Copyright © 2025 Hernando G. Steidel Rodríguez

Todos los derechos reservados. The Southern Baptist Theological Seminary tiene permiso para reproducir y difundir este documento en cualquier forma por cualquier medio para los fines elegidos por el Seminario, incluyendo, sin limitación, preservación o instrucción.

PROCESOS DE TRANSICIÓN GENERACIONAL EFECTIVOS Y SALUDABLES EN EL MINISTERIO PASTORAL

Un proyecto

Presentado a

de la Facultad de

The Southern Baptist Theological Seminary

En cumplimiento parcial

del requerimiento para el grado

Doctor en Ministerio

---

por

Hernando G. Steidel Rodríguez

Diciembre 2025

HOJA DE APROBACIÓN

PROCESOS DE TRANSICIÓN GENERACIONAL
EFECTIVOS Y SALUDABLES EN EL
MINISTERIO PASTORAL

Hernando G. Steidel Rodríguez

Leído y aprobado por:

Supervisor de Facultad: Sugel Michelén

Segundo lector: Roberto Carreras

Fecha de defensa: septiembre 22, 2025

Dedicado a mi esposa Jessica y mis hijos Joshua, Caleb, Jeriel
A mis hijas: Kimberly y Andrea.
A mis hermanos: Nandito, Mary, Nando, Alexandra y Luisito
A mi Papi Nando y a Mami Sonia que ya está viviendo la eternidad con su Salvador

Para la gloria de Dios y la edificación de su Iglesia.

TABLA DE CONTENIDO

Página

LISTA DE ABREVIATURAS VIII

PREFACIO ix

Capítulo

1. INTRODUCCIÓN 1

Contexto 5

Justificación 7

Razones históricas 10

Razones pragmáticas 12

Propósito 13

Metas 14

Metodología de investigación 15

Definiciones 16

1. Transición Pastoral 17

2. Pluralidad pastoral 17

3. Primero entre iguales 18

Limitaciones 20

Delimitaciones 20

Conclusión 21

2. BASES BÍBLICAS Y TEOLÓGICAS DE LAS TRANSICIONES GENERACIONALES 23

Moisés y Josué 23

El tiempo de los Jueces 24

El tiempo de los reyes 25

Capítulo Página

Jesús y los discípulos 33

Pablo como ejemplo 38

Conclusión 41

3. BASES TEÓRICAS DEL PROYECTO 44

Introducción 44

Fundamentos teóricos para una transición pastoral efectiva 46

Modelos y estrategias para una sucesión pastoral planificada 49

Transición y discipulado: principios del liderazgo de Cristo 56

Conclusión 61

4. DETALLES Y DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO 65

Introducción 65

Descripción de la Metodología 65

Proceso de investigación 66

Preguntas de investigación 67

Población 68

Suposiciones en la investigación 71

Diseño metodológico de la investigación 72

Procedimiento 73

Relación con la iglesia local 75

Inicio del proceso de transición 76

Comunicación del plan de transición 80

Relación entre los pastores Gen 1 y Gen 2 81

Edades y continuidad 83

El rol del pastor saliente Gen 1 84

Impacto en membresía, asistencia y ofrendas 85

Evaluación de la eficacia del proceso de transición 86

Capítulo Página

Procesos de transición efectivos y no efectivos 87

El líder emocionalmente sano 88

Contestaciones de las preguntas de investigación 90

Conclusión 95

5. EVALUACIÓN DEL PROYECTO 97

Evaluación del propósito del proyecto 98

Evaluación de los objetivos del proyecto 99

Objetivo 1 99

Objetivo 2 100

Objetivo 3 100

Fortalezas del proyecto 101

1. Relevancia contextual 101

2. Enfoque bíblico y teológico sólido 102

3. Metodología mixta e integral 102

4. Participación significativa de pastores 103

5. Producción de una guía práctica y contextualizada 103

Debilidades del proyecto 104

1. Limitación en el tamaño de la muestra 104

2. Dependencia del autorreporte y subjetividad 104

3. Limitaciones en la aplicación de la guía 105

4. Falta de representación de contextos más diversos 105

5. Escasa atención a la dimensión emocional del pastor saliente 106

Lo que haría de manera diferente 106

1. Incluir una fase piloto de implementación de la guía 106

2. Ampliar la muestra y diversificar los contextos 107

3. Profundizar en la dimensión emocional del pastor saliente 107

Capítulo Página

4. Documentar con mayor detalle los casos de estudio 108

Reflexiones teológicas 108

1. La transición como acto de obediencia y no de abandono 108

2. La Iglesia como cuerpo multigeneracional..... 110

3. El liderazgo pastoral como reflejo del carácter de Cristo..... 110

4. El Espíritu Santo como agente principal de la transición..... 111

Reflexiones personales.....111

1. La transición comienza en el corazón del pastor 112

2. El legado más duradero 112

3. La mentoría es un acto de amor, no de control..... 112

4. La comunidad es clave en todo proceso de transición..... 113

5. Dios es fiel en cada etapa del liderazgo..... 114

Conclusión 114

Apéndice

1. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: CUESTIONARIO DE TRANSICIÓN MINISTERIAL PASTORAL.....117

CUESTIONARIO: TRANSICIÓN MINISTERIAL PASTORAL.....118

2. GUÍA PASTORAL PARA TRANSICIONES MINISTERIALES SALUDABLES 126

Introducción 126

Fundamentos teológicos de la transición pastoral.....126

Principios rectores para una transición saludable 127

Etapas del proceso de transición pastoral.....128

Conclusión 131

3. HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE TRANSICIÓN MINISTERIAL 132

BIBLIOGRAFÍA 137

LISTA DE ABREVIATURAS

GEN 1	Pastor Generación Saliente
GEN 2	Pastor Generación Entrante

PREFACIO

Este proyecto nace desde la convicción profunda de que el ministerio pastoral no es una carrera de un solo corredor, sino una carrera de relevos donde cada generación tiene el llamado de pasar el bastón con fidelidad, humildad y visión bíblica. Después de más de dos décadas sirviendo como pastor en la Iglesia Cristiana Catacumba #9 en Cayey, Puerto Rico, he sido testigo de la bendición y los desafíos que conlleva liderar una comunidad de fe multigeneracional.

El Señor ha inquietado mi corazón con una verdad que no puedo ignorar: todos los pastores somos interinos. Nuestra labor, por más apasionada y comprometida que sea, tiene un tiempo, un propósito y un relevo. Este proyecto es mi humilde intento de responder a esa inquietud con oración, estudio y acción pastoral. No es una estrategia humana, sino una búsqueda de sabiduría divina para servir mejor a su iglesia. Reconozco que todo este proyecto puede tener múltiples vertientes y mi esperanza es que sirva para que podamos dialogar sobre este tema que tan poco se habla en la iglesia latina.

Agradezco a los pastores que estuvieron dispuestos y disponibles para participar de este proyecto. Sus aportaciones desde cada transición han sido un bálsamo de sabiduría para bendecir a las futuras generaciones. Gracias a todos los líderes y hermanos de nuestra fraternidad de iglesias Catacumbas, quienes han caminado conmigo en este proceso de discernimiento y transición. Mi oración es que este trabajo sea útil para otros siervos del Señor que, como yo, desean ver a la iglesia de Cristo florecer de generación en generación.

Hernando G. Steidel Rodríguez

Cayey, Puerto Rico
Diciembre 2025

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

En mi caminar con Cristo y en su iglesia, he abrazado verdades que no solo han moldeado mi pensamiento, sino que han transformado radicalmente mi manera de vivir, servir y liderar. Este proyecto nace de una de esas verdades que, en este último tiempo, han martillado mi alma y estremecido mi corazón: todos los pastores somos interinos. Esta afirmación, aunque sencilla en su forma, encierra una profundidad espiritual que nos confronta con la realidad de nuestra temporalidad en el ministerio y la necesidad urgente de preparar el camino para quienes vendrán después de nosotros.

A lo largo de los años, he visto cómo el Señor levanta generaciones con un llamado fresco, dones diversos y una pasión renovada por la comunidad de fe. Sin embargo, también he sido testigo de cómo la falta de planificación, la resistencia al cambio o el apego a estructuras personalistas han obstaculizado transiciones que podrían haber sido saludables y fructíferas. Como pastores, muchas veces evitamos hablar de la transición, como si al hacerlo estuviéramos renunciando a nuestro llamado. Pero la verdad es que la transición no es una renuncia, sino una expresión de fidelidad al diseño de Dios para su iglesia, donde cada miembro cumple su rol por un tiempo y luego lo transfiere a otro con humildad y esperanza.

Este proyecto pretende ser un esfuerzo pastoral, teológico y práctico para comprender mejor ese proceso de transición ministerial. Después de veinticinco años de servicio a Dios en el ministerio pastoral, quiero ser intencional con la transición en mi propia iglesia. No desde la urgencia de una crisis, sino desde la convicción de que la preparación anticipada es un acto de amor hacia la iglesia y de obediencia al Señor.

Reconozco que cada contexto es único, que las dinámicas congregacionales son complejas y que no existe una fórmula universal. Sin embargo, creo firmemente que los principios espirituales revelados en la Escritura, cuando se aplican con sabiduría pastoral, pueden guiarnos hacia transiciones que honren a Dios, edifiquen a su pueblo y fortalezcan el testimonio de la comunidad de fe.

Mi intención es evaluar diversas experiencias de transición pastoral —tanto exitosas como fallidas— para identificar las mejores prácticas y, a partir de ellas, delinear una guía que sirva como herramienta útil para iglesias que deseen transicionar con sabiduría, humildad y fidelidad al llamado de Dios. Esta guía no pretende imponer un modelo, sino ofrecer un marco bíblico y pastoral que inspire a otros líderes a pensar en la transición no como el final de una etapa, sino como la continuación de la obra de Cristo a través de nuevas manos, nuevos corazones y nuevas generaciones. Además, que las generaciones que terminan una etapa vean en la transición el comienzo de una nueva etapa en la que pueden ser efectivas por su experiencia para continuar bendiciendo la comunidad de fe.

Jesús llevó a cabo una de las transiciones ministeriales más impresionantes e intencionales que registra la Escritura. Su ministerio terrenal no fue improvisado ni desconectado de un plan mayor, sino que estuvo anclado en un proceso intencional de formación, delegación y envío. De forma consistente, Jesús les comunicaba a sus discípulos su misión, su plan y el enfoque con el que debían vivir y servir. Les compartía verdades que implicaban una transición inminente. Les dijo con claridad: «Pero yo os digo la verdad: Os conviene que yo me vaya; porque si no me fuere, el Consolador no vendrá a vosotros; mas si me fuere, os lo enviaré» (Juan 16:7 RVR1960).[1]

[1] A menos que se indique lo contrario todas las referencias bíblicas son tomadas de la Reina Valera 1960.

Sabemos que más que una transición de Jesús a los discípulos, lo que realmente ocurrió fue una delegación de autoridad con la promesa gloriosa de la presencia de Jesús con los discípulos hasta el fin del mundo. Sin embargo, podemos visualizar el modelo de Cristo como la base de cualquier proceso de transición. Luego de su resurrección, reafirmó esta transición con una promesa y una comisión:

> Pero recibiréis poder, cuando haya venido sobre vosotros el Espíritu Santo, y me seréis testigos en Jerusalén, en toda Judea, en Samaria, y hasta lo último de la tierra. Y habiendo dicho estas cosas, viéndolo ellos, fue alzado, y le recibió una nube que le ocultó de sus ojos (Hch 1:8–9).

Sin embargo, es evidente que al principio los discípulos no comprendían la magnitud de lo que estaba ocurriendo. Y con total honestidad, muchas veces nosotros tampoco entendemos lo que implica una transición ministerial. Nos aferramos a roles, a estructuras, a estilos, sin discernir que el llamado de Dios también incluye saber cuándo ceder el paso.

Cuando nos enfrentamos a la realidad del ministerio pastoral, debemos recordar que el único pastor eterno es el Príncipe de los pastores: Cristo. Nosotros, los que ejercemos el ministerio, somos simplemente representantes temporales del Pastor de pastores. Es su iglesia, no la nuestra. Es su grey, su pueblo, sus hijos. Nosotros solo somos siervos interinos, llamados a cumplir una misión por un tiempo determinado.

En toda misión hay etapas: momentos de preparación, momentos de acción, y momentos de transición. Saber cuándo concluir, cuándo cambiar de rol y cuándo ampliar el espacio para que otros continúen el legado, es parte de la sabiduría pastoral. No se trata de desaparecer, sino de abrir camino con humildad, con visión y con fe, sabiendo que la obra no depende de nosotros, sino de Aquel que la comenzó y la perfeccionará hasta el día de Jesucristo.

El discípulo Pedro fue claro con esto al apuntar:

> Apacentad la grey de Dios que está entre vosotros, cuidando de ella, no por fuerza, sino voluntariamente; no por ganancia deshonesta, sino con ánimo pronto; no como teniendo señorío sobre los que están a vuestro cuidado, sino siendo ejemplos de la

> grey. Y cuando aparezca el Príncipe de los pastores, vosotros recibiréis la corona incorruptible de gloria (1 Pe 5:2-4).

Fijémonos en el apóstol Pedro, ya en su etapa de madurez pastoral, cuando hace una afirmación que necesitamos atesorar profundamente en nuestro corazón ministerial. Él escribe con la sabiduría de quien ha caminado con Cristo, ha fallado, ha sido restaurado y ha aprendido a pastorear con humildad. En su exhortación a los ancianos, Pedro no dice «la grey de ustedes», sino «la grey de Dios». Esta distinción es fundamental. La iglesia no nos pertenece, no es nuestra obra, ni nuestro legado, ni nuestro nombre el que debe prevalecer. Es su pueblo, su heredad, su familia redimida. Nosotros, como pastores, solo somos administradores temporales, pastores interinos, llamados a cuidar con reverencia lo que le pertenece al Señor.

