaza para una misión no es siempre la oposición externa. A veces es el agotamiento interno.

Jesús entendía que la eficacia requiere renovación. El tiempo dedicado a la oración no era una distracción de la misión. Era preparación para la misión. Los momentos en que Él parecía menos productivo según los estándares humanos a menudo se convertían en el fundamento de todo lo que seguía.

La elección de los Doce ilustra este principio. Antes de escoger a quienes serían Sus seguidores más cercanos y futuros líderes, Jesús pasó la noche en oración (Lucas 6:12-13). La decisión moldearía el futuro del movimiento mucho después de que terminara Su ministerio terrenal. En lugar de apresurarse, Él se preparó para ello mediante un tiempo deliberado con el Padre.

El mismo patrón aparece antes de otros momentos significativos. La oración precedió a la acción. La reflexión precedió a la decisión. El propósito precedió a la actividad.

Esta secuencia contrasta fuertemente con los hábitos de muchas organizaciones, donde la acción a menudo viene primero y la reflexión se pospone hasta más tarde, si es que ocurre.

Otro aspecto revelador de la disciplina de Jesús fue Su disposición a dejar el trabajo inconcluso.

A primera vista, esta afirmación puede sonar extraña. Sin duda, Jesús completó todo lo que vino a lograr. Sin embargo, quedaron innumerables pueblos que nunca visitó, personas que nunca sanó y necesidades que nunca abordó personalmente. Los Evangelios no intentan sugerir lo contrario.

La importancia radica en lo que Jesús eligió no hacer.

Él entendió que la fidelidad no requiere hacerlo todo.

Requiere hacer aquello para lo que uno ha sido llamado.

Muchos líderes luchan con esta distinción. Miden el éxito por el número de tareas completadas, oportunidades buscadas o problemas resueltos. Jesús midió Su ministerio de manera diferente. Cerca del final de Su vida terrenal, pudo orar: «Yo te he glorificado en la tierra, habiendo terminado la obra que me diste que hiciera» (Juan 17:4).

Observe el enfoque.

No todo el trabajo posible.

El trabajo que se le dio a hacer.

Esta perspectiva transformó la forma en que manejaba Su tiempo. Debido a que Su identidad estaba arraigada en la obediencia en lugar de la actividad, Él podía decir sí a lo que más importaba y no a lo que no se alineaba con la misión. Podía invertir profundamente en un grupo relativamente pequeño de discípulos mientras las multitudes esperaban en otros lugares. Podía retirarse para orar mientras la gente buscaba Su atención. Podía permanecer en calma en situaciones que habrían producido ansiedad en muchos líderes.

El resultado fue un ministerio marcado por una eficacia extraordinaria sin una urgencia constante.

Este equilibrio se vuelve aún más impresionante cuando se considera junto con las exigencias relacionales del liderazgo. Jesús no solo gestionaba tareas. Estaba desarrollando personas. Las conversaciones a menudo tenían prioridad sobre los horarios. Los momentos de enseñanza surgían inesperadamente. Los encuentros en los caminos, en las casas y junto a los pozos se convertían en oportunidades para el ministerio. Sin embargo, incluso en medio de esta flexibilidad, Él mantuvo un claro sentido de dirección.

La combinación de estructura y capacidad de respuesta es una de las características que definen Su liderazgo.

Estaba disponible, pero no controlado.

Compasivo, pero no distraído.

Enfocado, pero no rígido.

Mientras reflexionamos sobre la gestión del tiempo de Jesús, se hace evidente que el problema más profundo no es el tiempo en sí mismo. Todo ser humano recibe las mismas veinticuatro horas en un día. El verdadero problema es el propósito. La gestión del tiempo es, en última instancia, la gestión de la misión. La forma en que un líder gasta el tiempo revela lo que ese líder realmente valora.

Jesús entendió Su misión con perfecta claridad.

Esa claridad moldeó Sus decisiones, Sus movimientos, Sus relaciones y Su horario. Le permitió navegar inmensas demandas sin perder la dirección. Le permitió permanecer compasivo sin sentirse abrumado. Más importante aún, aseguró que cada aspecto de Su ministerio permaneciera alineado con el propósito para el cual había venido.

La Organización de Jesús logró una cantidad extraordinaria en un período de tiempo notablemente corto. Sin embargo, Su Fundador nunca fue impulsado por el pánico, la ansiedad o la actividad interminable. Su liderazgo demuestra que la eficacia no es el resultado de hacer más y más. Es el resultado de permanecer fiel a lo que más importa.

En un mundo obsesionado con la velocidad, Jesús ofrece un modelo diferente.

Propósito antes de la actividad.

Oración antes de la acción.

Misión antes de la demanda.

El resultado fue una vida que cambió la historia y un movimiento que continuaría cambiando el mundo mucho después de que Su ministerio terrenal hubiera terminado.

*«Y lo que has oído de mí en presencia de muchos testigos, eso encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros».—2
Timoteo 2:2*

Toda organización eventualmente se encuentra con una pregunta que no se puede evitar.

¿Qué sucede cuando el fundador ya no está?

La historia está llena de movimientos que florecieron bajo un liderazgo extraordinario solo para flaquear cuando ese liderazgo desapareció. Los fundadores visionarios a menudo poseen una combinación única de pasión, convicción, habilidad e influencia que es difícil de reemplazar. Mientras ellos permanecen presentes, la organización crece y prospera. Cuando se van, la incertidumbre sigue. El impulso disminuye. Las divisiones emergen. La misión que alguna vez pareció imparable comienza a desvanecerse.

Por esta razón, el desarrollo del liderazgo puede ser la prueba definitiva de la eficacia organizacional.

Una organización que depende enteramente de una sola persona sigue siendo frágil, independientemente de su aparente éxito. Una organización que forma futuros líderes crea la posibilidad de una influencia duradera. La verdadera medida del liderazgo no es simplemente lo que un líder logra personalmente, sino lo que continúa después de que ese líder se haya ido.

Pocos ejemplos ilustran este principio con más fuerza que el ministerio de Jesús.

Desde una perspectiva humana, el desafío era inmenso. El ministerio público de Jesús duró solo unos pocos años. No poseía ningún cargo político, no comandaba ninguna fuerza militar y no estableció una sede institucional permanente. Sin embargo, en una generación después de su muerte y resurrección, sus seguidores habían llevado el Evangelio a gran parte del mundo romano. En unos pocos siglos, el movimiento se había convertido en una de las fuerzas más influyentes en la historia de la humanidad.

Tal resultado no ocurrió por accidente.

A lo largo de los relatos de los Evangelios, vemos evidencia de que Jesús se estaba preparando para un futuro que no supervisaría personalmente. Cada conversación con los discípulos, cada asignación, cada corrección, cada pregunta y cada momento de enseñanza contribuyeron a un objetivo mayor. Mientras las multitudes a menudo se enfocaban en el presente, Jesús constantemente invertía en el futuro.

Esta inversión requirió una paciencia notable.

Los discípulos con frecuencia malinterpretaron su enseñanza. Discutieron sobre estatus, malinterpretaron su misión, lucharon con el miedo y a veces fracasaron de manera espectacular. Sin embargo, Jesús continuó desarrollándolos. No solo veía quiénes eran, sino en quiénes podían convertirse. Comprendía que el liderazgo rara vez se forma solo a través de la información. Se moldea a través de la experiencia, la responsabilidad, la corrección, el aliento y el tiempo.

El proceso se asemeja mucho más al aprendizaje de un oficio que a la instrucción en un aula.

Los discípulos aprendieron viajando con Jesús, observándolo, haciendo preguntas, participando en el ministerio y asumiendo gradualmente una mayor responsabilidad. Fueron testigos de sus interacciones con las multitudes, sus respuestas a los críticos, su compasión por los que sufrían y su compromiso con la voluntad del Padre. Aprendieron liderazgo no solo escuchando explicaciones, sino viéndolo vivido.

Lo que hace que este enfoque sea particularmente notable es que Jesús formó líderes mientras simultáneamente cumplía la misión misma. No pospuso el desarrollo del liderazgo hasta una fase posterior. La misión y el desarrollo de futuros líderes ocurrieron juntos. Cada viaje se convirtió en una oportunidad de aprendizaje. Cada desafío se convirtió en una lección. Cada asignación se convirtió en preparación para responsabilidades futuras.

Este enfoque integrado puede ser una de las ideas organizativas más importantes de todo el libro.

Muchas organizaciones tratan el desarrollo del liderazgo como una actividad separada. Los programas de capacitación, los talleres y los planes de sucesión a menudo se añaden después de que la organización alcanza un cierto nivel de madurez. Jesús siguió un modelo diferente. El desarrollo del liderazgo se tejó directamente en la trama de la misión desde el principio.

Como resultado, los discípulos estaban siendo preparados mucho antes de que se dieran cuenta de la magnitud total de la responsabilidad que un día llevarían.

Los capítulos siguientes examinan este proceso con mayor detalle. Exploraremos cómo Jesús utilizó el aprendizaje como modelo de liderazgo, cómo delegó autoridad manteniendo la rendición de cuentas, y cómo preparó a los discípulos para el momento en que la misión continuaría sin su presencia física.

En conjunto, estos capítulos revelan una profunda verdad sobre la Organización de Jesús.

Jesús no solo estaba construyendo seguidores.

Él estaba formando líderes.

La distinción cambiaría el curso de la historia.

Cuando llegó el momento de que la misión continuara sin Él, el movimiento no colapsó. Los discípulos que una vez habían luchado por comprender su propósito dieron un paso al frente para llevarla a cabo. La inversión de liderazgo de unos pocos años produjo una influencia que se extendería por siglos.