¿Cuánto enfoque necesitamos para entender que Dios nos ha hecho sus representantes por un tiempo y para un rol específico? ¿Nuestra forma de ejercer el ministerio pastoral está moldeada por la eternidad o por la inmediatez? ¿Estamos pastoreando con la mirada puesta en la próxima generación? ¿Estamos sembrando hoy lo que otros cosecharán mañana? ¿Estamos preparando a otros para que tomen nuestro lugar con mayor sabiduría, mayor gracia y visión?

Estas preguntas no son teóricas, son profundamente espirituales. Nos confrontan con la realidad de que el liderazgo pastoral no es un trono, sino una encomienda; no es un pedestal, sino una plataforma para levantar a otros. Cuidar de la grey con honestidad, con actitudes piadosas, sin ejercer dominio, sino siendo ejemplo, es el llamado de todo pastor que entiende que su autoridad es delegada, temporal y sujeta al juicio del Príncipe de los pastores.

Es bueno para nuestro corazón pastoral tener claridad sobre nuestra misión. Mientras servimos a nuestra generación, debemos preparar con intención a la siguiente. No podemos permitir que el ministerio termine con nosotros. Debemos ser puentes, no muros; sembradores, no acumuladores. En la medida en que estas verdades se afiancen en

nuestro corazón, cualquier proceso de transición será más saludable, más efectivo y glorioso para Dios. El llamado pastoral no es un proceso individualista, sino que se confirma en comunidad. En el contexto de una transición pastoral, esta afirmación subraya la importancia de la participación de la iglesia local en la identificación y afirmación del nuevo liderazgo.[2]

Por esta razón, me propongo hacer mi mayor esfuerzo por responder las siguientes preguntas: ¿Cómo podemos ser bíblicos, efectivos y saludables en los procesos de transición generacional en el ministerio pastoral? ¿Cómo discernimos el momento, el plan y la aplicación adecuada de los principios bíblicos cuando llega el momento de entregar el ministerio pastoral?

Para obtener respuestas sabias, es necesario comprender el contexto de este proyecto y las múltiples variables que lo rodean. No pretendo que este trabajo sea una fórmula universal, ni que se aplique a todas las iglesias por igual. Pero sí anhelo que sirva como una guía pastoral, una herramienta de reflexión y una fuente de esperanza para las comunidades de fe en el contexto latino que desean transicionar con fidelidad, humildad y con un enfoque bíblico.

Contexto

Esta tesis doctoral nace desde el corazón del contexto ministerial en el que he servido por más de dos décadas: la Iglesia Cristiana Catacumba #9 en Cayey, Puerto Rico, y el Ministerio Cristiano de las Catacumbas de Puerto Rico, junto con iglesias hermanas que comparten una visión semejante en diversas partes del mundo en el contexto latino. Las Catacumbas fue fundado en 1971 como un movimiento de jóvenes apasionados por Dios y por su Palabra, ha crecido hasta convertirse en una fraternidad de

[2] Thomas K. Ascol, *Querido Timoteo: Cartas sobre el ministerio pastoral* (Graham: Publicaciones Faro de Gracia, 2004), 11.

18 iglesias en Puerto Rico, con presencia internacional en España, Venezuela y República Dominicana.

Desde el año 2016, he tenido el privilegio de servir como presidente de la Junta de Gobierno de nuestra fraternidad. Esta posición me ha permitido observar de cerca los desafíos, las fortalezas y las oportunidades que enfrentamos como comunidad de fe multigeneracional. Una de nuestras mayores fortalezas ha sido el compromiso profundo con el discipulado en todas las edades. Nuestros grupos pequeños —células, comunión y formación— han sido instrumentos poderosos para cultivar comunidades que crecen juntas, se transforman por el evangelio y viven como familias espirituales en misión.

Además, nuestras iglesias han sido faros de esperanza en momentos de crisis social y natural en la isla. Han servido como centros de ayuda, distribución de alimentos, reconstrucción de hogares y acompañamiento espiritual. También hemos tenido una influencia significativa en el ámbito educativo, con presencia activa en escuelas y universidades, y con la fundación de instituciones educativas cristianas que integran la excelencia académica con una cosmovisión bíblica. Siguiendo el legado de instituciones como Princeton, Yale y Harvard —originalmente fundadas por la iglesia—, creemos que la educación es una herramienta poderosa para la transformación de las generaciones.

Sin embargo, con todas estas bendiciones también vienen grandes desafíos. Como ministerio nacional con apenas 54 años de historia, nos encontramos en una etapa crítica: la necesidad de manejar con sabiduría las transiciones pastorales. Nuestra estructura de liderazgo es plural: cada iglesia es pastoreada por un equipo, en el que uno preside el equipo pastoral, pero todos comparten la misma autoridad espiritual. Esta forma de gobierno refleja nuestra convicción de que el liderazgo debe ser colaborativo, humilde y centrado en Cristo. Más adelante, en la sección de *definiciones,* compartiré la definición sobre el primero entre iguales que manejaremos en esta tesis.

Hoy más que nunca, estamos inmersos en el desafío de un cambio generacional profundo. Cuando comencé mi labor como presidente de la Junta de Gobierno del MCC, el 70 % de los pastores eran mayores que yo (50 años). Hoy, el 74 % es más joven. Este giro generacional es una bendición, pero también una responsabilidad. En la pasada década hemos vivido múltiples transiciones pastorales. Algunas han sido modelos de salud y madurez; otras, lecciones dolorosas que nos han enseñado la urgencia de prepararnos mejor.

Por eso, este proyecto no es solo una propuesta académica. Es una respuesta pastoral. Es un llamado a ser intencionales en equipar a todas las generaciones con procesos de transición que sean saludables, bíblicos y llenos de gracia. Queremos aprender de nuestras experiencias, discernir principios y ofrecer una guía que sirva como herramienta para la iglesia de Cristo que desea honrar a Dios en cada etapa del liderazgo pastoral. Como iglesias, hemos vivido procesos de transiciones fallidas, procesos difíciles que han provocado quebranto y también transiciones que han concluido con un escenario de edificación.

Justificación

En la Escritura, encontramos fundamentos sólidos que respaldan la necesidad de establecer procesos de transición generacional en el liderazgo del pueblo de Dios. Uno de los ejemplos más reveladores se encuentra en Éxodo 18, donde Moisés, abrumado por la carga de liderar solo, recibe un consejo sabio de su suegro Jetro. Este encuentro no fue un simple intercambio familiar, sino una intervención divina a través de un mentor espiritual que discernió una necesidad estructural en el liderazgo de Israel.

Jetro le dice a Moisés que no es bueno que él lleve solo la carga del pueblo. Le recomienda delegar autoridad, establecer líderes sobre grupos de mil, cien, cincuenta y diez, y reservarse solo los casos más complejos. Este fue un acto de transición: Moisés pasó de un liderazgo centralizado a un modelo plural, más sostenible y saludable para el

pueblo. Fue, en esencia, la primera transición de un pueblo dependiente de una sola figura a un liderazgo compartido y multiplicado. Más adelante, cuando Moisés se acerca al final de su ministerio, Dios mismo le indica que es tiempo de preparar a su sucesor. El Señor le señala a Josué como el próximo líder del pueblo. Moisés, con humildad y obediencia, inicia una transición generacional pastoral que culmina con una declaración pública y poderosa:

> Entonces llamó Moisés a Josué, y le dijo en presencia de todo Israel: Esfuérzate y anímate; porque tú entrarás con este pueblo a la tierra que juró Jehová a sus padres que les daría, y tú se la harás heredar. Y Jehová va delante de ti; él estará contigo, no te dejará, ni te desamparará; no temas ni te intimides (Deuteronomio 31:7–8).

Este momento es clave. Moisés no solo transfiere autoridad, sino que también afirma públicamente el llamado de Josué, lo bendice delante del pueblo y le recuerda que Dios es quien va delante. Moisés cruzó el Mar Rojo, pero Josué cruzaría el Jordán. Cada líder tiene su etapa, su asignación, su tiempo. Además, cada transición debe verse como parte del plan soberano de Dios.

Moshe Weinfeld fue un exégeta del Antiguo Testamento cuya lectura de Deuteronomio reveló una comprensión profunda de la autoridad como vocación comunitaria. Weinfeld, al comentar la transición de liderazgo entre Moisés y Josué, destaca que no fue un simple cambio administrativo, sino una transferencia espiritual respaldada por la autoridad divina. Moisés no solo entrega el liderazgo, sino que lo hace públicamente, con afirmación y bendición, asegurando la continuidad del pacto. Este modelo bíblico es paradigmático para las transiciones pastorales contemporáneas.[3]

La afirmación divina a Josué se repite en el libro que lleva su nombre: «Mira que te mando que te esfuerces y seas valiente; no temas ni desmayes, porque Jehová tu Dios estará contigo en dondequiera que vayas» (Josué 1:9). La transición fue clara,

[3] Moshe Weinfeld, *Deuteronomy 1–11*, Anchor Bible Series (New York: Doubleday, 1991), 336.

intencional y respaldada por la presencia de Dios. Josué no comenzó desde cero; heredó una historia, una promesa y una comunidad. Pero también recibió una nueva misión: llevar al pueblo a nuevas experiencias de fe y obediencia.

En palabras de J. I. Packer quién fue un teólogo evangélico anglicano, ampliamente reconocido como una de las voces más influyentes del cristianismo del siglo XX, junto a Merrill Tenney y William White indican que el liderazgo en el Antiguo Testamento es una función profundamente espiritual, donde los líderes eran llamados por Dios para guiar a su pueblo en fidelidad.[4] En las transiciones de liderazgo, como la de Moisés a Josué, se evidencia que el relevo no es una invención humana, sino parte del diseño divino para preservar la misión.

Sin embargo, cuando no hay una transición generacional efectiva, el resultado puede ser trágico. El libro de Jueces nos ofrece una advertencia que debería estremecer el corazón de todo líder espiritual: «Y toda aquella generación también fue reunida a sus padres. Y se levantó después de ellos otra generación que no conocía a Jehová, ni la obra que él había hecho por Israel» (Jueces 2:10).

Este versículo revela una de las crisis más profundas de la historia del pueblo de Dios. Después de haber experimentado milagros, liberación, provisión sobrenatural y conquistas, se levantó una generación que conocía las historias, pero no conocía al Dios de las historias. El legado espiritual no fue transmitido, la fe no fue discipulada y la transición no fue intencional.

Esta es la razón por la que este proyecto es urgente. Estamos, como iglesia, a una generación de perder el enfoque y el propósito si no establecemos procesos de transición saludables. La responsabilidad recae sobre las generaciones actuales: formar, discipular y preparar a quienes vendrán después. No podemos dejar vacíos que luego

[4] J. I. Packer, Merrill Tenney y William White, *El mundo del Antiguo Testamento* (Miami: Editorial Vida, 1985), 89.

Dios tenga que llenar por su providencia. Debemos ser intencionales en construir puentes y abrir caminos de transición saludables.

Damos gracias a Dios porque, aun cuando fallamos, Él sigue revelándose y su fidelidad cubre nuestras omisiones. Pero eso no nos exime de actuar con sabiduría. Este proyecto busca precisamente eso: ser parte de la respuesta de Dios para levantar puentes de transición generacional en la iglesia, guiados por la Palabra, sostenidos por la gracia y comprometidos con la misión.

Razones históricas

Históricamente, el tema de las transiciones generacionales ha sido uno de los asuntos menos discutidos en muchas iglesias. En ocasiones, se percibe como un tema incómodo, innecesario o incluso inoportuno. Se posterga el diálogo hasta que la transición se vuelve inevitable y para entonces, muchas veces ya es demasiado tarde para planificar con sabiduría. Esta omisión ha dejado a muchas comunidades de fe vulnerables, sin una hoja de ruta clara para enfrentar los cambios naturales del liderazgo pastoral.

Sin embargo, la Escritura nos muestra un patrón diferente. La transición no es una interrupción del ministerio, sino una parte integral del mismo. Es un proceso que debe cultivarse con intención, oración y visión. La formación de nuevos líderes no puede ser una reacción tardía, sino una práctica constante. Como vemos en la relación entre Moisés y Josué, la transición comienza mucho antes del momento de la entrega formal del liderazgo.

Josué no apareció de la nada; Él creció cerca de Moisés, observando, aprendiendo, sirviendo. Fue testigo de la fidelidad de Dios, de las luchas del liderazgo y de la necesidad de depender del Señor en todo momento. Moisés, por su parte, no solo lideró, sino que mentoreó; preparó a Josué con tiempo, con palabras, con ejemplo y con la bendición pública que afirmaba su llamado.

Este modelo bíblico contrasta con muchas realidades contemporáneas. En no pocas ocasiones, las iglesias han dependido excesivamente de una sola figura pastoral. Y cuando esa figura ya no puede continuar —por edad, salud, o llamado—, la comunidad entra en crisis. La falta de preparación previa convierte la transición en un momento de incertidumbre, división o incluso colapso. Hemos visto iglesias que, después de años de salud y crecimiento, han enfrentado declive o fragmentación simplemente porque no hubo un proceso de transición adecuado. La ausencia de planificación, la falta de formación de nuevos líderes y la dependencia excesiva de una sola persona han sido factores determinantes en estos casos.

Por eso, es urgente rescatar y documentar las prácticas efectivas de transición pastoral. Necesitamos aprender de las experiencias del pasado —tanto de los aciertos como de los errores— y convertir ese aprendizaje en herramientas que sirvan a otras iglesias. Cada contexto es único y por eso cada transición requerirá un análisis cuidadoso. No existe un modelo único, pero sí principios bíblicos y pastorales que pueden guiar el proceso.