Esa puede ser la evidencia más clara de todas de que Jesús no solo pensaba en el presente.

Él estaba construyendo para el futuro.

Capítulos de la Parte V

Capítulo 15 — El Modelo de Aprendizaje Capítulo 16 — Delegación y Empoderamiento
Capítulo 17 — Preparación para la Sucesión

Parte V Desarrollo del liderazgo

CAPÍTULO 15

El modelo de discipulado

«Y designó a doce (a quienes también llamó apóstoles) para que estuvieran con él y para enviarlos a predicar».— Marcos 3:14

Cuando Jesús designó a los Doce, reveló una filosofía de liderazgo que moldearía el futuro de Su misión. El versículo es notablemente sencillo, pero contiene uno de los modelos de desarrollo de liderazgo más profundos jamás registrados.

Nótese la secuencia.

Los discípulos fueron llamados primero para estar con Él.

Solo más tarde serían enviados por Él.

Antes de la responsabilidad vino la relación. Antes del liderazgo vino el aprendizaje. Antes del ministerio vino la formación.

Este patrón contrasta fuertemente con la forma en que muchas organizaciones abordan el desarrollo del liderazgo. Las instituciones modernas a menudo se centran en las habilidades, las credenciales y el rendimiento. Jesús comenzó con la proximidad. Él entendía que el liderazgo efectivo no es meramente una cuestión de adquirir información. Es el resultado de pasar tiempo con un líder cuyo carácter, juicio, prioridades y misión moldean gradualmente al aprendiz.

La invitación no era simplemente aprender de Jesús.

Era vivir junto a Él.

Los discípulos caminarían por los mismos caminos, compartirían las mismas comidas, presenciarían los mismos desafíos y observarían las mismas decisiones. Su educación no ocurriría principalmente en un aula, sino en los ritmos diarios de la misión misma.

En este sentido, Jesús no estableció una escuela.

Creó un discipulado.

Durante siglos, el aprendizaje había sido uno de los métodos más efectivos para transferir conocimiento y habilidad. Los artesanos formaban a futuros artesanos. Los agricultores enseñaban a futuros agricultores. Los constructores desarrollaban a futuros constructores. El aprendizaje ocurría a través de la observación, la

participación, la corrección y la práctica repetida bajo la guía de un maestro.

Jesús aplicó el mismo principio al desarrollo del liderazgo.

Los discípulos no se limitaron a estudiar el liderazgo.

Lo experimentaron.

Cada viaje se convirtió en una lección. Cada desafío se convirtió en un estudio de caso. Cada interacción revelaba algo sobre cómo un líder debía pensar, actuar y responder. Observaron cómo Jesús manejaba a las multitudes, enfrentaba la oposición, respondía a las críticas, mostraba compasión y permanecía enfocado en Su misión.

Con el tiempo, los discípulos aprendieron no solo lo que Jesús enseñaba, sino cómo Jesús vivía.

Esa distinción resultaría decisiva.

La información puede transferirse rápidamente. El carácter requiere formación. Las habilidades se pueden enseñar en un aula. El juicio generalmente se aprende a través de la experiencia. Jesús entendió que los futuros líderes del movimiento necesitaban más que conocimiento. Necesitaban transformación.

El modelo de discipulado permitió que ambos ocurrieran simultáneamente.

Los lectores modernos a veces subestiman cuánto tiempo pasó Jesús simplemente permitiendo que los discípulos observaran. Los Evangelios registran sermones, milagros y encuentros públicos, pero entre esos momentos había incontables horas de viajes, conversaciones, comidas y experiencias compartidas. Los discípulos observaron cómo Jesús interactuaba con la gente cuando había multitudes y cuando no las había. Observaron cómo trataba a los que tenían influencia y a los que no la tenían. Presenciaron Su compasión hacia los que sufrían y Su firmeza hacia la hipocresía.

Estas observaciones no fueron incidentales para su desarrollo.

Fueron centrales para ello.

El liderazgo a menudo se contagia antes de que se enseñe. Los futuros líderes aprenden tanto de lo que ven como de lo que escuchan. Al permanecer cerca de Jesús, los discípulos absorbieron lecciones que nunca podrían haberse comunicado solo a través de la instrucción formal.

Uno de los aspectos más notables de este modelo de discipulado es la forma natural en que integraba el aprendizaje con la acción. Jesús no esperó a que los

discípulos estuvieran completamente preparados antes de involucrarlos en un trabajo significativo. En cambio, aumentó gradualmente su participación a medida que se desarrollaban.

Al principio, observaron.

Luego, asistieron.

Finalmente, se les confiaron responsabilidades propias.

El envío de los Doce y, más tarde, de los Setenta y Dos, ilustra claramente esta progresión. Los discípulos pasaron de espectadores a participantes. Predicaron, enseñaron, sanaron y representaron la misión en las comunidades que Jesús tenía la intención de visitar. Sus responsabilidades se expandieron a medida que su comprensión maduraba.

Esta progresión refleja una verdad importante sobre el desarrollo del liderazgo.

La gente rara vez se convierte en líder solo estudiando liderazgo.

Se convierten en líderes liderando.

Jesús creó oportunidades para que los discípulos ejercieran responsabilidad antes de que se sintieran completamente preparados. Cometieron errores. Entendieron mal las instrucciones. Ocasionalmente fallaron de maneras muy visibles. Sin embargo, esos fracasos se convirtieron en parte del proceso de aprendizaje en lugar de ser motivos de despidos.

Pedro ofrece quizás el ejemplo más claro.

Sus fortalezas y debilidades son visibles a lo largo de los relatos de los Evangelios. Era valiente, impulsivo, leal, franco y, a veces, espectacularmente equivocado. A menudo hablaba antes de comprender completamente la situación. Ocasionalmente actuaba antes de considerar las consecuencias. A veces, su confianza excedía su madurez.

Sin embargo, Jesús continuó invirtiendo en él.

En lugar de desechar a Pedro debido a sus fallas, Jesús usó esas fallas como oportunidades de crecimiento. A través de la experiencia, la corrección, el estímulo y la restauración, Pedro se desarrolló hasta convertirse en el líder que finalmente desempeñaría un papel central en la iglesia primitiva.

La lección es tanto práctica como profunda.

El discipulado asume que el desarrollo lleva tiempo.

Las organizaciones modernas a menudo evalúan a los líderes potenciales principalmente por su desempeño actual. Jesús miraba constantemente más allá de las limitaciones presentes y veía las posibilidades futuras. Reconocía no solo quiénes eran las personas, sino en quiénes podrían convertirse a través de un desarrollo fiel.

Esta perspectiva moldeó Sus interacciones a lo largo del ministerio. Corregía sin humillar. Desafiaba sin desalentar. Mantenía altas expectativas mientras permanecía paciente con el proceso de crecimiento.

El modelo de discipulado también explica por qué Jesús invirtió tan intensamente en las relaciones. El desarrollo del liderazgo no era una actividad separada de la misión. Ocurría dentro de la misión. Cada viaje se convertía en una lección. Cada desafío se convertía en una oportunidad. Cada conversación contribuía a la formación.

Los discípulos aprendían constantemente, incluso cuando no se impartía una enseñanza formal.

Esto ayuda a explicar por qué los Evangelios conservan tantos momentos aparentemente ordinarios. Las comidas, los viajes, las conversaciones privadas y los encuentros en el camino a menudo se convertían en ocasiones para el desarrollo del liderazgo. Jesús entendía que el carácter se forma tanto en la vida diaria como en las experiencias extraordinarias.

Con el tiempo, el efecto acumulativo fue profundo.

Los discípulos desarrollaron gradualmente una comprensión compartida de la misión. Aprendieron no solo lo que Jesús valoraba, sino por qué lo valoraba. Observaron Sus prioridades, Su disciplina, Su compasión, Su valor y Su dependencia del Padre. El discipulado estaba moldeando tanto sus corazones como sus mentes.

Esta puede ser la idea más importante de todas.

Jesús no estaba simplemente transfiriendo conocimiento.

Estaba formando personas.

Las organizaciones frecuentemente se enfocan en las habilidades porque las habilidades son más fáciles de medir. El desarrollo del carácter es más lento, más difícil y a menudo menos visible. Sin embargo, la historia demuestra repetidamente que el carácter en última instancia determina si el liderazgo tiene éxito o fracasa.

Jesús invirtió fuertemente en ambos.

Los discípulos aprendieron habilidades prácticas de ministerio, pero también aprendieron humildad, perseverancia, servicio, fe y obediencia. Su formación fue holística. El objetivo no era simplemente crear líderes capaces, sino líderes fieles.

Cuando se ve a través de una lente organizacional, la eficacia de este enfoque es extraordinaria. En pocos años, Jesús desarrolló un grupo de individuos ordinarios que llevarían la misión mucho más allá de los límites de Galilea y Judea. No fueron seleccionados porque ya poseyeran credenciales excepcionales. Se convirtieron en líderes efectivos porque pasaron años aprendiendo a través del discipulado bajo el liderazgo del más grande líder que jamás haya vivido.

El éxito de la Organización de Jesús no se puede entender al margen de este modelo.

Jesús no construyó el futuro solo a través de programas, políticas o instituciones.

Lo construyó a través de personas.

Los invitó a seguirle, les permitió observar Su vida, les confió responsabilidades, los corrigió cuando fue necesario y los preparó para el liderazgo a través de la experiencia compartida. Para cuando Su ministerio terrenal llegó a su fin, el discipulado estaba a punto de completarse.