Establecer una cultura de comunidad que no dependa exclusivamente de una figura carismática, sino que funcione como un cuerpo interdependiente, es esencial para la estabilidad y la continuidad del ministerio. La transición no debe verse como una amenaza, sino como una oportunidad para multiplicar el liderazgo, renovar la visión y afirmar la fidelidad de Dios de generación en generación.

El pastor, médico y teólogo dominicano Miguel Núñez, cuya voz ha resonado en América Latina al llamar a una reforma espiritual centrada en la Palabra, enseña que una iglesia saludable es aquella que se edifica sobre la Palabra, la oración y el liderazgo piadoso. En este marco, la transición pastoral no es una amenaza, sino una oportunidad

para renovar el compromiso con el diseño de Dios para su Iglesia. El liderazgo debe ser reproducible, no centralizado, y debe formar discípulos que puedan continuar la obra.[5]

Paul Tripp, pastor, teólogo y autor norteamericano, enfatiza que el liderazgo pastoral no debe centrarse en individuos carismáticos, sino en comunidades de líderes que se apoyan mutuamente. En una transición pastoral, este principio es vital para evitar dependencias malsanas y fomentar una cultura de colaboración. La gran necesidad de las iglesias es contar con comunidades de liderazgo saludables.[6]

Razones pragmáticas

Las transiciones generacionales en la iglesia, aunque inevitables, siguen siendo un tema poco abordado en muchas comunidades de fe. En algunos contextos, incluso se perciben como una amenaza o una confrontación directa, especialmente para pastores que han servido durante largos periodos. Hablar de transición puede parecer una insinuación de retiro, una pérdida de relevancia o una amenaza a la autoridad. Sin embargo, ignorar la transición no la detiene; solo la debilita.

Toda iglesia, sin importar su tamaño, historia o madurez, enfrenta el riesgo de que, de una generación a otra, se pierda el enfoque, la visión y el testimonio. La historia del pueblo de Israel nos ofrece una advertencia contundente. Después de la muerte de Josué y de toda su generación, la siguiente no conocía al Dios que los había liberado, sustentado y guiado. La Escritura lo dice con claridad:

> Pero murió Josué hijo de Nun, siervo de Jehová, siendo de ciento diez años. Y lo sepultaron en su heredad en Timnat-sera, en el monte de Efraín, al norte del monte de Gaas. Y toda aquella generación también fue reunida a sus padres. Y se levantó después de ellos otra generación que no conocía a Jehová, ni la obra que él había hecho por Israel (Jueces 2:8–10).

---

[5] Miguel Núñez, *Una iglesia conforme al corazón de Dios* (Grand Rapids: Editorial Portavoz, 2011), 67.

[6] Paul David Tripp, *Sé Líder: 12 principios sobre el liderazgo en la iglesia* (Nashville: B&H Español, 2021), 33.

Este pasaje no solo describe una transición fallida, sino también una crisis espiritual nacional. Una generación que no conoce a Jehová no está simplemente desinformada; es una generación desconectada del propósito eterno de Dios. Y esa desconexión comienza cuando no hay una transferencia intencional de fe, visión y liderazgo.

Por eso, este tema es profundamente pertinente. Todos los pastores, sin excepción, estamos en nuestras posiciones de manera interina. Nuestra labor, por más fructífera que sea, tiene un tiempo asignado por Dios. Y parte de nuestra fidelidad no solo está en cómo comenzamos o cómo servimos, sino en cómo preparamos el terreno para quienes vendrán después.

Una transición saludable no ocurre por accidente. Requiere planificación, humildad, formación y visión. Así como fue devastador para el pueblo de Israel perder el hilo de su historia redentora, también lo es para cualquier iglesia que no cuente con un plan claro de sucesión pastoral. Hemos sido testigos de ministerios vibrantes que, por falta de preparación, han caído en descrédito, han perdido su impacto o incluso han desaparecido.

La transición no es una amenaza, es una oportunidad. Es el momento en que una generación afirma su confianza en Dios al entregar el liderazgo y otra lo recibe con temor reverente, y pasión renovada. Este proyecto persigue precisamente eso: equipar a las iglesias para que sus transiciones no sean momentos de crisis, sino de continuidad, crecimiento y renovación espiritual.

Propósito

El propósito de este proyecto es diseñar una guía pastoral y práctica, que promueva transiciones generacionales saludables y efectivas en el liderazgo de la iglesia local, con un enfoque particular en contextos latinoamericanos y multigeneracionales como el del Ministerio Cristiano de las Catacumbas de Puerto Rico e iglesias semejantes.

Esta guía no pretende ser un modelo rígido, sino una herramienta flexible, bíblicamente fundamentada y culturalmente contextualizada, que ayude a las iglesias a prepararse con anticipación para los inevitables cambios en el liderazgo pastoral.

En un tiempo donde muchas iglesias enfrentan el desafío de conectar generaciones, este proyecto busca afirmar que la fidelidad a Dios incluye preparar a otros para continuar la obra. Así como Moisés preparó a Josué y como Pablo discipuló a Timoteo y a Tito, también nosotros estamos llamados a formar, afirmar y enviar a la próxima generación de líderes que pastoreen con humildad, visión y dependencia del Espíritu Santo.

Esta guía será diseñada para: (1) Equipar a pastores actuales con principios y prácticas para planificar su transición con sabiduría. (2) Ayudar a las iglesias a identificar, formar y afirmar a nuevos líderes. (3) Fomentar una cultura de discipulado intergeneracional que fortalezca la unidad del cuerpo de Cristo. En resumen, el propósito de este proyecto es honrar a Cristo en cada etapa del liderazgo pastoral, asegurando que la misión de la Iglesia continúe con fidelidad, claridad y esperanza de generación en generación.

Metas

Para alcanzar el propósito de este proyecto se establecieron tres metas principales que guiarán el diseño, la implementación y la evaluación de una guía para transiciones pastorales saludables y efectivas. Estas metas estuvieron orientadas a fortalecer el liderazgo multigeneracional en las iglesias, especialmente en contextos como el del Ministerio Cristiano de las Catacumbas de Puerto Rico y congregaciones semejantes.

1. La primera meta consistió en realizar un diagnóstico pastoral y contextual sobre cómo las iglesias gestionaron sus procesos de transición. Esta evaluación se llevó a cabo mediante un cuestionario dirigido a pastores que han vivido o están por

vivir una transición ministerial. El objetivo fue identificar fortalezas, debilidades, patrones comunes y áreas de oportunidad. Esta meta se consideró cumplida cuando diez pastores completaron el instrumento de evaluación y los datos recopilados permitieron construir una imagen clara del conocimiento, la preparación y las experiencias reales en torno a las transiciones pastorales.

2. La segunda meta fue desarrollar una guía práctica y contextualizada que sirva como recurso para pastores y equipos de liderazgo en el proceso de transición. Esta guía incluye principios bíblicos, estrategias organizacionales, herramientas de evaluación y recomendaciones para implementar transiciones saludables.
3. La tercera meta midió el impacto formativo del proyecto en los participantes. Para ello, se aplicó una encuesta pre y post a los pastores involucrados, con el fin de evaluar el cambio en su comprensión, actitudes y preparación respecto a las transiciones ministeriales. Esto confirmó que el proyecto no solo informa, sino que transforma la manera en que los líderes piensan y se preparan para la transición.

Metodología de investigación

La metodología de este proyecto se diseñó para responder a una pregunta central: ¿Cómo pueden las iglesias implementar transiciones pastorales saludables y efectivas, especialmente en contextos multigeneracionales como el del Ministerio Cristiano de las Catacumbas de Puerto Rico e iglesias semejantes?

Para abordar esta pregunta, se desarrolló un enfoque mixto que combinó elementos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión integral del fenómeno de la transición pastoral. El proceso se dividió en tres fases principales: diagnóstico, diseño e implementación.

En esta primera fase de diagnóstico, se recopilaron datos mediante un cuestionario (Apéndice 1) a diez pastores que han experimentado transiciones pastorales,

ya sea como pastores salientes o entrantes. El objetivo fue identificar patrones, desafíos, fortalezas y debilidades en los procesos actuales. Se utilizó un cuestionario estructurado que incluyó preguntas cerradas y abiertas, y se aplicó a un grupo de diez pastores. Esta información permitió construir un panorama realista y contextualizado de las prácticas de transición en iglesias Catacumbas y otras congregaciones semejantes.

En la segunda fase, con base en los hallazgos del diagnóstico, se elaboró una guía curricular (Apéndice 2) que integró principios bíblicos, buenas prácticas ministeriales y estrategias organizacionales. Esta guía fue diseñada para ser aplicada por pastores y equipos de pastores, y contiene herramientas prácticas para planificar, comunicar y ejecutar una transición pastoral saludable.

La guía fue evaluada por un grupo piloto de pastores, quienes utilizaron una métrica de evaluación para valorar su claridad, aplicabilidad, fidelidad bíblica y relevancia contextual. Se consideró que la guía cumple con su propósito, pues al menos el 90 % de los indicadores evaluados alcanzaron un nivel de suficiencia o superior.

En la tercera fase de implementación se midió el impacto formativo. Para medir el impacto del proyecto en los participantes, se aplicó una encuesta pre y post a los pastores que utilizaron la guía. Esta encuesta evaluó cambios en el conocimiento, las actitudes y la preparación respecto a las transiciones ministeriales. Todos los instrumentos de investigación utilizados en este proyecto se llevaron a cabo de acuerdo con el Comité de Ética en Investigación del Seminario Teológico Bautista del Sur, que los aprobó antes de su uso.

Definiciones

Las siguientes definiciones de términos clave se utilizaron en este proyecto:

1. Transición Pastoral

Es cuando un pastor actual se jubila o termina su rol como pastor e inicia y afirma un proceso de cambio pastoral a un nuevo pastor. Todos los pastores son interinos, por ende, necesitan pensar en establecer una transición pastoral efectiva y saludable para la iglesia. Weese, Carolyn y Rusell definen transición pastoral como: «un proceso que tiene lugar cuando un pastor actual renuncia, se jubila o es removido del pastorado y se llama o se nombra a un nuevo pastor para el puesto de liderazgo principal en la iglesia».[7] La definición de los expertos Weese, Carolyn y Russell es muy práctica y directa, pues establece que un pastor sustituye a otro. También podemos aplicar el principio de pensar en el plan de transición. Inclusive, es saludable que el pastor que se jubila o renuncia ya haya tenido espacio y tiempo para impulsar, desde su propio liderazgo, el proceso de transición pastoral. Según Vanderbloemen y Bird la definición de transición pastoral es: «el proceso intencional de transferencia de liderazgo, poder y autoridad de un líder direccional a otro».[8]

2. Pluralidad pastoral

Es el reconocimiento de que el liderazgo en la iglesia no recae sobre un solo hombre, sino que se encarna en una comunidad de pastores que, en humildad y unidad, disciernen, cuidan y edifican al pueblo de Dios bajo la guía del Espíritu y la autoridad de la Palabra. Según Benjamin L. Merkle la pluralidad pastoral es el modelo neotestamentario en el cual el liderazgo de la iglesia local es ejercido por un grupo de ancianos calificados, en lugar de un solo individuo. Esta estructura refleja el patrón apostólico, promueve la rendición de cuentas mutua y fortalece la salud espiritual de la congregación al distribuir la carga del ministerio entre varios líderes piadosos. En nuestro

---

[7] Weese, Carolyn, and J. Russell Crabtree. 2004. *The Elephant in the Boardroom: Speaking the Unspoken About Pastoral Transitions* (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2004), 141-143.

[8] Vanderbloemen, W. and W. Bird. *Next: Pastoral Succession That Works* (Grand Rapids: Baker, 2020), 30.

proyecto el cuestionario fue contestado por pastores que estuvieron sirviendo en un gobierno de pluralidad de pastores. Teniendo en consideración que estos equipos de pastores consideraban a uno de los pastores como el pastor principal o primero entre iguales.

3. Primero entre iguales

Lo definimos de acuerdo con David Harvey, quien explica que, aunque todos los ancianos de una iglesia tienen autoridad, el pastor principal actúa como líder que coordina y guía al equipo pastoral. Este rol no implica superioridad, sino una función de liderazgo para asegurar la unidad y eficacia en la toma de decisiones y en la ejecución de las resoluciones de la iglesia. Harvey argumenta que este modelo refleja el diseño de Dios para el liderazgo, donde un líder es necesario para el florecimiento humano y el orden en la iglesia. Aunque no hay un versículo específico que establezca este rol, Harvey señala que la Biblia muestra un patrón de liderazgo donde Dios utiliza a uno para influir en muchos, como en el caso de Moisés, David y Pedro.

Alexander Strauch aborda el concepto de «primero entre iguales» en su libro *Primero entre iguales: Líder entre líderes*,[9] Strauch sostiene que, aunque todos los ancianos de una iglesia son iguales en autoridad y responsabilidad, uno de ellos puede ser designado como el líder principal para facilitar la coordinación y la dirección del equipo pastoral. Este líder no es superior a los demás, sino que actúa como un facilitador para asegurar que el liderazgo de la iglesia sea efectivo y cohesivo. Strauch enfatiza que este modelo de liderazgo debe estar basado en la humildad, el servicio y la colaboración, siguiendo el ejemplo de Jesús y los apóstoles. La idea es que el líder principal sirva a los demás ancianos y a la congregación, promoviendo un ambiente de respeto mutuo y trabajo en equipo.

[9] Alexander Strauch, *Primero entre iguales: Líder entre líderes* (Colorado Springs: Lewis and Roth, 2003), 18.