Los discípulos aún no comprendían del todo cuán pronto serían llamados a liderar.

Pero Jesús sí lo sabía.

Cada milla caminada, cada lección enseñada, cada tarea encomendada y cada desafío superado los había estado preparando para un momento que se acercaba rápidamente. El futuro de la misión pronto descansaría en sus manos.

Y ese era precisamente el propósito del discipulado.

Delegación y empoderamiento

«Y reunió a los doce y les dio poder y autoridad sobre todos los demonios, y para sanar enfermedades; y los envió a predicar el reino de Dios y a sanar». — Lucas 9:1-2

El desarrollo de liderazgo llega a un punto de inflexión crítico cuando la observación da paso a la responsabilidad.

Un líder puede enseñar principios, modelar comportamientos, responder preguntas y brindar orientación durante años. Sin embargo, eventualmente llega un momento en que los futuros líderes deben ir más allá del aprendizaje y comenzar a actuar sobre lo que han aprendido. Sin esta transición, el desarrollo permanece incompleto. El conocimiento se acumula, pero la capacidad nunca emerge por completo.

Jesús entendía este principio.

El modelo de discipulado explorado en el capítulo anterior nunca tuvo la intención de terminar con los discípulos simplemente convirtiéndose en seguidores conocedores. El objetivo no era meramente que comprendieran la misión. El objetivo era que eventualmente ayudaran a llevarla a cabo.

Esto requería delegación.

Para muchos líderes, la delegación es una de las responsabilidades más difíciles que enfrentan. Exige confianza. Introduce incertidumbre. Crea la posibilidad de errores. Tareas que un líder experimentado puede realizar rápidamente a menudo toman más tiempo cuando se confían a alguien que aún está aprendiendo. La tentación es retener el control, convenciéndose a uno mismo de que la misión avanzará más eficientemente si las responsabilidades importantes permanecen concentradas en manos capaces.

Jesús escogió un camino diferente.

En lugar de acumular responsabilidad, Él la distribuyó.

La decisión fue notable porque los discípulos no estaban completamente preparados según los estándares convencionales. Todavía malinterpretaban aspectos de Sus enseñanzas. Ocasionalmente discutían entre ellos. Luchaban con el miedo. Su fe fluctuaba. Más de una vez, no lograron comprender la importancia de los eventos que se desarrollaban directamente ante ellos.

Sin embargo, Jesús los envió de todos modos.

Esto revela una realidad importante sobre el desarrollo de liderazgo. La gente rara vez se siente completamente lista para la responsabilidad. Si los líderes esperan hasta que desaparezca toda incertidumbre, la delegación nunca ocurre. El crecimiento requiere oportunidades para actuar antes de que la confianza esté completamente desarrollada.

El envío de los Doce proporciona uno de los ejemplos más claros de este principio. Después de pasar un tiempo significativo observando a Jesús, a los discípulos se les confiaron responsabilidades que previamente lo habían visto a Él realizar. Fueron enviados a proclamar el Reino de Dios, ministrar a las personas y representar la misión en toda la región circundante.

La asignación fue más que un ejercicio práctico.

Fue una transferencia de responsabilidad.

Quizás por primera vez, los discípulos experimentaron lo que significaba llevar la misión sin que Jesús liderara físicamente cada interacción. Se encontrarían con preguntas, resistencia, incertidumbre y situaciones inesperadas. Se verían obligados a aplicar lo que habían aprendido en lugar de simplemente observarlo.

En muchas organizaciones, esta etapa representa la diferencia entre entrenamiento y desarrollo.

El entrenamiento transfiere información.

El desarrollo transfiere responsabilidad.

Jesús enfatizó constantemente lo segundo.

El proceso de delegación no se detuvo con los Doce. Más tarde, Jesús envió a los Setenta y Dos, expandiendo aún más la participación. La misión ya no estaba siendo llevada por un solo líder acompañado por un pequeño grupo de seguidores. Se estaba convirtiendo en un movimiento con múltiples capas de responsabilidad e influencia.

Esta expansión revela algo importante sobre la estructura de la Organización de Jesús.

Su crecimiento no dependía de aumentar la actividad de su fundador.

Dependía de aumentar la capacidad de otros.

Las organizaciones a menudo llegan a un punto en que el crecimiento se ve limitado por la concentración de liderazgo. Cada decisión fluye a través de un

pequeño grupo. Cada iniciativa requiere la aprobación de los mismos individuos. Cada desafío regresa a las mismas personas para su resolución. A medida que las demandas aumentan, surgen cuellos de botella.

Jesús evitó esta trampa desarrollando y empoderando intencionalmente a otros.

El empoderamiento, sin embargo, es más que delegación.

La delegación asigna tareas.

El empoderamiento transfiere autoridad.

La distinción es importante porque los individuos no pueden asumir eficazmente la responsabilidad sin poseer la autoridad necesaria para cumplirla. Jesús no solo les dijo a los discípulos qué hacer. Les confió la autoridad necesaria para lograr el trabajo.

Esta confianza debió sentirse tanto estimulante como intimidante.

Los discípulos habían presenciado a Jesús ejerciendo autoridad a lo largo de Su ministerio. Habían visto a las multitudes responder a Sus enseñanzas, a los demonios obedecer Sus mandatos y vidas transformadas por Su presencia. Ahora se les pedía que asumieran responsabilidades que antes Le pertenecían exclusivamente a Él.

Tales momentos revelan la profundidad del compromiso de Jesús con el desarrollo del liderazgo.

Estaba dispuesto a compartir la influencia.

Muchos líderes tienen dificultades precisamente en este punto. Pueden sentirse cómodos desarrollando seguidores, asistentes o colaboradores, pero dudan cuando el desarrollo comienza a producir individuos capaces de un liderazgo significativo por derecho propio. La influencia puede convertirse en algo que proteger en lugar de algo que multiplicar.

Jesús nunca parece amenazado por el crecimiento de Sus discípulos.

Todo lo contrario.

Su desarrollo era prueba de que la misión estaba teniendo éxito.

El regreso de los discípulos de estas asignaciones proporciona una visión adicional de Su enfoque de liderazgo. Jesús escuchó sus informes. Celebró lo que había salido bien. Proporcionó instrucción adicional cuando fue necesario. El éxito se convirtió en una oportunidad para aprender, en lugar de para la autocomplacencia.

Este patrón sigue siendo una de las características de una delegación eficaz.

La responsabilidad sin apoyo a menudo conduce a la frustración.

La responsabilidad seguida de reflexión conduce al crecimiento.

Los discípulos no fueron enviados de forma permanente. Regresaron. Discutieron sus experiencias. Recibieron orientación. El ciclo de asignación, experiencia, reflexión y responsabilidad adicional continuó a lo largo del ministerio.

El proceso también revela por qué Jesús pasó tanto tiempo desarrollando a las personas antes de asignar responsabilidades importantes. La delegación sin preparación puede ser imprudente. La preparación sin delegación puede ser inútil. Un liderazgo eficaz requiere ambas.

Jesús las equilibró notablemente bien.

Los discípulos recibieron suficiente preparación para tener éxito, suficiente responsabilidad para crecer y suficiente apoyo para continuar desarrollándose cuando ocurrían errores.

Quizás en ningún lugar es este equilibrio más evidente que en la respuesta de Jesús al fracaso. Los Evangelios contienen varios ejemplos de situaciones en las que los discípulos tuvieron dificultades o se quedaron cortos. Sin embargo, estos fracasos rara vez resultaron en rechazo. En cambio, se convirtieron en oportunidades para la instrucción. Jesús los corrigió, los desafió y los ayudó a comprender lo que habían pasado por alto.

El objetivo no era la perfección.

El objetivo era el crecimiento.

Esta perspectiva creó un ambiente en el que el desarrollo podía florecer. Los discípulos eran libres de intentar cosas difíciles porque su valor no estaba determinado únicamente por el éxito inmediato. Estaban siendo preparados para una misión futura que requeriría resiliencia, adaptabilidad y fe.

Visto desde una perspectiva organizacional, los resultados son extraordinarios.

En pocos años, Jesús transformó a individuos comunes en líderes capaces de llevar Su misión mucho más allá de los límites de Galilea y Judea. Esta transformación no ocurrió solo a través de conferencias. Ocurrió porque se confió la responsabilidad, se compartió la autoridad y se dio a las personas la oportunidad de crecer a través de la experiencia.

La Organización de Jesús se expandió porque el liderazgo se expandió.

A medida que los discípulos aceptaban una responsabilidad cada vez mayor, la misión ganaba una capacidad creciente. Se podía llegar a más personas. Se podían servir más comunidades. Se podían desarrollar más líderes. Lo que comenzó como un ministerio centrado en un líder se estaba convirtiendo en un movimiento capaz de multiplicarse a sí mismo.

Esa multiplicación no fue accidental.

Fue el resultado de una delegación y un empoderamiento deliberados.

Jesús entendía que el futuro de la misión dependía de personas que pudieran liderar sin Su presencia física. Cada asignación, cada responsabilidad y cada oportunidad de ejercer autoridad estaba preparando a los discípulos para un día que se acercaba rápidamente.

El aprendizaje estaba produciendo líderes.

La delegación estaba probando a los líderes.

Pronto, esos líderes serían llamados a llevar la misión adelante.

Y Jesús se aseguraba de que estuvieran listos.

Preparación para la sucesión

«De cierto, de cierto os digo: El que en mí cree, las obras que yo hago, él las hará también; y aun mayores que estas hará, porque yo voy al Padre».
— Juan 14:12

Todo líder, eventualmente, se enfrenta a una realidad ineludible.

Ningún líder permanece para siempre.

La cuestión no es si el liderazgo hará una transición. La cuestión es si la organización estará preparada cuando esto ocurra.

La historia está llena de ejemplos de movimientos que florecieron bajo fundadores extraordinarios, solo para tener dificultades después de su partida. A veces, la personalidad del fundador se vuelve tan central para la organización que ningún sucesor puede llenar el vacío. A veces, el conocimiento crítico permanece concentrado en un solo individuo. A veces, los futuros líderes son identificados demasiado tarde o desarrollados demasiado lentamente. En cada caso, la organización descubre que el éxito en el presente no garantiza la continuidad en el futuro.

Jesús enfrentó este desafío de manera más directa que la mayoría de los líderes.

A diferencia de muchos fundadores, Él sabía precisamente cuándo terminaría Su ministerio terrenal. La cruz no fue un evento imprevisto. Desde los primeros días de Su ministerio público, Él comprendió hacia dónde conducía la misión. A medida que pasaban los meses y la oposición aumentaba, Él habló más abiertamente sobre Su muerte, resurrección y partida inminentes. Mientras los discípulos luchaban por comprender lo que quería decir, Jesús ya los estaba preparando para un futuro en el que Él ya no estaría físicamente presente.

Esta preparación pudo haber sido la responsabilidad de liderazgo más importante de Su ministerio.

Todo lo demás dependía de ella.

Las multitudes eventualmente se dispersarían.

Los milagros se convertirían en recuerdos.

Los caminos de Galilea se aquietarían.

Si la misión iba a continuar, otros tendrían que llevarla adelante.

Lo notable es que Jesús comenzó a prepararse para esta transición mucho antes de que los discípulos se dieran cuenta de que era necesaria. El modelo de discipulado, la delegación de responsabilidad, el envío de los Doce y el encargo de los Setenta y Dos no fueron ejercicios de liderazgo aislados. Juntos formaron una estrategia de sucesión que se desarrolló a lo largo de varios años.

Jesús no estaba simplemente formando seguidores.

Él estaba preparando sucesores.

La planificación de la sucesión moderna a menudo se centra en las posiciones. Las organizaciones identifican roles clave y determinan quiénes podrían ocuparlos en el futuro. Si bien dicha planificación es importante, Jesús abordó la sucesión a un nivel más profundo. Su preocupación no era simplemente quién ocuparía un rol. Su preocupación era si los futuros líderes comprendían la misión, abrazaban los valores y poseían el carácter necesario para llevarla adelante con fidelidad.

Esta distinción explica por qué invirtió tanto en la formación en lugar de la información.

Los discípulos necesitaban más que conocimiento.

Necesitaban convicción.

El conocimiento puede transferirse rápidamente. La convicción generalmente se forma a través de la experiencia. Al caminar junto a Jesús a través de triunfos y contratiempos, a través de momentos de celebración y momentos de tristeza, los discípulos estaban desarrollando una base lo suficientemente sólida como para sostenerlos después de Su partida.

Una de las indicaciones más claras de la planificación de la sucesión de Jesús aparece en Su disposición a compartir responsabilidades cada vez más importantes con los discípulos antes de que ocurriera la transición. Ellos no estaban esperando pasivamente que el liderazgo les fuera entregado algún día en el futuro. Ellos ya lo estaban practicando.

Este principio sigue siendo esencial en toda organización.

Los futuros líderes no deben encontrarse con la responsabilidad por primera vez después de que ocurra la sucesión. Una planificación de sucesión efectiva crea oportunidades para el liderazgo mucho antes de que el liderazgo sea necesario. Los individuos crecen en responsabilidad en lugar de ser repentinamente abrumados por ella.

Jesús siguió consistentemente este patrón.

Los discípulos participaron en el ministerio.

Representaron la misión.

Tomaron decisiones.

Experimentaron tanto el éxito como el fracaso.

Con cada asignación, su capacidad aumentaba.

Cuando Jesús se acercaba a los últimos días de Su ministerio terrenal, la base ya había sido sentada.

Sin embargo, la sucesión requería más que preparación.

Requería confianza.

Uno de los aspectos más notables de la narrativa del Evangelio es la confianza de Jesús en el futuro a pesar de las obvias imperfecciones de los discípulos. Pedro lo negaría. Tomás dudaría. Los demás se dispersarían por miedo durante Su arresto. Juzgados únicamente por su desempeño durante la última semana antes de la crucifixión, los discípulos podrían parecer malos candidatos para un futuro liderazgo.

Jesús vio algo diferente.

Él vio en lo que se convertirían.

Esta perspectiva revela una característica importante de una planificación de la sucesión efectiva. Los líderes a menudo evalúan a los sucesores potenciales basándose únicamente en el rendimiento actual. Jesús miró más allá de las debilidades presentes y reconoció la capacidad futura. Él entendió que el crecimiento continuaría después de Su partida, así como había ocurrido durante Su presencia.

Los acontecimientos posteriores a la resurrección demuestran la sabiduría de este enfoque. Los discípulos que una vez lucharon por comprender Su misión emergieron gradualmente como líderes confiados. Los hombres que habían temido la oposición eventualmente proclamarían el Evangelio públicamente a pesar de un riesgo personal significativo. La transformación no fue instantánea, pero fue real.

Jesús los había preparado para ello.

Otro elemento crítico de Su estrategia de sucesión fue la claridad de la misión. Las organizaciones a menudo tienen dificultades durante las transiciones de liderazgo porque la gente se siente insegura acerca de las prioridades. La confusión con respecto al propósito crea inestabilidad. Surgen visiones contrapuestas. El

impulso se desacelera mientras los líderes intentan determinar qué viene después.

Jesús dejó notablemente poca ambigüedad con respecto a la misión.

A lo largo de Su ministerio, Él enfatizó repetidamente el Reino de Dios. Enseñó a los discípulos por qué existía la misión, a quién servía y qué buscaba lograr. Cerca del final de Su ministerio terrenal, hizo esa misión aún más explícita. La Gran Comisión proporcionó una dirección clara para el futuro. Los discípulos no se quedaron preguntándose qué vendría después.

Ellos lo sabían.

Hagan discípulos.

Proclamen el Evangelio.

Lleven la misión adelante.

Debido a que la misión permaneció clara, la transición de liderazgo se volvió significativamente más fácil.

La importancia de este principio no puede ser exagerada. Las organizaciones fuertes están unidas no solo por la lealtad a un líder, sino por el compromiso con una misión. Cuando la misión permanece clara, los cambios de liderazgo se vuelven más manejables porque la gente entiende lo que debe continuar, independientemente de quién ocupe los puestos de autoridad.

Jesús también preparó a los discípulos emocionalmente para la transición. La sucesión de liderazgo no es meramente un evento estructural. Es un evento profundamente humano. Las relaciones cambian. Los patrones familiares desaparecen. La incertidumbre crea ansiedad. Los discípulos amaban a Jesús, dependían de Él y habían organizado sus vidas en torno a Su presencia. La perspectiva de Su partida era comprensiblemente inquietante.

En lugar de evitar estas realidades, Jesús las abordó directamente.

Él habló sobre lo que vendría.

Él los animó.

Él les recordó el propósito mayor.

Él prometió que no serían abandonados.

Estas conversaciones revelan a un líder que entendió que las transiciones exitosas requieren atención tanto a las dimensiones organizacionales como a las personales.

Quizás el aspecto más extraordinario de la estrategia de sucesión de Jesús es que Él esperaba que la misión se expandiera después de Su partida. Muchos fundadores esperan que sus organizaciones sobrevivan. Jesús anticipó el crecimiento. El versículo que abre este capítulo refleja esa confianza. Les dijo a Sus seguidores que continuarían la obra y que la misión alcanzaría incluso más lejos de lo que lo había hecho durante Su ministerio terrenal.

Esto no era arrogancia.

Era multiplicación.

Todo en la Organización de Jesús había estado preparándose para este resultado. El aprendizaje creó líderes. La delegación desarrolló líderes. El empoderamiento fortaleció a los líderes. La sucesión liberaría a esos líderes para sus futuras responsabilidades.

Los resultados hablan por sí mismos.

En pocas décadas, el Evangelio se había extendido por gran parte del Imperio Romano. Comunidades de creyentes surgieron en ciudades y regiones que Jesús nunca visitó físicamente. La misión continuó no porque el fundador permaneciera presente, sino porque el fundador había preparado a otros para llevarla adelante.

Visto a través de una lente organizacional, este puede ser el logro más notable de Jesús.

Él construyó un movimiento capaz de prosperar sin Su presencia física.

Pocos líderes logran tal cosa. Menos aún lo logran en un período de tiempo tan corto. Sin embargo, la evidencia es inconfundible. La Organización de Jesús sobrevivió a su transición no por accidente, sino por diseño.

Jesús se había preparado para la sucesión desde el principio.

La misión nunca tuvo la intención de terminar con Él.

Estaba destinada a continuar a través de aquellos a quienes Él había pasado años preparando.

Y debido a esa preparación, así fue.

“Pero recibiréis poder cuando el Espíritu Santo venga sobre vosotros; y me seréis testigos en Jerusalén, en toda Judea y Samaria, y hasta los confines de la tierra.”— Hechos 1:8

La mayoría de las organizaciones se definen por el período durante el cual su fundador permanece presente.