Phil Newton aborda la definición de un pastor principal en su libro *40 preguntas sobre el ministerio pastoral*,[10] dentro del marco de la pluralidad de ancianos. Aunque todos los ancianos comparten la misma autoridad y responsabilidad en la iglesia local, los autores explican que uno de ellos puede ser designado como líder principal para facilitar la coordinación y dirección del equipo pastoral. Este liderazgo no implica superioridad jerárquica, sino una función de facilitación para asegurar que el liderazgo colectivo opere de manera efectiva y cohesionada. La pluralidad de ancianos no solo distribuye la carga pastoral, sino que también facilita transiciones más saludables al evitar la dependencia de un solo líder. Este modelo es especialmente relevante en contextos donde se busca una sucesión pastoral bíblica y sostenible.[11]

Merkle enfatiza que este modelo debe estar fundamentado en la humildad, el servicio y la colaboración, siguiendo el ejemplo de Jesucristo y sus apóstoles.[12] Asimismo, destaca la importancia de la pluralidad pastoral como un principio bíblico que fortalece la rendición de cuentas, permite una mayor diversidad de dones y habilidades, y mejora la capacidad de la iglesia para atender las necesidades de su congregación. Este enfoque contrasta con el modelo de liderazgo centrado en una sola figura, y busca reflejar la sabiduría y el diseño del Nuevo Testamento para el gobierno eclesiástico.

Esta definición de primero entre iguales es la que utilizaremos en nuestra tesis como fundamento. Entendemos que en este proyecto trabajaremos de manera directa con brindarle el cuestionario a pastores que han sido pastores principales o primeros entre iguales, es decir, pastores que han tenido el rol de dirigir los equipos pastorales de su iglesia. Esto no implica que este estudio no aplique a cualquier pastor dentro de un

---

[10] Newton, *40 preguntas*, 16.

[11] Mark Dever, «Elders and Deacons in History», in *Baptist Foundations: Church Government for an Anti-Institutional Age*, ed. Mark Dever and Jonathan Leeman (Nashville: B&H Academic, 2015), 229–242.

[12] Merkle, 40 Questions About Elders and Deacons, 94.

equipo pastoral, solo queremos hacer esa salvedad para propósitos de entender el contexto de la investigación.

Limitaciones

Uno de los mayores desafíos que enfrentamos en este proyecto es la transparencia pastoral. La riqueza de esta investigación depende, en gran medida, de la honestidad con que los pastores participantes compartan sus vivencias. Necesitamos que se sientan seguros para abrir su corazón y narrar tanto las experiencias saludables como aquellas que han dejado cicatrices en los procesos de transición. Para lograrlo, será indispensable establecer un marco de confidencialidad y confianza, donde cada voz sea escuchada sin temor a ser expuesta.

Delimitaciones

El alcance de este proyecto se centrará en las Iglesias Catacumbas o aquellas iglesias con estructuras similares. Aunque algunos hallazgos podrían ser útiles para otras comunidades de fe, reconocemos que no existe una fórmula única para una transición pastoral saludable. Cada iglesia es un cuerpo vivo, con su propio ADN espiritual, cultural y organizacional. Por tanto, los resultados de este estudio no deben verse como recetas, sino como herramientas de discernimiento para diseñar planes de transición más efectivos y contextualizados.

Además, la efectividad de la encuesta está directamente relacionada con la calidad y diversidad de las experiencias recogidas. Por ello, requerimos al menos tres iglesias que hayan culminado con éxito una transición pastoral, así como tres congregaciones que estén en camino hacia ese proceso en los próximos cinco años. La precisión de los datos dependerá de la disposición de estos líderes a compartir con profundidad y verdad.

Conclusión

Nos encontramos ante un desafío que no solo es técnico o estructural, sino profundamente espiritual y pastoral: el desafío de dialogar honestamente sobre las transiciones ministeriales pastorales. Este proyecto no nace de una inquietud académica aislada, sino de una carga pastoral que reconoce la urgencia de preparar a la iglesia para los inevitables cambios de liderazgo que marcan su historia y su futuro.

«La salud de la iglesia local depende en gran medida de la calidad de sus líderes. Ancianos y diáconos fieles no son opcionales; son esenciales».[13] Esta declaración establece una base teológica y práctica para la planificación de la sucesión pastoral. La transición no debe centrarse solo en el reemplazo funcional, sino en la continuidad espiritual y doctrinal a través de líderes fieles.

A través de este trabajo, buscamos comprender con mayor claridad el contexto real de las transiciones, identificar ejemplos bíblicos que nos sirvan de guía y construir un marco teológico apropiado que nos permita cultivar una cultura de liderazgo saludable, intencional y generacional. No se trata simplemente de reemplazar a un pastor por otro, sino de honrar el llamado de Dios en cada etapa del liderazgo y de preparar el terreno para que la obra de Cristo continúe con fidelidad y frescura.

Nos hacemos preguntas que no son meramente teóricas, sino profundamente prácticas: ¿Qué hace que una transición pastoral sea verdaderamente saludable? ¿Cómo debe actuar un pastor que desea liderar con intención, visión y un plan de sucesión que glorifique a Dios y bendiga a su comunidad?

Estas preguntas nos llevan a las Escrituras, donde descubrimos que la transición ministerial no es una invención moderna, sino una práctica profundamente bíblica. Desde el Antiguo Testamento hasta el Nuevo, vemos cómo Dios ha guiado a su

[13] Thabiti Anyabwile, *Finding Faithful Elders and Deacons* (Wheaton: Crossway, 2012), 15.

pueblo a través de relevos generacionales que no solo preservan la misión, sino que la expanden.

En su obra sobre cosmovisión bíblica, Miguel Núñez afirma que la transformación del pensamiento es esencial para vivir conforme al propósito de Dios. Esta verdad también aplica al liderazgo pastoral: una transición saludable requiere una mente renovada que no se aferre al poder, sino que abrace el relevo como parte del plan soberano de Dios.[14]

Tremper Longman III y Raymond Dillard, académicos del Antiguo Testamento, señalan que este presenta múltiples ejemplos de relevos generacionales en el liderazgo del pueblo de Dios. Desde Moisés hasta Josué, hasta David y Salomón, la transición es parte del diseño divino para preservar la misión. Esta perspectiva bíblica refuerza la necesidad de planificar con sabiduría los cambios pastorales en la iglesia contemporánea.[15]

En el siguiente capítulo, nos adentraremos en ese fundamento bíblico. Veremos que la transición pastoral no es una interrupción del ministerio, sino una continuidad del llamado divino. No es una amenaza para la estabilidad de la iglesia, sino una oportunidad para renovar su visión, fortalecer su identidad y abrazar con esperanza el futuro que Dios ya ha preparado. Este proyecto es, en última instancia, una invitación: a pensar, a orar, a planificar y a caminar juntos hacia transiciones que no solo sean funcionales, sino profundamente espirituales, saludables y transformadoras.

---

[14] Miguel Núñez, *Renueva tu mente: Una perspectiva bíblica del mundo y de la vida* (Nashville: Editorial Vida, 2020), 102.

[15] Tremper Longman III y Raymond Dillard, *Introducción al Antiguo Testamento* (Grand Rapids: Libros Desafío, 2007), 145.

CAPÍTULO 2

BASES BÍBLICAS Y TEOLÓGICAS DE LAS TRANSICIONES GENERACIONALES

Aunque el término "transición" no aparece explícitamente en las Escrituras, la narrativa bíblica está impregnada de momentos en los que el liderazgo cambia de manos bajo la soberana dirección de Dios. Estas transiciones no son meros relevos administrativos, sino actos profundamente espirituales, cargados de propósito, obediencia y visión generacional. En este capítulo, afirmamos que la Biblia presenta modelos de transiciones generacionales efectivas que debemos estudiar, discernir y emular en nuestros contextos de comunidades de fe contemporáneos.

Moisés y Josué

Desde los primeros libros de la Biblia, encontramos un ejemplo paradigmático de transición generacional en el liderazgo del pueblo de Dios.

> Entonces Moisés llamó a Josué y le dijo ante la vista de todo Israel: '¡Esfuérzate y sé valiente! Porque tú entrarás con este pueblo a la tierra que el Señor juró a sus padres que les había de dar, y tú se la darás en posesión. El Señor es quien va delante de ti. Él estará contigo; no te dejará ni te desamparará. ¡No temas ni te atemorices! (Deuteronomio 31:7-8).

Este momento no es solo una despedida simbólica de Moisés, sino una declaración pública de transición espiritual. Dios mismo le indica a Moisés que Josué será quien lo suceda. No fue una decisión humana, ni una elección democrática, sino una designación divina. Moisés, obediente hasta el final, no solo acepta esta decisión, sino que se convierte en el mentor y afirmador de su sucesor. Aquí vemos varios elementos esenciales de una transición saludable: (1) Dirección divina clara: Dios escoge a Josué. (2) Afirmación pública del nuevo líder: Moisés lo presenta ante todo el pueblo.

(3) Transferencia de autoridad con palabras de aliento: «Esfuérzate y sé valiente». (4) Confianza en la presencia continua de Dios: «Él estará contigo».

Moisés fue el líder que abrió el Mar Rojo, pero Josué fue el líder que cruzó el Jordán. Cada uno tenía una asignación distinta, pero ambos estaban conectados por una misma misión: llevar al pueblo hacia el cumplimiento de la promesa de Dios. La transición no fue una pérdida, sino una progresión. No fue una ruptura, sino una continuidad en el plan divino. Más adelante, en Josué 1, Dios mismo repite las palabras de Moisés, reafirmando a Josué con el mismo mensaje: «Esfuérzate y sé valiente». Esta repetición no es casual. Es una señal de que la autoridad espiritual no se improvisa, sino que se transfiere con intención, afirmación y respaldo divino. Josué había servido a Moisés. Aquel que fue llamado a un honor había estado mucho tiempo acostumbrado al trabajo. Josué fue entrenado bajo mandato. Los más aptos para gobernar son quienes han aprendido a obedecer.[16]

El tiempo de los Jueces

El libro de los Jueces nos presenta uno de los períodos más oscuros en la historia del pueblo de Israel. Un tiempo marcado por el caos, la confusión espiritual y la ausencia de liderazgo claro. La Escritura lo resume con una frase contundente: «En aquellos días no había rey en Israel; cada uno hacía lo que bien le parecía» (Jueces 17:6).

Esta declaración no solo describe una crisis política, sino una crisis generacional y espiritual.[17] La falta de transiciones efectivas entre líderes, la ausencia de un discipulado intencional y la desconexión entre generaciones provocaron un vacío de dirección. El pueblo quedó a la deriva, sin propósito definido, sin visión compartida, sin

[16] Matthew Henry, *Comentario Expositivo y Práctico: Josué*, trad. al español (Terrassa: Editorial Peregrino, 2020), 15.

[17] Matthew Henry, *Comentario Bíblico de Matthew Henry: Jueces 17:1-6* (Medellín: Editorial Poiema, 2016), 1245.

un legado que los guiara. Cuando no hay transiciones saludables, el liderazgo se fragmenta, la visión se diluye y el pueblo se dispersa. El tiempo de los Jueces nos recuerda que no basta con tener líderes carismáticos por temporadas; se necesita una cultura de transición saludable, una visión generacional que prepare a los que vienen detrás.

El pastor, teólogo y escritor bautista Mark Dever, enseña que el discipulado es el corazón de la vida cristiana y que todo líder debe invertir en otros con la intención de reproducir su fe y su carácter. Esta visión es esencial para una transición pastoral saludable, pues el relevo no se improvisa, se forma. El pastor que acciona con intención está sembrando para una sucesión que honra a Cristo y edifica a la iglesia.[18]

Después del tiempo oscuro de los Jueces, donde la ausencia de liderazgo generacional sumió al pueblo en el caos, Dios comienza a levantar una nueva generación de líderes. En este contexto surge David, un joven pastor de ovejas, descrito como «un hombre conforme al corazón de Dios» (Hechos 13:22). Su aparición contrasta radicalmente con la figura de Saúl, el primer rey de Israel, cuya caída no fue por falta de habilidad militar, sino por su corazón no rendido a Dios, esto incluyó una impresionante incapacidad espiritual para soltar el trono.

El tiempo de los reyes

El rey Saúl representa el tipo de líder que confunde su posición con su identidad. Su corazón, lejos de estar alineado con la voluntad de Dios, estaba gobernado por la inseguridad, la soberbia y los celos: «Y se enojó Saúl en gran manera, y le desagradó este dicho, y dijo: A David dieron diez miles, y a mí miles; no le falta más que el reino. Y desde aquel día Saúl no miró con buenos ojos a David» —1 Samuel 18:8-9. En lugar de ver a David como una oportunidad para el futuro de Israel, lo percibió como

[18] Mark Dever, *Discipular: Cómo ayudar a otros a seguir a Jesús* (Medellín: Poiema, 2016), 28.

una amenaza personal: «Y tuvo más temor Saúl de David, y fue Saúl enemigo de David todos los días» – 1 Samuel 18:29. Su visión del liderazgo era vitalicia y hereditaria, no ministerial ni transicional: «Entonces Samuel dijo a Saúl: Locamente has hecho; no guardaste el mandamiento de Jehová tu Dios, que él te había ordenado; pues ahora Jehová hubiera confirmado tu reino sobre Israel para siempre. Mas ahora tu reino no será duradero; Jehová se ha buscado un varón conforme a su corazón, al cual Jehová ha designado para que sea príncipe sobre su pueblo, por cuanto tú no has guardado lo que Jehová te mandó» – 1 Samuel 13:13-14. Incluso intentó matar a David en varias ocasiones, mostrando hasta dónde puede llegar un corazón celoso: «Y Saúl procuró enclavar a David con la lanza a la pared; pero él se apartó de delante de Saúl, y Saúl hirió con la lanza a la pared. Y David huyó y escapó aquella noche» – 1 Samuel 19:10. Este patrón se repite en muchos contextos ministeriales actuales. Líderes que, como Saúl, se aferran a sus posiciones como si fueran posesiones y ven a las nuevas generaciones no como herederos del llamado, sino como competidores. En lugar de ser mentores, se convierten en obstáculos. En lugar de preparar el camino, lo bloquean.