El fundador establece la visión, atrae seguidores, toma decisiones clave y proporciona dirección durante los años formativos de la organización. Mientras ese líder permanece activo, el futuro a menudo parece seguro. La verdadera prueba llega después. Cuando el fundador se va, la organización debe responder una pregunta difícil: ¿Se construyó alrededor de una persona o se construyó alrededor de una misión?

La historia demuestra que la distinción importa.

Algunos movimientos se desvanecen rápidamente después de la pérdida de su líder. El impulso desaparece. Surgen divisiones internas. El propósito se vuelve poco claro. Las cualidades que alguna vez parecieron garantizar el éxito resultan insuficientes cuando el individuo que las encarnaba ya no está presente.

Otras organizaciones sobreviven la transición y continúan creciendo.

Un número muy pequeño hace algo aún más notable.

Se hacen más fuertes.

El movimiento que Jesús inició pertenece a esta última categoría.

Desde una perspectiva puramente humana, la situación que enfrentaban los discípulos después de la crucifixión debería haber provocado el colapso en lugar de la expansión. Su líder había sido ejecutado. Poseían recursos limitados. No tenían influencia política. No comandaban ninguna fuerza militar. Enfrentaban la oposición tanto de las autoridades religiosas como gubernamentales. El movimiento en sí era todavía relativamente joven y estaba concentrado en un pequeño rincón del Imperio Romano.

Ningún analista organizacional que examinara la situación en ese momento habría predicho lo que sucedió después.

Sin embargo, en pocas décadas, existían comunidades de creyentes en gran parte del mundo mediterráneo. El mensaje de Jesús había cruzado fronteras geográficas, culturales, lingüísticas y sociales. El movimiento no solo sobrevivió la partida de su Fundador, sino que se aceleró.

Este resultado extraordinario no se produjo solo porque la planificación de la sucesión hubiera sido exitosa, aunque lo fue. Tampoco se produjo únicamente porque los discípulos hubieran sido bien entrenados, aunque lo fueron. Algo más grande estaba ocurriendo.

La misión que Jesús estableció nunca tuvo la intención de concluir con Su ministerio terrenal.

Todo en los capítulos precedentes apunta hacia esta realidad. La misión fue lo primero. Se desarrolló a las personas. Se establecieron sistemas operativos. Se capacitó, empoderó y preparó a los líderes para la sucesión. Cada componente de la organización fue diseñado pensando en la continuidad. Jesús estaba construyendo algo capaz de perdurar más allá de Su presencia física.

El libro de Hechos revela lo que sucedió cuando esas preparaciones fueron puestas a prueba.

Los discípulos que una vez lucharon por comprender la enseñanza de Jesús de repente se encontraron responsables de llevar Su mensaje al mundo. Los mismos hombres que una vez habían discutido sobre el estatus ahora enfrentaban el desafío de liderar un movimiento en rápido crecimiento. La pequeña comunidad que se había reunido alrededor de Jesús durante Su ministerio se convirtió en el fundamento de una organización en expansión que se extendía más allá de las fronteras de Judea.

Lo que sigue es una de las historias organizacionales más notables de la historia.

El movimiento crece sin perder su misión.

Se expande sin abandonar su mensaje.

Desarrolla nuevos líderes mientras permanece conectado a su propósito original.

Lo más importante, demuestra que Jesús había logrado con éxito algo que pocos fundadores logran. Había construido una organización capaz de prosperar sin Su presencia física.

Esta sección final explora cómo sucedió eso.

Comenzaremos con Pentecostés, el evento que transformó a un grupo de seguidores asustados en un movimiento audaz preparado para involucrar al mundo. Luego examinaremos las lecciones organizacionales encontradas en la iglesia primitiva mientras navegaba por el crecimiento, el conflicto, los desafíos de liderazgo y la expansión geográfica. Finalmente, consideraremos por qué los principios establecidos por Jesús continúan influyendo en organizaciones, iglesias y líderes dos mil años después.

La historia podría haber terminado en la cruz.

No fue así.

La historia podría haber terminado con la resurrección.

No fue así.

La historia continuó porque la misión continuó.

Y la misión continuó porque Jesús había pasado años construyendo una organización diseñada para llevarla adelante.

Ese logro puede ser Su milagro organizacional más pasado por alto.

El Fundador partió.

La misión permaneció.

El movimiento perduró.

Y el mundo nunca volvería a ser el mismo.

Parte VI Capítulos

Capítulo 18 — Pentecostés y Expansión
Capítulo 19 — Lecciones Organizacionales de la Iglesia Primitiva
Capítulo 20 — Por qué la Organización de Jesús Todavía Funciona

Parte VI La organización que sobrevivió a su fundador

CAPÍTULO 18

Pentecostés y expansión

«Y todos fueron llenos del Espíritu Santo y comenzaron a hablar en otras lenguas, según el Espíritu les daba que hablasen». — Hechos 2:4

Toda organización, eventualmente, se encuentra con un momento decisivo.

Hay períodos de preparación, planificación, desarrollo y anticipación. Durante estas temporadas, gran parte del trabajo ocurre detrás de escena. Se construyen estructuras. Se capacita a las personas. Se forman relaciones. La importancia de estos esfuerzos no siempre es visible de inmediato. Luego llega un momento en que la preparación da paso a la acción y se revela la verdadera capacidad de la organización.

Para la Organización de Jesús, ese momento fue Pentecostés.

El evento ocupa un lugar central en la teología cristiana, y con razón. La venida del Espíritu Santo marcó el cumplimiento de la promesa de Jesús y el comienzo de un nuevo capítulo en la obra redentora de Dios. Sin embargo, Pentecostés también representa un notable punto de inflexión organizacional. Fue el momento en que el movimiento que Jesús había pasado años construyendo demostró que podía funcionar y expandirse sin Su presencia física.

Todo hasta este punto había sido preparación.

La misión había sido definida.

Los discípulos habían sido seleccionados.

Se habían desarrollado líderes.

Las responsabilidades habían sido delegadas.

La sucesión había sido planificada.

Ahora venía la prueba.

¿Continuaría el movimiento?

Las circunstancias que rodearon a Pentecostés hacen que la respuesta sea aún más notable. Los discípulos no se reunían desde una posición de poder político o fuerza institucional. No poseían apoyo gubernamental, ni protección militar, ni autoridad religiosa establecida. No tenían una sede permanente ni recursos

financieros capaces de sostener un esfuerzo de expansión a gran escala.

Lo que sí poseían era una misión compartida, una comunidad de seguidores comprometidos y confianza en las promesas que Jesús les había dado.

El momento de Pentecostés resultó significativo. Jerusalén estaba llena de visitantes que habían viajado de todo el mundo judío para celebrar la festividad. Peregrinos llegaron de regiones que se extendían mucho más allá de Judea, trayendo consigo diferentes idiomas, costumbres y experiencias. La ciudad se convirtió en un punto de encuentro temporal para personas conectadas con comunidades de todo el Imperio Romano y más allá.

Desde una perspectiva organizacional, el escenario difícilmente podría haber sido más estratégico.

El mensaje no se limitaría a una sola ciudad.

Había representantes de muchas regiones presentes.

Las redes de comunicación que se extendían a grandes distancias ya estaban establecidas.

El evento que siguió transformó esas redes en canales a través de los cuales se difundiría el Evangelio.

Cuando Pedro se puso de pie y se dirigió a la multitud, el contraste con el hombre que encontramos en los Evangelios es asombroso. Solo unas semanas antes, había negado incluso conocer a Jesús. El miedo y la incertidumbre habían dominado sus acciones. Ahora se paraba ante una gran reunión y proclamaba audazmente el mensaje de Cristo.

La transformación fue extraordinaria.

Sin embargo, el discurso de Pedro también revela el éxito de la estrategia de desarrollo de liderazgo de Jesús.

Pedro conocía la misión.

Él entendió el mensaje.

Poseía la confianza para comunicarlo públicamente.

Lo más importante es que pudo liderar sin que Jesús estuviera a su lado.

El aprendizaje había funcionado.

Los resultados fueron inmediatos. Hechos registra que miles respondieron al mensaje de Pedro y fueron añadidos a la comunidad de creyentes. Un crecimiento

de tal magnitud desafiaría incluso a las organizaciones modernas. Sin embargo, los primeros seguidores no parecieron sorprendidos por la necesidad de recibir, enseñar e incorporar nuevos miembros al movimiento.

Esto sugiere que Jesús los había preparado para el crecimiento mucho antes de que el crecimiento llegara.

Uno de los aspectos más fascinantes de Pentecostés es que revela la diferencia entre un movimiento centrado en una personalidad y un movimiento centrado en una misión. Las organizaciones construidas principalmente alrededor de un fundador carismático a menudo luchan después de que ese fundador se va. La atención permanece fija en el individuo, y sin ese individuo la organización pierde impulso.

La Organización de Jesús experimentó lo opuesto.

La partida del Fundador no detuvo la expansión.

La expansión se aceleró.

Esto fue posible porque Jesús había dirigido consistentemente la atención hacia la misión en lugar de hacia Sí mismo como líder terrenal. Los discípulos entendieron lo que habían sido llamados a hacer. El mensaje permaneció claro. El propósito permaneció inalterado. Las responsabilidades de liderazgo ya se habían distribuido entre múltiples individuos.

La organización había sido diseñada para la continuidad.

El libro de los Hechos ofrece numerosos ejemplos de este diseño en acción. El liderazgo surgió desde dentro de la comunidad en lugar de permanecer concentrado en una sola persona. Pedro desempeñó un papel destacado, pero también lo hicieron Juan, Santiago, Esteban, Felipe, Bernabé, Pablo y muchos otros. A medida que el movimiento se expandía geográficamente, el liderazgo se expandía con él.