La Escritura nos muestra que Saúl dedicó gran parte de sus últimos años a perseguir a David: «Se levantó Saúl, y descendió al desierto de Zif, llevando consigo tres mil hombres escogidos de Israel, para buscar a David en el desierto de Zif» – 1 Samuel 26:2, consumido por la envidia y el temor de perder su trono. Perdió tiempo valioso que podría haber invertido en formar, afirmar y bendecir a su sucesor. En cambio, se convirtió en un símbolo de lo que sucede cuando el ego se interpone en el plan de Dios.

Este relato nos deja una advertencia pastoral: cuando el liderazgo se convierte en una extensión del ego, la transición se vuelve imposible. Cuando no hay transición, el pueblo sufre. David, por su parte, no recibió una transición humana formal. No hubo ceremonia, ni palabras de afirmación pública por parte de Saúl. Pero Dios mismo construyó un puente de transición. A pesar de la resistencia de Saúl, el propósito de Dios

prevaleció. David asumió el trono en el tiempo de Dios y su reinado trajo estabilidad, victoria y una nueva etapa de esperanza para Israel. Este ejemplo nos recuerda que, aunque los hombres pueden resistirse, Dios no deja a su pueblo sin liderazgo. Cuando los líderes actuales no sueltan, Dios levanta a los próximos. Cuando no hay transición humana, Dios mismo se encarga de hacerla posible.

A diferencia de la resistencia de Saúl, el relato de la transición entre David y Salomón nos presenta un modelo profundamente intencional, lleno de sabiduría, humildad y visión generacional. David, ya en los últimos años de su vida, no solo reconoció que su tiempo como líder estaba llegando a su fin, sino que tomó la iniciativa de preparar el camino para su sucesor.

David había anhelado construir un templo para Jehová, pero Dios le reveló que esa tarea no le correspondía a él, sino a su hijo Salomón. Esto se registra en el libro de Reyes:

> Y yo he determinado ahora edificar casa al nombre de Jehová mi Dios, según lo que Jehová habló a David mi padre, diciendo: Tu hijo, a quien yo pondré en lugar tuyo en tu trono, él edificará casa a mi nombre (1 Reyes 5:5).

David no se resistió a esta decisión divina; al contrario, la abrazó con madurez y visión. David prepara a Salomón no solo con recursos materiales, sino también con una visión teológica del reino. La continuidad del pacto depende de la obediencia del nuevo rey a la ley de Dios.[19] En lugar de aferrarse a su deseo personal, se convirtió en el arquitecto de la transición, preparando todo lo necesario para que su hijo pudiera cumplir con el propósito de Dios. El pasaje de 1 Crónicas 22 nos ofrece una ventana íntima a esta conversación de transición entre padre e hijo. David reconoce que su hijo Salomón ha sido escogido para una tarea que trasciende generaciones: edificar un templo que refleje la gloria de Dios ante todas las naciones. Aunque sus propias manos están marcadas por

[19] Herman Bavinck, *Dogmática Reformada. Edición condensada*, trad. al español (s.l.: Internet Archive, 2009), 214.

la guerra, su corazón ha estado siempre inclinado hacia el propósito de Dios. Por eso, antes de partir, David no se limita a entregar instrucciones, sino que prepara con generosidad todo lo necesario, como un padre que prepara el camino para que su hijo camine en obediencia.

En un acto de ternura y autoridad, llama a Salomón y le recuerda que el llamado no es humano, sino divino. Le habla de paz, de reposo y de una promesa que se cumplirá si su vida se rinde a la ley del Señor. Así, David no solo entrega planos, sino legado; no solo recursos, sino visión. Ese tipo de transición debe replicarse en la iglesia contemporánea. Allí el liderazgo pastoral se revela como herencia, como pacto, como obediencia transmitida de generación en generación. David, al acercarse el fin de su vida, no sólo se preocupó por la sucesión política, sino por la fidelidad espiritual de Salomón.[20] Le exhorta a guardar los mandamientos del Señor, como fundamento del éxito real.

La transición de David a Salomón marca el paso de una monarquía guerrera a otra cultual. El templo, como centro de la revelación, se convierte en símbolo del pacto y la presencia divina.[21] Nos muestra a un líder que no solo acepta su rol transitorio, sino que invierte activamente en el éxito de su sucesor. David no esperó a estar fuera del trono para comenzar la transición; la inició mientras aún tenía autoridad, demostrando que la verdadera grandeza de un líder se mide por su capacidad para preparar a otros para continuar la obra. David exhorta a Salomón a ser fuerte y valiente y a guardar los mandamientos del Señor. Esta exhortación no sólo era paternal, sino profética, pues el éxito del reino dependía de la obediencia a Dios.[22]

---

[20] Juan Calvino, *Comentario Bíblico del Antiguo Testamento: 1 Reyes*, trad. al español (San José, Costa Rica: Editorial CLIR, 2016), 12.

[21] Geerhardus Vos, *Teología Bíblica del Antiguo y Nuevo Testamento*, trad. Elioth R. Fonseca (Guaynabo: Pura Vida Books, 2021), 187.

[22] John Gill, *Comentario Bíblico sobre 1 Reyes 2*, trad. al español (s.l.: s.e., n.d.), 1.

Este modelo nos desafía profundamente como líderes ministeriales. ¿Estamos preparando el terreno para quienes vienen detrás de nosotros? ¿Estamos dispuestos a soltar el ministerio pastoral con gracia, a compartir con generosidad, a afirmar con humildad? Una generación que abre el camino a otra le transfiere no solo recursos, sino también identidad, propósito y dirección. Esto debe hacerse mientras se está en la posición de autoridad, no solo cuando el relevo ya es inevitable. La transición no es una señal de debilidad, sino de sabiduría. No es una pérdida de poder, sino una multiplicación del propósito. David, al final de su vida, no se aferró al poder, sino que lo entregó con sabiduría. Salomón fue coronado con oración, adoración y consejo. Así debe ser toda transición espiritual: con temor de Dios.[23]David no sólo entrega el trono, sino también la misión. Salomón recibe el encargo de construir el templo, símbolo de la presencia de Dios entre su pueblo. La transición es espiritual y estructural.[24]

Luego del esplendor del reinado de Salomón, el reino de Israel experimentó una profunda fractura. Esta división no fue solo política, sino también espiritual y generacional. En el relato de 1 Reyes 12:1–14, identificamos cómo Roboam, hijo de Salomón, enfrenta una decisión crítica al inicio de su reinado. El pueblo le pide alivio de las cargas impuestas por su padre y Roboam consulta a dos grupos: los ancianos que habían servido a Salomón y los jóvenes que habían crecido con él. En lugar de apoyarse en la sabiduría de los ancianos, Roboam decide seguir el consejo de los jóvenes, quienes le sugieren aumentar aún más la carga sobre el pueblo. El resultado fue inmediato: la división del reino.

Este episodio nos recuerda que una transición generacional sin diálogo intergeneracional está condenada al fracaso. Cuando una nueva generación desprecia la

---

[23] Charles H. Spurgeon, *Comentario Bíblico de Spurgeon: 1 Crónicas 29*, trad. al español (Barcelona: Editorial CLIE, 2015), 1432.

[24] Johannes Vos, *Notas sobre 1 Reyes*, en *Comentario Reformado del Antiguo Testamento*, trad. al español (s.l.: Proyecto Teología del Trabajo, n.d.), 203.

experiencia de la anterior y cuando la generación anterior no sabe cómo ceder con gracia, el resultado es ruptura. El profeta Joel nos ofrece una visión distinta, una esperanza restauradora para el pueblo de Dios: «De esto contaréis a vuestros hijos, / y vuestros hijos a sus hijos, / y sus hijos a la otra generación» (Joel 1:3).

La sabiduría, la memoria espiritual y la fidelidad de Dios deben ser transmitidas de generación en generación. El ministerio pastoral, por tanto, no puede ser de una generación. Es por diseño divino un ministerio multigeneracional. Esta visión se amplifica en el poderoso cumplimiento profético citado por Pedro en su primer sermón en Pentecostés, cuando declara en:

> Y en los postreros días, dice Dios, Derramaré de mi Espíritu sobre toda carne, Y vuestros hijos y vuestras hijas profetizarán; Vuestros jóvenes verán visiones, Y vuestros ancianos soñarán sueños (Hechos 2:17).

Este pasaje revela una verdad gloriosa: el Espíritu Santo no divide por generaciones, sino que las une en un mismo llamado. En el evangelio, tanto jóvenes como ancianos están llenos del mismo Espíritu y, por tanto, participan de la misma revelación. No hay jerarquía de edades en la obra de Dios, sino una sinfonía multigeneracional donde cada voz, cada corazón, cada vida es activada por el mismo poder divino.

Después de muchos años de decadencia espiritual, idolatría y liderazgo quebrantado, Dios levanta una nueva esperanza en la figura del rey Josías. En 2 Reyes 22:3–13, encontramos un momento clave: Josías, con solo 18 años, ordena reparar el templo y en ese proceso, el sacerdote Hilcías encuentra el libro de la Ley. Al leerlo, Josías se conmueve profundamente y se arrepiente, rasgando sus vestiduras en señal de humillación. Este acto de arrepentimiento no fue simbólico, sino transformador. Josías lideró una reforma espiritual que impactó a toda la nación. La magnitud de esta reforma se describe de esta manera:

> Nunca fue celebrada una pascua como esta en Israel desde los días de Samuel el profeta; ni ningún rey de Israel celebró pascua tal como la que celebró el rey Josías,

> con los sacerdotes y levitas, y todo Judá e Israel, los que se hallaron allí, juntamente con los moradores de Jerusalén (2 Crónicas 35:18).

Josías nos muestra lo que puede suceder cuando una nueva generación abraza la Palabra de Dios con pasión y reverencia. Su liderazgo no fue una repetición del pasado, sino una renovación del pacto. Fue un joven reformador que, al ser expuesto a la Palabra, se convirtió en un canal de restauración para su pueblo.

Este relato nos recuerda que la transición generacional no es solo una cuestión de estructura, sino de revelación de la Palabra. Cuando la Palabra de Dios es central, las generaciones se alinean con el propósito eterno. Y cuando el Espíritu Santo es derramado, cada generación encuentra su lugar en la misión de Dios. John MacArthur fue un pastor, maestro y teólogo evangélico estadounidense, conocido por su firme defensa de la predicación expositiva y su compromiso con la autoridad de la Palabra de Dios. MacArthur sostiene que el ministerio pastoral debe estar fundamentado en la autoridad de la Palabra, el carácter del pastor y la centralidad de Cristo. En el contexto de la transición pastoral, esto implica que el relevo no debe centrarse en habilidades administrativas, sino en la fidelidad doctrinal y la madurez espiritual del nuevo líder. Una transición saludable honra a Cristo cuando el liderazgo entrante refleja el mismo compromiso bíblico que el saliente.[25]

Podemos continuar con nuestra progresión en la narrativa de transiciones a partir de la historia de Nehemías, tal como se presenta en el libro que lleva su nombre. No solo es un relato de reconstrucción física, sino también de renovación espiritual y de transición de liderazgo. Nehemías emerge como un líder interino, designado por Dios para una tarea específica: restaurar los muros de Jerusalén y reordenar la vida del pueblo tras el exilio. Sin embargo, su liderazgo no se perpetúa indefinidamente. Desde el inicio,

[25] John MacArthur, *Pastoral Ministry: How to Shepherd Biblically* (Nashville: Thomas Nelson, 2005), 17.

Nehemías actúa con una conciencia clara de que su rol es temporal y que su misión incluye preparar a otros para continuar la obra.

Después de completar la reconstrucción en tan solo 52 días (Neh 6:15), Nehemías no se aferra al poder. Por el contrario, establece estructuras de liderazgo local, delega responsabilidades a hombres fieles como Hanani y Hananías (7:2) y promueve una reforma espiritual liderada por Esdras y los levitas (cap. 8). Esta transición no es improvisada, sino intencional. Nehemías entiende que el verdadero éxito de su liderazgo no está en lo que él mismo puede lograr, sino en lo que deja preparado para que otros continúen.

El pastor, maestro y escritor evangélico con más de seis décadas de ministerio, Charles R. Swindoll, en su obra *Pásame otro ladrillo,* resalta precisamente esta dimensión del liderazgo de Nehemías. Para Swindoll, Nehemías es un ejemplo de cómo un líder debe saber cuándo intervenir, cuándo delegar y cuándo retirarse. Él escribe: «Nehemías no solo reconstruyó muros, reconstruyó vidas. Y lo hizo no aferrándose al poder, sino soltándolo en el momento oportuno, confiando en que Dios levantaría a otros para continuar la obra».[26]

Este enfoque es profundamente relevante para el tema de las transiciones pastorales. Así como Nehemías entendió que su liderazgo era una encomienda divina y no una posesión personal, los pastores de hoy están llamados a liderar con una visión generacional, formando a otros, delegando con sabiduría y soltando con fe. La transición no es una amenaza al legado, sino su máxima expresión.

Warren W. Wiersbe, fue un pastor, maestro de la Biblia y autor que describió a Nehemías no solo como un líder constructor, sino como un reformador espiritual que entendía que su tarea iba más allá de levantar muros. En su comentario sobre el libro de

[26] Charles R. Swindoll, *Pásame otro ladrillo: Principios de un liderazgo eficaz* (Nashville: Editorial Caribe, 1980), 143.

Nehemías, Wiersbe destaca que uno de los mayores logros del líder no fue la obra física, sino la manera en que preparó al pueblo para continuar sin él.[27] Nehemías no se aferró al poder; más bien, estableció estructuras, delegó responsabilidades y promovió una renovación espiritual que trascendía su presencia. Nehemías entendió que su liderazgo era temporal y, por eso, invirtió en formar líderes, restaurar la adoración y establecer principios que sostuvieran al pueblo después de su partida.

Este modelo es profundamente relevante para las iglesias contemporáneas. Una transición pastoral saludable no se limita a cambiar de nombre en la puerta del despacho pastoral, sino que implica preparar al pueblo para seguir adorando, sirviendo y creciendo bajo un nuevo liderazgo. Como Nehemías, el pastor saliente debe construir con visión de futuro y el entrante debe continuar sobre fundamentos espirituales sólidos. Paul Tripp advierte que «detrás de cada fracaso pastoral hay una comunidad de liderazgo débil o inexistente».[28] Una iglesia que no cultiva una comunidad de liderazgo saludable —basada en humildad, rendición de cuentas y dependencia del evangelio— está mal preparada para enfrentar el relevo generacional. Por el contrario, una comunidad sólida puede sostener la transición con gracia y madurez.

Jesús y los discípulos

Al llegar al Nuevo Testamento encontramos uno de los momentos más significativos en la historia de la redención: el inicio del ministerio público de Jesucristo. Pero este comienzo no ocurre en el vacío. Es precedido por la voz profética de Juan el Bautista, un hombre enviado por Dios para preparar el camino del Señor. Su ministerio no solo fue poderoso, sino que también nos ofrece uno de los ejemplos más claros y contundentes de una transición ministerial saludable.

---

[27] Warren W. Wiersbe, *The Bible Exposition Commentary: Old Testament Pentateuch* (Colorado Springs: David C. Cook, 2002), 644.

[28] Tripp, *Sé Líder*, 17.

En el Evangelio de Juan se relata una conversación entre Juan el Bautista y sus discípulos, quienes estaban preocupados porque Jesús comenzaba a atraer a más personas que su propio maestro.

> Y vinieron a Juan y le dijeron: Rabí, mira que el que estaba contigo al otro lado del Jordán, de quien tú diste testimonio, bautiza, y todos vienen a él. Respondió Juan y dijo: No puede el hombre recibir nada, si no le fuere dado del cielo. Vosotros mismos me sois testigos de que dije: Yo no soy el Cristo, sino que soy enviado delante de él. El que tiene la esposa, es el esposo; más el amigo del esposo, que está a su lado y le oye, se goza grandemente de la voz del esposo; así pues, este mi gozo está cumplido. Es necesario que él crezca, pero que yo mengüe (Juan 3:26–30).

Este pasaje es una joya de sabiduría pastoral. Mientras los discípulos de Juan veían competencia, Juan veía cumplimiento. Mientras ellos percibían una pérdida de influencia, Juan celebraba el avance del Reino. Su respuesta no solo revela una profunda comprensión de su llamado, sino también una humildad extraordinaria. Juan sabía que su ministerio tenía un propósito específico y un tiempo determinado. Su gozo no estaba en mantener seguidores, sino en ver a Cristo glorificado.

Juan se describe a sí mismo como el amigo del esposo, no como el protagonista de la boda. Esta imagen es profundamente reveladora. El amigo del esposo no compite con el novio; se alegra por él. Su papel es preparar, acompañar y luego dar un paso atrás. ¿No es este el modelo que tanto necesitamos en nuestras iglesias hoy? Pastores y líderes que comprendan que su rol es temporal, que su llamado es preparar el camino, y que su mayor gozo es ver a Cristo crecer en medio de su pueblo. La frase final de Juan es una declaración que debería estar escrita en el corazón de todo líder espiritual: «Es necesario que él crezca, pero que yo mengüe» (Jn 3:30).

Esta es la esencia de una transición saludable. No se trata de desaparecer, sino de disminuir para que Cristo sea exaltado. No se trata de perder relevancia, sino de ceder el protagonismo al único que lo merece. Cuando un pastor entiende que su identidad no está en su posición, sino en su relación con Cristo, puede soltar con libertad, afirmar a otros con gozo y celebrar el crecimiento de la Iglesia de Cristo, aunque ya no esté al

frente. Newton afirma que el liderazgo pastoral debe ejercerse con una conciencia clara de su temporalidad y de su función como mayordomía espiritual. En su enfoque, el pastor no es dueño de la iglesia, sino un siervo que prepara el terreno para otros. Esta perspectiva es esencial para una transición pastoral saludable, pues libera al líder de la necesidad de permanecer y lo impulsa a formar sucesores fieles.[29]

Una transición ministerial efectiva requiere esta clase de humildad. Requiere líderes que estén dispuestos a menguar para que otros crezcan. Pero, sobre todo, requiere una visión clara de que quien debe crecer en todo proceso de transición es Cristo mismo. Él es el Pastor de pastores, el Esposo de la Iglesia, el único cuyo ministerio no tiene fin. Cuando cultivamos esta perspectiva, entendemos que nuestro rol es interino, que nuestra misión tiene un inicio, una transición y un cierre. Y que el verdadero éxito ministerial no está en cuánto tiempo permanecemos, sino en cuán fieles fuimos al preparar el camino para que otros continúen la obra de Cristo y, al final, Cristo sea glorificado.

A. W. Tozer fue un pastor, escritor y predicador cristiano estadounidense, conocido por su profunda pasión por la presencia de Dios y por su llamado constante a una vida de adoración auténtica. Tozer enseña que el liderazgo cristiano debe reflejar el carácter de Cristo: humildad, servicio, obediencia y dependencia del Padre.[30] En una transición pastoral, este modelo es esencial. El pastor saliente debe menguar con gracia, y el entrante debe asumir con temor reverente, sabiendo que el liderazgo no es un derecho, sino una responsabilidad sagrada.

Uno de los aspectos más reveladores del ministerio de Jesús es que, siendo el Hijo de Dios, no retuvo el ministerio para sí mismo, sino que lo compartió, lo modeló y lo delegó. Jesús no solo vino a salvar, sino también a formar, a preparar y a enviar. Su

---

[29] Newton, *40 preguntas*, 93.

[30] A. W. Tozer, *Lidere como Cristo: Refleje las cualidades y el carácter de Cristo en su ministerio* (New Kensington: Whitaker House, 2022), 37.

vida fue una constante inversión en otros, con una clara visión de transición generacional y ministerial. Desde el Sermón del Monte, Jesús comenzó a transferir identidad y responsabilidad a sus discípulos: «Vosotros sois la luz del mundo; una ciudad asentada sobre un monte no se puede esconder» (Mateo 5:14). La Iglesia no es una institución que reemplaza a Cristo, sino su cuerpo viviente. La transición a los discípulos es una incorporación, no una sustitución. Cristo sigue siendo el centro.[31]

Con estas palabras, Jesús no solo los afirmaba, sino que los establecía como continuadores de su obra. Más adelante, en su gran comisión, les entrega la misión que marcaría el rumbo de la Iglesia hasta hoy.

> Por tanto, id, y haced discípulos a todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre, y del Hijo, y del Espíritu Santo; enseñándoles que guarden todas las cosas que os he mandado; y he aquí yo estoy con vosotros todos los días, hasta el fin del mundo. Amén (Mateo 28:19–20).

Esta no fue una despedida, sino una transición. Jesús, con toda autoridad, comisionó a sus discípulos para continuar su obra. Y lo hizo no solo con palabras, sino con actos. En el capítulo 13 del Evangelio de Juan, Jesús lavó los pies a sus discípulos y les enseñó que el liderazgo en el Reino de los cielos se ejerce desde la humildad y el servicio. La transición que Jesús modeló fue relacional, sacrificial y profundamente intencional. La Gran Comisión no es una tarea humana, sino una obra divina. Cristo sigue presente en cada acto de evangelización, discipulado y enseñanza. Su autoridad es la base de toda misión.[32] Cristo, al ascender al cielo, no abandonó a su Iglesia, sino que la gobierna desde lo alto. Envió su Espíritu para que los apóstoles no fueran meros sucesores, sino instrumentos vivos de su presencia.[33]

---

[31] Herman Bavinck, *Dogmática Reformada. Edición condensada*, trad. al español (s.l.: Internet Archive, 2009), 278.

[32] Johannes Vos, *Notas sobre Mateo 28*, en *Comentario Reformado del Nuevo Testamento*, trad. al español (s.l.: Proyecto Teología del Trabajo, n.d.), 215.

[33] Juan Calvino, *Institución de la Religión Cristiana*, trad. al español (Barcelona: CLIE, 2009), libro IV, cap. III, 45.

La ascensión de Cristo no fue una retirada, sino una exaltación. Desde el cielo, Él dirige la obra de sus discípulos, como cabeza viva de la Iglesia. Su presencia es más eficaz ahora que en la carne.[34] La comisión que Cristo otorgó a sus discípulos no fue una despedida, sino una promesa. Él sigue presente por medio de su Espíritu, su Palabra y su providencia.[35]

MacArthur, en su retrato de los doce apóstoles, destaca que Jesús eligió hombres comunes para una misión extraordinaria. Esta elección intencional revela que el liderazgo espiritual no depende de credenciales humanas, sino del llamado soberano de Dios. En una transición pastoral, esta verdad recuerda que el sucesor no necesita replicar al antecesor, sino ser fiel al llamado que ha recibido.[36] Jesús sabía que su tiempo en la tierra era limitado. Por eso, desde el principio, comenzó a preparar a sus discípulos para su partida. Lucas señala: «Es necesario que el Hijo del Hombre padezca muchas cosas, y sea desechado por los ancianos, por los principales sacerdotes y por los escribas, y que sea muerto, y resucite al tercer día» (Lucas 9:22).

La obra *The Training of the Twelve* de A. B. Bruce ofrece un modelo profundo para comprender la transición pastoral. Bruce describe cómo Jesús no solo predicó, sino que formó estratégicamente a los doce para que asumieran la misión cuando Él ya no estuviera físicamente presente. Este enfoque revela que la transición no es un acto administrativo, sino un proceso intencional de discipulado. Jesús seleccionó hombres comunes, les enseñó en etapas y los expuso a experiencias que fortalecieron su fe y carácter.[37] Así, la preparación para la transición pastoral implica identificar líderes con

---

[34] Jonathan Edwards, *Notas sobre las Escrituras*, en *Las Obras de Jonathan Edwards*, vol. 1, trad. al español (s.l.: Iglesia Reformada, n.d.), 295.

[35] Matthew Henry, *Comentario Expositivo sobre Mateo 28:18-20*, trad. Francisco Lacueva (Terrassa: Editorial CLIE, 1999), vol. 5, 1423.

[36] John MacArthur, *Twelve Ordinary Men* (Nashville: Thomas Nelson, 2002), 21.

[37] A. B. Bruce, *The Training of the Twelve* (Grand Rapids: Kregel, 1971), 24.

disposición, invertir tiempo en su formación y acompañarlos en momentos de prueba para que aprendan a depender de Dios.

Además, Bruce enfatiza que el objetivo del entrenamiento no era el poder, sino la misión del reino. Esto enseña que una transición pastoral saludable debe centrarse en la continuidad de la visión, no en la figura del líder. Jesús cultivó relaciones profundas con los discípulos, oró por ellos y les delegó responsabilidades progresivamente, asegurando que la obra no se detuviera tras su partida.[38] De igual manera, el pastor saliente debe transferir no solo funciones, sino vida, valores y propósito, para que el sucesor lidere con convicción y humildad. En este sentido, la transición pastoral se convierte en un acto de fidelidad al modelo de Cristo.

Aquí vemos una de las verdades más poderosas sobre este tema en la Escritura: la transición no es pérdida, es preparación para algo mayor. Cristo no dejó a sus discípulos huérfanos. Les prometió el Espíritu Santo como otro Consolador, para que su presencia no fuera interrumpida, sino transformada en comunión espiritual constante.[39]

Pablo como ejemplo

Para concluir este recorrido bíblico sobre las transiciones generacionales en el liderazgo espiritual, encontramos en el apóstol Pablo un ejemplo extraordinario de visión, humildad y compromiso con la formación de nuevos líderes. Pablo no solo fue un plantador de iglesias y un predicador incansable, sino también un mentor apasionado, un arquitecto de relevos ministeriales y un sembrador de generaciones.

Pablo entendía que su llamado no era perpetuarse en una sola comunidad, sino formar discípulos que pudieran continuar la obra en cada lugar donde él había sembrado. Por eso, comisionó a hombres como Timoteo y Tito para que lideraran iglesias

[38] A. B. Bruce, *The Training of the Twelve* (Grand Rapids: Kregel, 1971), 56.

[39] John Gill, *Comentario Bíblico sobre Juan 14:18*, trad. al español (s.l.: s.e., n.d.), 3.

en momentos clave de transición. Su intención era clara: levantar una generación que pudiera pastorear, enseñar, corregir y edificar con la misma pasión y fidelidad con la que él había servido: «Como te rogué que te quedases en Éfeso, cuando fui a Macedonia, para que mandases a algunos que no enseñen diferente doctrina» (1 Timoteo 1:3).

Pablo no se aferró a una posición, sino que confió en que otros podrían continuar con lo que él había comenzado. Esta actitud revela una profunda confianza en la transición y en la obra del Espíritu Santo en otros. Uno de los momentos más conmovedores de sus cartas es cuando, al final de su vida, le escribe a Timoteo: «Toma a Marcos y tráele contigo, porque me es útil para el ministerio» (2 Timoteo 4:11).

Este versículo no solo muestra la restauración de Marcos, sino también la disposición de Pablo a reconocer el valor de los jóvenes en el ministerio. Aquel que una vez fue considerado inútil ahora es visto como un colaborador valioso. Pablo no solo formaba líderes, también les daba nuevas oportunidades. Otro ejemplo notable es el de Tíquico, un colaborador fiel que fue enviado por Pablo a diferentes iglesias para representar su liderazgo y consolar a los creyentes. En la carta a los efesios, Pablo escribe:

> Para que también vosotros sepáis mis asuntos, y lo que hago, todo os lo hará saber Tíquico, hermano amado y fiel ministro en el Señor, el cual envié a vosotros para esto mismo, para que sepáis lo tocante a nosotros, y que consuele vuestros corazones (Efesios 6:21–22).