Esta multiplicación no fue accidental.

Había sido integrada en la organización desde el principio.

Jesús nunca había intentado crear dependencia. Cada etapa de Su ministerio movió a las personas hacia una mayor participación y una mayor responsabilidad. Los discípulos aprendieron a través del discipulado. Crecieron por medio de la delegación. Maduraron a través de la experiencia. Pentecostés simplemente reveló lo que años de preparación ya habían producido.

El crecimiento descrito en Hechos también destaca otro importante principio organizacional. La expansión saludable requiere más que entusiasmo. Requiere sistemas, relaciones y entendimiento compartido. Los nuevos creyentes necesitaban instrucción. Las comunidades necesitaban liderazgo. Los recursos necesitaban gestión. La comunicación necesitaba coordinación a través de distancias crecientes.

La iglesia primitiva abordó estos desafíos no abandonando los principios establecidos por Jesús, sino aplicándolos. El liderazgo permaneció estrechamente conectado con la misión. Las comunidades se reunieron en torno a relaciones en lugar de instituciones. La responsabilidad continuó distribuyéndose en lugar de centralizarse. A medida que surgían nuevos desafíos, la organización se adaptaba sin perder de vista su propósito.

Quizás en ningún lugar esto es más evidente que en la vida diaria de los primeros creyentes. Hechos describe una comunidad dedicada a la enseñanza, la confraternidad, la oración y el apoyo mutuo. Estas prácticas no fueron innovaciones creadas después de la partida de Jesús. Fueron extensiones de patrones ya presentes durante Su ministerio. La organización se estaba expandiendo, pero sus fundamentos permanecían inalterados.

La importancia de Pentecostés, por lo tanto, se extiende más allá de los dramáticos eventos de un solo día.

Pentecostés reveló que la misión podía avanzar sin la presencia física de su Fundador.

Los discípulos que antes seguían ahora estaban liderando.

La comunidad que antes se reunía alrededor de Jesús ahora llevaba Su mensaje al mundo.

La organización que había sido cuidadosamente desarrollada durante varios años ahora demostraba su capacidad para crecer.

Desde una perspectiva organizacional, esta puede ser una de las transiciones más notables de la historia. Un movimiento que debería haberse disuelto tras la pérdida de su líder central, en cambio, entró en su período más dinámico de expansión. El mismo evento que podría haber puesto fin a la misión se convirtió en el catalizador de su crecimiento.

La razón se vuelve clara cuando se ve a través de la lente de los capítulos precedentes.

Jesús se había preparado para este momento desde el principio.

La misión fue lo primero.

Las personas fueron desarrolladas.

Las operaciones fueron establecidas.

Los líderes fueron entrenados.

El plan de sucesión fue ejecutado.

Cuando llegó Pentecostés, la organización estaba lista.

El Espíritu Santo empoderó la misión, y el movimiento avanzó con una fuerza que finalmente llevaría el Evangelio mucho más allá de Jerusalén, más allá de Judea, más allá de Samaria, y eventualmente hasta los confines de la tierra.

El Fundador había partido.

La misión apenas había comenzado.

Lecciones organizacionales de la iglesia primitiva

*«Y el Señor añadía cada día a la iglesia a los que habían de ser salvos».—
Hechos 2:47*

El éxito de una organización a menudo se mide por lo que ocurre después de que su fundador se ha ido.

Muchos líderes son capaces de generar impulso. Son muchos menos los que crean algo que sigue creciendo, adaptándose y manteniéndose fiel a su propósito mucho tiempo después de que ellos ya no estén presentes. Por eso el libro de los Hechos es tan importante para entender la Organización de Jesús. Proporciona más que un registro de la iglesia primitiva. Revela si los principios que Jesús estableció durante Su ministerio eran lo suficientemente sólidos como para sobrevivir al contacto con la realidad.

La respuesta se hace evidente casi de inmediato.

El movimiento creció.

Creció rápidamente, cruzando fronteras geográficas, culturales, lingüísticas y sociales. Nuevos creyentes se unieron a la comunidad. Surgieron nuevos líderes. Aparecieron nuevos desafíos. Surgieron preguntas que Jesús nunca había abordado directamente durante Su ministerio terrenal. La organización enfrentó presiones tanto internas como externas. Sin embargo, a pesar de estos desafíos, el movimiento se mantuvo notablemente resiliente.

Esta resiliencia no ocurrió por accidente.

La iglesia primitiva heredó más que un mensaje. Heredó una forma de operar.

Muchos de los principios organizacionales establecidos durante el ministerio de Jesús pueden observarse a lo largo del libro de los Hechos. La misión siguió siendo central. El liderazgo continuó siendo desarrollado y distribuido. Las comunidades se reunieron en torno a las relaciones. Los recursos fueron vistos como herramientas al servicio de la misión. La toma de decisiones siguió conectada a un propósito compartido en lugar de a la ambición individual.

La continuidad es sorprendente.

Los mismos principios que permitieron que el ministerio de Jesús funcionara eficazmente en los caminos de Galilea ahora permitieron que la iglesia operara a través de ciudades y regiones en todo el mundo romano.

Una de las lecciones más importantes surge de la respuesta de la iglesia al crecimiento mismo.

El crecimiento a menudo se celebra, pero el crecimiento crea problemas.

Más personas requieren más liderazgo. Más actividad requiere más coordinación. Más complejidad exige una mayor capacidad organizacional. Muchas organizaciones descubren que los sistemas que funcionaron bien en una etapa se vuelven inadecuados en otra. Lo que antes parecía simple de repente se vuelve difícil.

La iglesia primitiva experimentó esta realidad de primera mano.

Hechos 6 registra una disputa sobre la distribución de recursos a las viudas dentro de la creciente comunidad. El problema no era teológico. Era operativo. Las personas se sentían ignoradas. Las expectativas no se cumplían consistentemente. La organización había crecido lo suficiente como para que los procesos informales ya no fueran suficientes.

La respuesta es reveladora.

Los apóstoles no intentaron resolver el problema gestionando personalmente cada detalle. En cambio, identificaron a individuos capaces, delegaron responsabilidades y establecieron una estructura capaz de abordar la necesidad, permitiendo a los líderes mantenerse enfocados en sus responsabilidades principales.

Esta decisión demuestra un principio que sigue siendo relevante hoy.

El crecimiento a menudo requiere adaptación organizacional.

La misión permaneció inalterada.

La estructura evolucionó.

Las organizaciones saludables entienden la diferencia.

Otra lección surge de la forma en que se desarrolló el liderazgo dentro de la iglesia primitiva. Aunque los apóstoles desempeñaron roles críticos, el movimiento nunca llegó a depender de un solo individuo. Constantemente surgieron nuevos líderes. Esteban se convirtió en un poderoso testigo. Felipe llevó el mensaje a nuevas regiones. Bernabé animó y desarrolló a otros. Pablo finalmente se convirtió

en uno de los líderes más influyentes en la historia de la iglesia.

Lo notable es cuán naturalmente ocurrió este desarrollo.

La iglesia no trató el liderazgo como un recurso escaso que debía protegerse.

Trató el liderazgo como algo que debía multiplicarse.

Esto refleja la influencia del modelo de discipulado de Jesús. Los líderes que habían sido desarrollados a través de la inversión y la responsabilidad, naturalmente invirtieron en otros. El patrón se repitió generación tras generación. El liderazgo se convirtió en un activo multiplicador en lugar de un factor limitante.

La iglesia primitiva también demuestra la importancia de la claridad de la misión.

Las organizaciones frecuentemente encuentran desacuerdos internos. Las prioridades compiten. Surgen preferencias personales. Diferentes perspectivas crean tensión. Tales desafíos no son necesariamente señales de fracaso. En muchos casos, son consecuencias naturales del crecimiento y la diversidad.

La pregunta crucial es cómo se manejan esos desacuerdos.

Hechos 15 proporciona uno de los ejemplos más claros. El Concilio de Jerusalén abordó una disputa que tenía el potencial de dividir el movimiento. El problema involucraba cuestiones de identidad, tradición e inclusión. Existían opiniones firmes en múltiples lados. Las apuestas eran significativas.

Sin embargo, los líderes abordaron el asunto con un compromiso con la misión en lugar de un compromiso con la victoria personal.

Escucharon.

Discutieron.

Reflexionaron sobre las Escrituras y la experiencia.

Lo más importante es que buscaron una resolución que hiciera avanzar la misión en lugar de fragmentarla.

La decisión resultante permitió que el movimiento continuara expandiéndose mientras mantenía la unidad en torno a su propósito central.

La lección es atemporal.

Las organizaciones saludables no son las que evitan el conflicto.

Son aquellas que navegan el conflicto sin perder de vista su misión.

La iglesia primitiva también ilustra el poder de la influencia distribuida. El movimiento se expandió por todo el Imperio Romano sin una burocracia centralizada que dirigiera cada actividad. Surgieron comunidades locales en diferentes ciudades, cada una operando bajo circunstancias únicas mientras permanecían conectadas a la misión más grande.

Esta flexibilidad resultó invaluable.

Las organizaciones que dependen de un control central rígido a menudo luchan por adaptarse a las condiciones cambiantes. La iglesia primitiva demostró un modelo diferente. Las creencias compartidas y una misión compartida proporcionaron unidad, mientras que el liderazgo local proporcionó adaptabilidad. Las comunidades podían responder a sus propias circunstancias sin abandonar su propósito común.

El resultado fue tanto estabilidad como crecimiento.

Quizás la lección más sorprendente concierne a la adversidad.

Desde una perspectiva humana, la iglesia primitiva enfrentó enormes obstáculos. La persecución surgió casi de inmediato. Los líderes fueron encarcelados. Algunos fueron ejecutados. Las comunidades encontraron resistencia tanto de las autoridades religiosas como políticas. Los recursos a menudo eran limitados. Viajar seguía siendo difícil y peligroso.

Sin embargo, el movimiento siguió expandiéndose.

Este resultado desafía muchas suposiciones modernas sobre el éxito organizacional. A menudo asociamos el crecimiento con condiciones favorables. La iglesia primitiva creció en condiciones que habrían desanimado a muchas organizaciones. Su fuerza no provino de la comodidad, sino de la convicción.

La misión importaba lo suficientemente profundo como para que la gente estuviera dispuesta a sacrificarse por ella.

Este nivel de compromiso creó una resiliencia extraordinaria.

Vista a través de una lente organizacional, la iglesia primitiva revela un movimiento que poseía varias características que rara vez se encuentran juntas. Mantuvo la claridad de misión mientras adaptaba sus métodos. Desarrolló líderes evitando la dependencia excesiva de un solo líder. Permaneció unificada sin volverse rígida. Se expandió geográficamente preservando su identidad central.

Lo más importante es que permaneció fiel al propósito establecido por Jesús.

El Libro de los Hechos a menudo se lee como una historia de eventos dramáticos, testigos valientes e intervenciones milagrosas. Es todo eso. Sin embargo, también es la historia de una organización funcionando notablemente bien bajo circunstancias desafiantes. Los principios establecidos por Jesús demostraron ser capaces de sobrevivir al crecimiento, el conflicto, la adversidad y la expansión.

Esa puede ser la lección más importante de todas.

La Organización Jesús no fue diseñada simplemente para tener éxito en condiciones ideales.

Fue diseñada para perdurar.

La iglesia primitiva se convirtió en la prueba.

Su historia demuestra que la eficacia del liderazgo de Jesús no se limitó a Su ministerio terrenal. Los sistemas, las relaciones, los valores y las prácticas de liderazgo que Él estableció continuaron produciendo resultados mucho después de Su partida.

El movimiento sobrevivió.

El movimiento creció.

Y en ese crecimiento, encontramos pruebas convincentes de que Jesús había construido algo mucho más duradero que un movimiento momentáneo.

Había construido una organización capaz de cambiar el mundo.

Por qué la organización de Jesús sigue funcionando

«Jesucristo es el mismo ayer, hoy y por los siglos». — Hebreos 13:8

Han pasado dos mil años desde que Jesús caminó por los caminos de Galilea.

Imperios han surgido y caído. Naciones han aparecido y desaparecido. Las tecnologías han transformado la forma en que la gente se comunica, viaja, aprende y hace negocios. Han surgido industrias enteras que habrían sido inimaginables para el mundo del primer siglo. El ritmo del cambio se ha acelerado a un grado sin precedentes en la historia humana.

Sin embargo, el movimiento que Jesús estableció continúa.

Ese solo hecho merece reflexión.

Muchas organizaciones luchan por sobrevivir una generación. Otras perduran varias décadas antes de perder su sentido de propósito. Incluso las instituciones exitosas a menudo se adaptan tan drásticamente que poco queda de su identidad original. La longevidad por sí sola es rara. La longevidad combinada con una influencia continua es aún más rara.

La Organización de Jesús ha logrado ambas cosas.

Esto no significa que cada iglesia, denominación, ministerio o institución cristiana haya operado perfectamente. La historia proporciona amplia evidencia de fallas humanas, división e imperfección. El éxito duradero de la Organización de Jesús no puede explicarse por una ejecución impecable por parte de sus seguidores.

La explicación yace más profundo.

Los principios fundamentales establecidos por Jesús continúan funcionando porque están arraigados en verdades perdurables sobre las personas, el liderazgo, la comunidad y la misión.

A medida que reflexionamos sobre el viaje a través de este libro, comienza a surgir un patrón notable. Jesús no comenzó construyendo una institución. Él comenzó con una misión. Cada decisión subsiguiente fluyó de ese punto de partida. Las personas que Él seleccionó, los métodos que empleó, los sistemas que estableció y los líderes que desarrolló, estaban todos alineados con un propósito claramente definido.

Este principio sigue siendo tan relevante hoy como lo fue en el primer siglo.

Las organizaciones a menudo se desvían cuando se enfocan más en preservarse a sí mismas que en cumplir su misión. Las estructuras que alguna vez apoyaron la misión se convierten gradualmente en fines en sí mismas. Los procesos se vuelven más importantes que el propósito. La actividad reemplaza el impacto.

Jesús se resistió consistentemente a esta tendencia.

La misión siguió siendo lo principal.

Todo lo demás existía para servirla.

Esa claridad explica gran parte de la eficacia duradera de la organización que Él construyó.

Otra razón por la que la Organización de Jesús sigue funcionando es que fue diseñada en torno a las personas en lugar de las estructuras. Los edificios, los programas, las tecnologías y las instituciones tienen valor. Sin embargo, Jesús invirtió más fuertemente en las personas. Él entendió que los individuos transformados poseen la capacidad de llevar una misión a lugares donde las estructuras no pueden ir.

Los Evangelios demuestran repetidamente este énfasis.

Jesús pasó mucho más tiempo desarrollando discípulos que construyendo sistemas. Invirtió en relaciones. Formó el carácter. Cultivó la convicción. Preparó a personas comunes para lograr cosas extraordinarias. El movimiento resultante demostró ser notablemente adaptable porque fue llevado por personas en lugar de estar confinado a estructuras físicas.

Esta adaptabilidad se convirtió en una de sus mayores fortalezas.

El mensaje se trasladó de Jerusalén a Antioquía, de Antioquía a Roma, y finalmente a través de continentes y culturas. Los idiomas cambiaron. Los gobiernos cambiaron. Las costumbres sociales cambiaron. Sin embargo, la misión continuó porque su fundamento descansaba sobre principios capaces de trascender las circunstancias.

El desarrollo de liderazgo proporciona otra explicación de la durabilidad del movimiento.

A lo largo de la historia, las organizaciones a menudo se han vuelto dependientes de un único líder carismático. Tal dependencia crea vulnerabilidad. Cuando el líder se va, le sigue la incertidumbre. El impulso se desvanece. La sucesión se convierte en una crisis.

Jesús abordó el liderazgo de manera diferente.

Desde el principio, Él estaba desarrollando a otros.

El modelo de aprendizaje, la delegación de responsabilidades y la preparación para la sucesión, todo reflejaba una perspectiva a largo plazo. Jesús estaba formando líderes que pudieran formar líderes. El resultado fue la multiplicación en lugar de la dependencia.

Esa multiplicación continúa hoy.

Cada generación de creyentes hereda la responsabilidad de desarrollar a la siguiente generación. El proceso no siempre es perfecto, pero el principio sigue siendo poderoso. Las organizaciones capaces de reproducir liderazgo poseen una ventaja que no puede ser fácilmente duplicada.

La Organización de Jesús también sigue funcionando porque equilibra la convicción y la flexibilidad.

Este equilibrio es sorprendentemente difícil de lograr.

Algunas organizaciones se comprometen tanto a preservar cada tradición que pierden la capacidad de adaptarse. Otras se adaptan tan agresivamente que pierden su identidad. La iglesia primitiva demostró otro enfoque. La misión permaneció constante mientras los métodos evolucionaron. Las creencias centrales permanecieron inalteradas mientras el movimiento se expandía a nuevas culturas y contextos.

La distinción es crucial.

La misión es permanente.

Los métodos son herramientas.

Las organizaciones saludables entienden la diferencia.

Quizás la razón más pasada por alto de la influencia duradera de la Organización de Jesús es su comprensión de la naturaleza humana. Jesús construyó un movimiento que abordó necesidades presentes en cada generación. La gente sigue buscando un propósito. Siguen deseando pertenecer. Siguen luchando con preguntas de significado, identidad, perdón, esperanza y trascendencia.

La tecnología cambia.

La naturaleza humana no.

Las enseñanzas de Jesús siguen resonando porque hablan de realidades que permanecen notablemente consistentes a través de los siglos y las culturas. La organización que Él estableció sigue siendo relevante porque aborda preguntas que cada generación debe responder por sí misma.

Sin embargo, hay otra razón por la que la Organización de Jesús sigue funcionando, y puede que sea la más importante de todas.

La organización nunca fue el objetivo final.

La misión sí lo fue.

A lo largo de este libro, hemos explorado las personas, las operaciones, las prácticas de liderazgo, los sistemas de comunicación y las estructuras organizativas asociadas con el ministerio de Jesús. Estos elementos son fascinantes e instructivos. Proporcionan valiosas ideas para líderes, organizaciones, iglesias, empresas y movimientos de todo tipo.

Pero nunca fueron el enfoque central del trabajo de Jesús.

Cada sistema sirvió a un propósito más allá de sí mismo.

Cada estructura apoyó una misión.

Cada práctica de liderazgo impulsó un llamado mayor.

Jesús no vino a construir una organización por el simple hecho de tener una organización. Él construyó una organización capaz de avanzar el Reino de Dios.

Esa distinción lo cambia todo.

Cuando las organizaciones se preocupan demasiado por su propia preservación, a menudo declinan. Cuando permanecen comprometidas con una misión más grande que ellas mismas, conservan la capacidad de crecer, adaptarse y perdurar. La Organización de Jesús sigue influyendo en el mundo porque su propósito se extiende más allá del éxito organizacional.