Y en Colosenses, añade:

> Todo lo que a mí se refiere, os lo hará saber Tíquico, amado hermano y fiel ministro y consiervo en el Señor, el cual he enviado a vosotros para esto mismo, para que conozca lo que a vosotros se refiere, y conforte vuestros corazones (Colosenses 4:7–8).

La labor de Tíquico no era menor. Pablo lo presenta como un líder confiable, un consuelo para la iglesia, un puente entre su autoridad apostólica y la comunidad local. Este es un ejemplo claro de una transición bien gestionada: Pablo prepara el terreno, presenta al nuevo líder y afirma su ministerio ante la congregación.

Este modelo nos deja una enseñanza poderosa: la transición no es una amenaza, sino una oportunidad para multiplicar el liderazgo. Pablo no solo predicaba el evangelio, sino que vivía el evangelio en su manera de formar, afirmar y enviar a otros. En un tiempo donde muchas transiciones ministeriales están marcadas por el conflicto, el ego o la improvisación, el ejemplo de Pablo nos llama a recuperar una cultura de discipulado intencional, de mentoría generosa y de visión a largo plazo. La iglesia de Cristo necesita líderes que, como Pablo, estén dispuestos a preparar el camino para otros, a soltar con gozo y a confiar en que la obra es de Dios, no nuestra.

La transición pastoral entre Pablo y Timoteo es uno de los ejemplos más claros en la Escritura sobre cómo un liderazgo espiritual se transfiere de manera saludable. Pablo no entrega simplemente un cargo; transmite una visión, un carácter y una misión. En sus cartas, Pablo afirma que el ministerio no se sostiene en habilidades externas, sino en la firmeza del carácter y la fidelidad a la Palabra. Por eso, antes de delegar autoridad, Pablo invierte tiempo en formar a Timoteo, exhortándolo: «Ten cuidado de ti mismo y de la doctrina; persiste en ello, pues haciendo esto, te salvarás a ti mismo y a los que te oyeren» (1 Tim 4:16). Esta instrucción revela que la transición pastoral no es un acto administrativo, sino un proceso espiritual que asegura la continuidad del evangelio.[40]

Pablo dignifica el llamado pastoral y establece parámetros claros: «Si alguno anhela obispado, buena obra desea» (1 Tim 3:1). Sin embargo, este deseo debe estar respaldado por una vida irreprensible, probada en su hogar y comprometida con la verdad. En el contexto de la transición, Pablo recuerda a Timoteo que el liderazgo comienza en casa y se extiende a la iglesia (1 Tim 3:4-5). Además, le advierte que retenga «la palabra fiel tal como ha sido enseñada» (Tit 1:9), porque la autoridad pastoral no descansa en la tradición humana, sino en la soberanía de Cristo. Como afirma Kuyper,

[40] Juan Calvino, *Institución de la Religión Cristiana*, trad. al español (Barcelona: CLIE, 2009), libro IV, cap. III, 45.

«no hay una sola esfera de la vida sobre la cual Cristo no diga: ¡Mía!»[41]; por ello, la transición pastoral debe reflejar que el liderazgo pertenece a Cristo, no a los hombres. Herman Bavinck complementa esta idea al señalar que «la Escritura es el único fundamento»[42], lo que implica que todo relevo pastoral debe estar gobernado por la Palabra y no por criterios culturales o familiares. Así, la transición de Pablo a Timoteo se convierte en un paradigma: transferir vida, doctrina y misión, asegurando que el púlpito y la vida privada se abracen en integridad.

Conclusión

La Escritura confirma, de principio a fin, la importancia de las transiciones saludables en el liderazgo espiritual. Nos muestra que prepararnos para ellas no solo es sabio, sino necesario. Al mismo tiempo, nos advierte sobre el peligro de aferrarnos a las posiciones como si fueran la fuente de nuestra identidad. Las posiciones de autoridad son un privilegio que Dios concede por gracia, pero no son eternas ni nos definen. Nuestra verdadera identidad está en Cristo, no en los roles que desempeñamos.

El liderazgo en la iglesia es una función teológica, no simplemente administrativa; está arraigado en el carácter de Cristo y en la autoridad de las Escrituras. En el contexto de una transición pastoral, este principio recuerda que el nuevo liderazgo debe reflejar fidelidad doctrinal y madurez espiritual, no solo habilidades organizativas.[43]

Las iglesias, como cualquier organismo vivo, inevitablemente experimentarán cambios. Y aunque el cambio nunca es fácil, la manera en que una comunidad de fe se prepara para él puede marcar la diferencia entre la salud y la crisis. Mullins advierte que

---

[41] Abraham Kuyper, *La Soberanía de Dios en Cada Esfera*, trad. David Riaño (Bogotá: BITE Editorial, 2025), 102.

[42] Herman Bavinck, *Dogmática Reformada. Edición condensada*, trad. al español (s.l.: Internet Archive, 2009), 278.

[43] Gregg R. Allison, *The Baker Compact Dictionary of Theological Terms* (Grand Rapids: Baker, 2016), 132.

«muchos líderes no consideran la importancia de planificar las transiciones y eso pueden tener consecuencias devastadoras, no solo para ellos, sino para las iglesias que lideran». [44]

John Ortberg, autor, pastor y conferencista cristiano estadounidense, ampliamente reconocido por su enfoque práctico sobre la vida espiritual y la formación del carácter cristiano, en el prólogo del libro *Next: Pastoral Succession that Works* [Siguiente: Sucesión Pastoral que Funciona], afirma que la sabiduría en materia de sucesión pastoral es una de las grandes necesidades de la iglesia contemporánea. Y es que, como bien señalan Vanderbloemen y Bird, «todos los líderes, tarde o temprano, se van. Ya sea por decisión personal, por la congregación o por circunstancias externas, toda iglesia está siempre a las puertas de una transición».[45] Por eso, comprender e implementar una estrategia de sucesión desde un marco bíblico no es opcional, sino urgente. Cuando no hay intención en la transición, el legado espiritual se pierde. Por eso, la transición generacional debe ser parte central de nuestra visión de la iglesia. No se trata solo de reemplazar líderes, sino de formar discípulos que se multipliquen. Jesús nos dejó el modelo perfecto. A diferencia de los líderes religiosos de su tiempo, su liderazgo no se basó en el poder, sino en el servicio. En el evangelio de Mateo, Jesús enseña:

> Ustedes saben que los gobernantes de las naciones se enseñorean de ellas, y sus grandes las oprimen. No será así entre ustedes. Sino que el que quiera hacerse grande entre ustedes, sea su servidor, y el que quiera ser el primero entre ustedes, sea su esclavo. Así como el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir, y para dar su vida en rescate por muchos (Mateo 20:25–28).

El liderazgo en el Reino de Dios se define por la humildad, no por la jerarquía. Jesús discipuló a sus discípulos, los formó con paciencia, los corrigió con amor y los envió con autoridad. Su método fue relacional, su enfoque fue generacional y su

---

[44] Tom Mullins, *The Leadership Baton: An Intentional Strategy for Developing Leaders in Your Church* (Nashville: Harper Collins, 2015), 8.

[45] Vanderbloemen and Bird, *Next*, 7.

motivación fue el amor. En su oración sacerdotal Jesús revela su corazón de pastor y mentor.

> Porque las palabras que me diste, les he dado; y ellos las recibieron, y han conocido verdaderamente que salí de ti, y han creído que tú me enviaste. Yo ruego por ellos; no ruego por el mundo, sino por los que me diste; porque tuyos son, y todo lo mío es tuyo, y lo tuyo mío; y he sido glorificado en ellos. Y ya no estoy en el mundo; más estos están en el mundo, y yo voy a ti. Padre santo, a los que me has dado, guárdalos en tu nombre, para que sean uno, así como nosotros (Juan 17:8–11).

Jesús no solo enseñó con palabras, sino con su vida. Su oración es un clamor por unidad, protección y continuidad. Él sabía que su partida no era el final, sino el inicio de una nueva etapa para sus discípulos. Esa misma visión debe guiar nuestras transiciones hoy. Cuando el fundamento de una transición es la humildad, el servicio y el discipulado, el resultado será la salud espiritual para la comunidad de fe. La iglesia no está llamada a sobrevivir de generación en generación, sino a multiplicarse con intención, visión y esperanza. Somos un solo cuerpo, con muchos miembros y cada uno tiene un rol que cumplir. La iglesia de Cristo es una comunidad multigeneracional llamada a preparar, afirmar y enviar. Que cada transición sea una oportunidad para reflejar el carácter de Cristo, para fortalecer el cuerpo y para asegurar que la próxima generación conozca al Dios que ha sido fiel con nosotros.

CAPÍTULO 3

BASES TEÓRICAS DEL PROYECTO

Introducción

La transición pastoral no es simplemente un cambio administrativo; es un proceso teológico que asegura la continuidad del liderazgo bajo la soberanía de Cristo. Michael James Nicholes, en su investigación doctoral en el *Southern Baptist Theological Seminary*, subraya que «la sucesión pastoral no es simplemente una necesidad administrativa; es un mandato teológico arraigado en la mayordomía, asegurando que el liderazgo confiado por Cristo sea transferido fielmente para la gloria de Dios y la salud de Su iglesia».[46] Esta afirmación sitúa la transición en el ámbito de la fidelidad bíblica, no en la conveniencia organizacional. El relevo pastoral, por tanto, debe ser intencional, basado en principios bíblicos y orientado a preservar la misión de la iglesia.

Michael James Nicholes, plantea que la transición pastoral debe ser concebida como un acto de fidelidad a la Escritura y como una oportunidad para reflejar el diseño divino en la conducción del pueblo de Dios. Nicholes desarrolla su modelo a partir del paradigma bíblico de liderazgo entre Moisés y Josué, destacando que la sucesión no es un fenómeno moderno, sino una práctica presente en la narrativa redentora.[47] Este patrón revela que la transición implica tanto la transferencia de autoridad como la continuidad de la misión divina. Moisés prepara a Josué no solo mediante instrucciones, sino también

[46] Michael James Nicholes, *Developing a Theological Framework for Pastoral Succession at Pyeongtaek Daekwang Church in Pyeongtaek Korea* (D.Ed.Min. diss., The Southern Baptist Theological Seminary, 2021), 12.

[47] Nicholes, *Developing a Theological Framework for Pastoral Succession*, 23.

mediante la afirmación pública de su llamado, lo que garantiza estabilidad y confianza en la comunidad. Para Nicholes, este principio es esencial: la sucesión pastoral debe preservar la misión y fortalecer la identidad congregacional.

Un aspecto distintivo de su estudio es la integración entre teología, cultura y administración eclesial. Aplicando su investigación a una iglesia coreana, Nicholes demuestra que los principios bíblicos no se aplican en un vacío cultural; por el contrario, deben dialogar con las realidades contextuales. Así, su propuesta ofrece un modelo contextualizado que respeta la autoridad de la Escritura y, al mismo tiempo, reconoce las dinámicas culturales que influyen en la percepción del liderazgo y la autoridad espiritual.

Este enfoque es particularmente relevante para iglesias no occidentales que enfrentan el desafío de planificar transiciones sin adoptar acríticamente modelos foráneos. Nicholes subraya que la fidelidad doctrinal no está reñida con la sensibilidad cultural; más bien, ambas dimensiones se complementan para producir procesos de sucesión que honren a Dios y edifiquen a la iglesia. Su aporte consiste en ofrecer una estructura conceptual que permite a las congregaciones diseñar planes de transición bíblicamente sólidos y culturalmente pertinentes.

En conclusión, la propuesta de Nicholes establece que la sucesión pastoral debe ser vista como un acto teológico antes que organizacional. Al fundamentar el proceso en principios bíblicos y adaptarlo al contexto cultural, las iglesias pueden experimentar transiciones que no solo aseguren continuidad ministerial, sino que también reflejen la gloria de Dios en medio del cambio.

Inspirado en el marco teológico desarrollado por Nicholes, en particular en su estudio sobre la sucesión pastoral en la iglesia Daekwang de Corea, adopté elementos clave de su enfoque como base para analizar las dinámicas de liderazgo en contextos de transición. Se adaptó un cuestionario para reflejar la realidad de la iglesia latina,

reconociendo que la contribución de Nicholes representa una de las pocas propuestas académicas que abordan este tema con profundidad bíblica y aplicabilidad pastoral.

Fundamentos teóricos para una transición pastoral efectiva

Las transiciones pastorales representan uno de los momentos más delicados en la vida de una iglesia, pues implican mucho más que un cambio de liderazgo. Son procesos que afectan la identidad, la misión y la estabilidad espiritual de la congregación. En este contexto, la investigación académica se convierte en una herramienta indispensable para comprender los factores que determinan el éxito o el fracaso de estos cambios. Entre los estudios más relevantes se encuentra la tesis doctoral de Michael Austin Kramer, titulada *A Leadership Profile of the Successful Transitional Pastor: A Delphi Study* (2018), desarrollada en el Southern Baptist Theological Seminary. Kramer utiliza el método Delphi para consultar a expertos en el campo y construir un perfil de liderazgo que define las competencias esenciales para un pastor transicional eficaz.[48]

El aporte principal de Kramer radica en demostrar que el liderazgo en tiempos de transición no puede reducirse a habilidades técnicas o administrativas. Por el contrario, requiere una combinación de competencias espirituales, relacionales y estratégicas que guíen a la iglesia en medio de la incertidumbre. Entre las cualidades más destacadas se encuentran la adaptabilidad, la inteligencia emocional y la capacidad de liderar en entornos ambiguos, manteniendo la visión y la unidad del cuerpo de Cristo. Estas competencias son críticas porque el período de transición suele estar marcado por tensiones internas, expectativas encontradas y la necesidad de redefinir roles y estructuras. Un pastor transicional exitoso, según Kramer, no solo gestiona el cambio,

[48] Michael Austin Kramer, "A Leadership Profile of the Successful Transitional Pastor: A Delphi Study" (PhD diss., The Southern Baptist Theological Seminary, 2018), 45.

sino que lo convierte en una oportunidad para fortalecer la identidad congregacional y preparar el terreno para el próximo líder permanente.