Existe para servir a una misión que trasciende cada generación.

Al concluir esta exploración, vale la pena retomar la pregunta que inspiró el libro en primer lugar.

¿Cómo logró Jesús tanto en tan poco tiempo?

La respuesta es tan simple como profunda.

Él construyó una organización centrada en la misión.

Él seleccionó a las personas adecuadas.

Él desarrolló líderes, no solo seguidores.

Él creó sistemas operativos que apoyaron la misión.

Él delegó responsabilidades.

Él se preparó para la sucesión.

Él permaneció enfocado en el propósito, más que en la popularidad.

Lo más importante, Él alineó cada aspecto de la organización con la voluntad del Padre.

El resultado fue un movimiento que sobrevivió a la muerte de su Fundador, se expandió por todo el mundo y sigue influyendo en miles de millones de personas dos mil años después.

Ese logro debería inspirar asombro.

También debería inspirar aprendizaje.

Para líderes, empresarios, pastores, educadores, padres y cualquiera a quien se le haya confiado una misión, la vida de Jesús ofrece más que verdad espiritual. Proporciona un notable ejemplo de cómo el propósito, las personas, el liderazgo y la organización pueden trabajar juntos al servicio de algo mucho más grande que ellos mismos.

Los caminos de Galilea ahora están en silencio.

Las multitudes se dispersaron hace mucho tiempo.

Los discípulos pasaron a la historia.

Sin embargo, la misión continúa.

Y quizás esa sea la mayor evidencia de todas de que la Organización de Jesús aún funciona.

Epílogo La misión continúa

Cuando comenzamos este viaje, nos hicimos una pregunta sencilla.

¿Cómo logró Jesús tanto en tan poco tiempo?

Es una pregunta que nace tanto de la curiosidad como de la admiración. Ya sea que uno se acerque a los Evangelios como creyente, estudiante de historia, líder o simplemente como observador del logro humano, los hechos son difíciles de ignorar. Un carpintero de una pequeña aldea de Galilea lanzó un movimiento que ha sobrevivido a imperios, cruzado continentes, transformado culturas, inspirado incontables actos de compasión y continúa dando forma a las vidas de miles de millones de personas dos mil años después de que terminara Su ministerio terrenal.

Tal influencia exige una explicación.

A lo largo de estas páginas, hemos examinado la misión que Jesús persiguió, las personas que reunió, los sistemas que apoyaron Su obra, los líderes que desarrolló y el movimiento que sobrevivió a Su partida. Hemos mirado debajo de las historias conocidas del Evangelio para descubrir principios organizativos ocultos en ellas. Hemos observado a un líder que se mantuvo enfocado en el propósito, que invirtió profundamente en las personas, que delegó responsabilidades, que se preparó para la sucesión y que construyó una organización centrada en la misión capaz de perdurar mucho después de que Él se hubiera ido.

Estas observaciones son valiosas.

Pero no son lo más importante.

En algún momento, todo esfuerzo por analizar la organización debe volver a Aquel que la creó.

Jesús no fue meramente un líder extraordinario.

No fue meramente un maestro excepcional.

No fue meramente un estratega, comunicador o desarrollador de personas magistral.

La organización funcionó por quién era Él.

Esta realidad es fácil de pasar por alto al estudiar sistemas y estructuras. Podemos sentirnos fascinados por la mecánica del movimiento y olvidar la fuente de su poder. Sin embargo, los propios discípulos habrían rechazado cualquier intento de separar la misión del Mesías. La eficacia de la organización fluía del carácter, el

propósito, la sabiduría y la autoridad de su Fundador.

Los caminos de Galilea no cambiaron el mundo.

Jesús lo hizo.

Los discípulos no crearon la misión.

Jesús lo hizo.

La iglesia primitiva no inventó el mensaje.

Jesús lo hizo.

Cada capítulo de este libro, en última instancia, remite a Él.

Al mismo tiempo, las lecciones organizativas siguen siendo profundamente relevantes porque revelan algo sobre cómo Dios a menudo elige obrar en el mundo. Él obra a través de las personas. Él obra a través de las relaciones. Él obra a través de misiones que llaman a individuos ordinarios a propósitos extraordinarios. Él desarrolla líderes. Él crea comunidades. Él invita a la participación en algo más grande que nosotros mismos.

Este patrón no terminó en el siglo primero.

La misión continúa.

Esa realidad debería desafiar a cada lector.

Independientemente de la profesión, la posición o la etapa de la vida, a cada uno de nosotros se nos han confiado responsabilidades. Algunos dirigen organizaciones. Otros dirigen familias. Algunos enseñan, son mentores, construyen negocios, sirven a comunidades o apoyan causas más grandes que ellos mismos. La escala puede diferir, pero la pregunta sigue siendo la misma.

¿Qué misión nos ha confiado Dios?

La Organización de Jesús nos recuerda que un impacto significativo rara vez comienza con recursos, estatus o influencia. Jesús comenzó con una misión. Reunió a personas. Invertió en ellas. Se mantuvo fiel a Su propósito. El movimiento resultante cambió el mundo.

Los mismos principios siguen estando disponibles para nosotros hoy.

Misión antes que popularidad.

Personas antes que programas.

Desarrollo antes que dependencia.

Propósito antes que actividad.

Fidelidad antes que reconocimiento.

Estas lecciones no son meramente conocimientos organizacionales.

Son invitaciones.

Nos invitan a pensar de manera diferente sobre el liderazgo, de manera diferente sobre el éxito y de manera diferente sobre las oportunidades que se nos presentan. Nos recuerdan que la influencia no se mide únicamente por lo que logramos personalmente, sino por lo que continúa porque invertimos en otros.

Quizás ese sea uno de los aspectos más hermosos de la historia del Evangelio.

Jesús no buscó construir un monumento a Sí mismo.

Él edificó personas.

Pescadores se convirtieron en apóstoles.

Recaudadores de impuestos se convirtieron en evangelistas.

Hombres y mujeres comunes se convirtieron en testigos fieles.

Un pequeño grupo de seguidores se convirtió en un movimiento que abarcaría el globo.

La misión continuó porque las personas habían sido transformadas.

Al reflexionar sobre la organización que Jesús construyó, me encuentro volviendo a una pregunta diferente a la que dio inicio a este libro.

No ¿cómo logró tanto?

Sino ¿por qué?

¿Por qué el Hijo de Dios elegiría a pescadores en lugar de príncipes?

¿Por qué invertir años desarrollando discípulos imperfectos?

¿Por qué edificar un movimiento a través de gente común en lugar de las poderosas instituciones de Su época?

La respuesta aparece a lo largo de los Evangelios.

Porque la misión nunca se trató meramente de cambiar sistemas.

Se trataba de cambiar personas.

Personas cambiadas cambiarían familias.

Familias cambiadas cambiarían comunidades.
Comunidades cambiadas cambiarían el mundo.
Y lo hicieron.
Dos mil años después, la evidencia nos rodea.
La misión continúa.
La invitación permanece.
El Fundador sigue llamando a la gente a seguirle.
Y la organización que Él edificó continúa llevando esa invitación al mundo.
Esa quizás sea la mayor lección de todas.
La Organización de Jesús nunca fue, en última instancia, sobre organización.
Siempre fue sobre redención.
Y como la misión de redención continúa, la historia no ha terminado.
Estamos viviendo su próximo capítulo.

SOBRE LOS AUTORES

Kevin Brady es un emprendedor, autor e innovador tecnológico con una carrera dedicada a construir organizaciones que resuelven problemas significativos. Como fundador de múltiples emprendimientos exitosos, incluyendo plataformas tecnológicas líderes en el mercado, Kevin ha pasado décadas estudiando el liderazgo, la ejecución de la misión, el crecimiento organizacional y los principios que permiten a las organizaciones perdurar. Estudiante tanto de negocios como de las Escrituras, le apasiona explorar cómo la sabiduría bíblica atemporal puede informar el liderazgo moderno y la efectividad organizacional.

Alma Brady aporta una perspectiva única moldeada por la fe, la familia y un profundo aprecio por el poder transformador del liderazgo impulsado por un propósito. Su compromiso con el servicio, el discipulado y el crecimiento espiritual ayudó a dar forma a las ideas presentadas a lo largo de este libro.

La idea para 'La Organización de Jesús' comenzó una noche durante la cena cuando Kevin se preguntó en voz alta: “Me pregunto cómo logró Jesús todo lo que hizo.”

Alma respondió con sencilla claridad: “Sabes que la respuesta está en la Biblia, ¿verdad?”

Esa conversación se convirtió en el punto de partida para una exploración más profunda. Juntos, Kevin y Alma comenzaron a observar el ministerio de Jesús no solo como una historia de salvación, sino también como el desarrollo de una misión organizada con extraordinaria sabiduría, disciplina, propósito y amor. Su pregunta se convirtió en el fundamento de este libro: ¿cómo construyó Jesús un movimiento que sigue influyendo en el mundo más de dos mil años después de su fundación?

Como esposo y esposa, Kevin y Alma se han dedicado a criar a su familia con una base de fe, libertad, responsabilidad y servicio. También han ayudado a lanzar Amane House, una misión cristiana dedicada a servir a la comunidad local mientras fomenta el crecimiento espiritual entre las familias y los jóvenes.

A través de 'La Organización de Jesús', invitan a los lectores a examinar el ministerio de Jesús a través de una nueva perspectiva y a descubrir lecciones perdurables para el liderazgo, la misión y el impacto organizacional.

Viven en Texas con sus dos hijas.