Además, Kramer subraya que la transición pastoral debe ser intencional y planificada, evitando improvisaciones que puedan generar fracturas en la comunidad. Su investigación ofrece un marco teórico que orienta la selección, formación y evaluación de pastores interinos, asegurando que la transición no sea un tiempo de estancamiento, sino de renovación espiritual y organizacional. Este enfoque coincide con principios bíblicos, como los que Pablo aplicó en la transición hacia Timoteo, donde el énfasis no estuvo en la posición, sino en el carácter y la doctrina (1 Timoteo 4:16). Así, la tesis de Kramer se convierte en una base sólida para proyectos que buscan implementar procesos de sucesión pastoral bíblicos y estratégicos, donde el liderazgo se ejerza con sensibilidad, firmeza y dependencia del Espíritu Santo.

En síntesis, las bases teóricas del proyecto se apoyan en la convicción de que la transición pastoral es un acto de mayordomía espiritual, no una mera necesidad administrativa. La investigación de Kramer ofrece herramientas prácticas y conceptuales para garantizar que este proceso se realice con excelencia, asegurando la continuidad de la misión y la salud de la iglesia. Su propuesta no solo responde a una necesidad contemporánea, sino que refleja principios eternos: el liderazgo en la iglesia pertenece a Cristo, y cada transición debe honrar su soberanía y su propósito redentor.

Cuando una iglesia enfrenta la salida de un pastor con una larga trayectoria, el impacto no se limita a lo organizacional; toca las fibras emocionales, culturales y espirituales. Marcus Allen, en su tesis doctoral *Ten Essential Lessons Learned When Transitioning from a Long-Term Tenured Pastor in the African American Baptist Church* (2017), analiza este fenómeno desde la perspectiva de congregaciones afroamericanas bautistas, ofreciendo principios que trascienden su contexto. Allen

identifica diez lecciones esenciales que constituyen pilares para comprender cómo gestionar una transición pastoral sin fracturar la unidad ni perder la visión.[49]

Entre estas lecciones, Allen resalta la necesidad de una comunicación transparente. La incertidumbre es terreno fértil para rumores y divisiones, por lo que mantener informada a la congregación sobre cada etapa del proceso es vital. Otra enseñanza clave es la preparación emocional de la iglesia. El retiro de un pastor que ha servido durante décadas genera un duelo espiritual y afectivo que no puede ignorarse. Allen recomienda acompañar a la congregación en este proceso mediante espacios de diálogo y afirmación, evitando que la nostalgia se convierta en resistencia. Asimismo, subraya el respeto al legado del pastor saliente. Reconocer su contribución y celebrar su ministerio no solo honra su labor, sino que fortalece la identidad congregacional y crea un ambiente propicio para recibir al nuevo líder.

Estas lecciones, aunque nacen de un contexto específico, son aplicables a cualquier iglesia que atraviese una transición pastoral. Allen demuestra que el cambio no debe verse como una amenaza, sino como una oportunidad para renovar la misión y fortalecer la comunidad. Su investigación aporta un marco conceptual que complementa otros estudios sobre liderazgo transicional, al enfatizar la dimensión emocional y cultural del proceso. En síntesis, las bases teóricas que Allen propone son fundamentales para diseñar proyectos que busquen implementar transiciones pastorales efectivas, donde la iglesia no solo sobreviva al cambio, sino que lo transforme en un tiempo de crecimiento y esperanza.

[49] Marcus Allen, "Ten Essential Lessons Learned When Transitioning from a Long-Term Tenured Pastor in the African American Baptist Church" (D.Min. thesis, Liberty University School of Divinity, 2017), 54.

Modelos y estrategias para una sucesión pastoral planificada

Mike Bonem, en su obra *Preparing for Pastoral Transitions* (2018), ofrece una perspectiva integral que redefine la manera en que las iglesias deben abordar este proceso. Su propuesta se aparta de la visión reduccionista que concibe la sucesión pastoral como un evento puntual, para presentarla como un proceso sistémico y continuo, donde convergen factores organizacionales, emocionales y espirituales.

Bonem parte de una premisa fundamental: la salud institucional y la preparación anticipada son determinantes para el éxito de la transición. En este sentido, plantea que la congregación no debe limitarse a reaccionar ante la salida del pastor, sino que debe desarrollar una cultura de planificación que contemple escenarios futuros. Esta perspectiva preventiva permite minimizar tensiones, reducir la incertidumbre y fortalecer la resiliencia organizacional.

Uno de los aportes más significativos del autor es su enfoque en la dimensión emocional del cambio. Reconoce que la transición pastoral no solo implica ajustes administrativos, sino también un proceso de duelo y adaptación para la comunidad de fe. Por ello, propone estrategias para acompañar tanto al líder saliente como a la congregación en la gestión de las emociones, evitando fracturas relacionales y fomentando la unidad.

Asimismo, Bonem introduce herramientas prácticas para evaluar la salud institucional, considerando aspectos como la claridad de la misión, la estabilidad financiera, la estructura de liderazgo y la dinámica congregacional. Esta evaluación no se concibe como un ejercicio meramente técnico, sino como un diagnóstico que orienta decisiones estratégicas y facilita la integración del nuevo pastor.

Otro elemento clave de su propuesta es el acompañamiento del líder entrante. Bonem subraya que la transición no culmina con la instalación del nuevo pastor; por el contrario, requiere un periodo de apoyo intencional que le permita comprender la cultura

organizacional, establecer relaciones significativas y consolidar su liderazgo. Este acompañamiento inicial es vital para evitar choques culturales y garantizar la continuidad ministerial.

La teoría de Bonem se articula en torno a la preparación anticipada, la gestión emocional y el acompañamiento estratégico.[50] Este enfoque sistémico no solo ofrece una guía práctica, sino que también establece una base teórica sólida para comprender la transición pastoral como un fenómeno complejo que involucra estructuras, personas y procesos. Al adoptar estas premisas, las iglesias pueden transformar un momento potencialmente vulnerable en una oportunidad de crecimiento y renovación espiritual.

Robert Collison McCready introduce el concepto de "sucesión en relevo" como una alternativa estratégica para la transición pastoral. Este modelo se caracteriza por la colaboración intencional entre el pastor saliente y su sucesor durante un periodo planificado, lo que permite una transferencia gradual del liderazgo y de las responsabilidades. McCready argumenta que este enfoque no solo reduce tensiones inherentes al cambio, sino que también preserva la visión ministerial y fortalece la unidad congregacional.[51]

La investigación de McCready, desarrollada mediante estudios de caso en iglesias del contexto bautista, revela que la sucesión en relevo ofrece ventajas significativas frente a modelos abruptos de transición. Entre estas ventajas se encuentra la oportunidad de preparar a la congregación emocional y organizacionalmente, evitando rupturas que puedan afectar la estabilidad ministerial. El autor sostiene que la transición colaborativa facilita la continuidad de la misión, ya que el líder saliente actúa como mentor, transmitiendo valores, cultura organizacional y visión estratégica al nuevo pastor.

---

[50] Mike Bonem, *Preparing for Pastoral Transitions* (Austin, TX: Texas Methodist Foundation, 2018), 15.

[51] Robert Collison McCready, *Relay Succession in the Senior Pastorate: A Multiple Case Study Method* (PhD diss., The Southern Baptist Theological Seminary, 2011), 2.

Un aspecto distintivo de la propuesta es su carácter sistematizado. McCready estructura el proceso en fases que incluyen planificación, comunicación y acompañamiento, subrayando que la claridad en los roles y expectativas es esencial para el éxito del modelo. Además, enfatiza que la sucesión en relevo no debe improvisarse; requiere acuerdos formales, cronogramas definidos y una disposición genuina de ambos líderes para trabajar en unidad.

Este enfoque constituye una contribución relevante para las iglesias que buscan minimizar riesgos durante la transición pastoral. Al adoptar el modelo de relevo, las congregaciones pueden transformar un momento potencialmente conflictivo en una oportunidad para consolidar la visión y fortalecer la cohesión interna.

Randal Eugene Smith aborda la sucesión pastoral desde una perspectiva intencional, subrayando la necesidad de preparar líderes internos como parte de un proceso planificado y no reactivo. En su disertación , *Embracing Intentional Leadership Succession* (2016), Smith argumenta que la transición pastoral debe considerarse una responsabilidad estratégica que asegura la continuidad ministerial y la salud organizacional. Su propuesta se fundamenta en principios bíblicos, combinados con herramientas prácticas de liderazgo y formación ministerial.

El modelo desarrollado por Smith se centra en dos componentes esenciales: el desarrollo deliberado de líderes emergentes y el uso de la mentoría como instrumento de acompañamiento. Para el autor, la sucesión no consiste únicamente en seleccionar un reemplazo, sino en cultivar una cultura de liderazgo que permita identificar, preparar y afirmar a quienes asumirán responsabilidades en el futuro.[52] Este enfoque busca evitar vacíos de liderazgo y reducir la dependencia excesiva de figuras individuales, promoviendo una visión corporativa del ministerio.

---

[52] Randal Eugene Smith, *Embracing Intentional Leadership Succession: A Seminar for Senior Leaders of the Southern New England Ministry Network* (D.Min. diss., Assemblies of God Theological Seminary, 2016), 34.

Una de las contribuciones más innovadoras de Smith es la implementación de un seminario dirigido a pastores mayores de 55 años, diseñado para aumentar su disposición y capacidad para planificar transiciones. Los resultados del seminario evidenciaron un cambio significativo en la percepción de estos líderes, quienes pasaron de considerar la sucesión como un tema secundario a reconocerla como una prioridad ministerial. Este hallazgo confirma que la resistencia al cambio puede mitigarse mediante procesos educativos que integren la reflexión teológica y estrategias prácticas.

Smith sostiene que la sucesión intencional no solo responde a necesidades organizacionales, sino que refleja la enseñanza bíblica sobre la preparación de nuevos líderes, como se observa en la relación entre Pablo y Timoteo. De este modo, su propuesta articula fundamentos doctrinales con principios de gestión, ofreciendo un marco integral adaptable a diversas denominaciones y contextos culturales.

En conclusión, el enfoque de Smith enfatiza que la transición pastoral debe anticiparse, planificarse y acompañarse. Al combinar desarrollo interno, coaching y formación teológica, las iglesias pueden garantizar procesos de sucesión que fortalezcan la misión y eviten crisis de liderazgo.[53]

Phil A. Newton, pastor y teólogo con una profunda trayectoria en la formación de pastores y autor de libros sobre ministerio pastoral, sostiene que el liderazgo pastoral no es una empresa solitaria, sino una vocación compartida que se vive en comunidad, bajo el modelo bíblico de una pluralidad de ancianos. Este principio es clave en las transiciones, donde la pluralidad de ancianos puede asegurar continuidad y estabilidad. «El ministerio pastoral involucra cuidado, protección, provisión y cercanía con el rebaño.

[53] Randal Eugene Smith, *Embracing Intentional Leadership Succession: A Seminar for Senior Leaders of the Southern New England Ministry Network* (D.Min. diss., Assemblies of God Theological Seminary, 2016), 95.

Los pastores deben darse cuenta de la importancia de la pluralidad en la obra pastoral para enseñar, guiar, velar por y dar ejemplo con fidelidad al rebaño».[54]

La transición pastoral es uno de los procesos más delicados y determinantes en la vida de una comunidad de fe. No se trata simplemente de un cambio de liderazgo, sino de una reconfiguración espiritual, organizacional y emocional que puede marcar el rumbo de una iglesia por generaciones. En este contexto, el presente análisis se fundamenta en los resultados de un cuestionario aplicado a iglesias que han experimentado una transición pastoral con el objetivo de identificar patrones, desafíos, factores facilitadores y consecuencias de dicho proceso.

Este estudio se enmarca en una tesis doctoral que busca aportar a la literatura teológica y práctica sobre liderazgo pastoral, transición ministerial y salud organizacional en el contexto de la iglesia local. El cuestionario, aplicado a una muestra representativa de pastores de iglesias que habían pasado por procesos de transición o que estaban en alguno. Recoge datos cuantitativos y cualitativos sobre múltiples dimensiones del proceso de transición, desde la relación inicial con la iglesia hasta la participación del pastor saliente tras la transición.

Este capítulo presenta el andamiaje que sostiene la investigación, pero también revela que la transición pastoral no es solo un cambio de liderazgo, sino una oportunidad para que la iglesia afirme su propósito, renueve su visión y reafirme su confianza en el Dios que no cambia.

Cada transición saludable es una proclamación del evangelio: que la obra no es del hombre, sino de Dios; que el liderazgo es un don, no una posesión; y que el futuro de la iglesia está seguro en las manos del Buen Pastor. Así, esta investigación no solo busca comprender lo que ha sido, sino también inspirar lo que puede ser. Que cada iglesia que

[54] Phil A. Newton, *40 preguntas sobre el ministerio pastoral* (Grand Rapids: Editorial Portavoz, 2021),17

lea estas páginas encuentre en ellas no solo información, sino consuelo, dirección y aliento para caminar con fe hacia su próxima etapa.

Como escribió el sabio en Proverbios: «Los pensamientos son frustrados donde no hay consejo; mas en la multitud de consejeros se afirman» (Prov 15:22). En el corazón de toda transición generacional saludable se encuentra un líder que ha entendido que su llamado no es eterno en una posición, sino eterno en propósito. El liderazgo pastoral, como lo modela la Escritura, no es una plataforma de permanencia, sino un llamado a formar, afirmar y soltar. El líder que comprende esto no teme al relevo, sino que lo anticipa con esperanza y lo prepara con intención.

El apóstol Pablo es un claro ejemplo de esta visión. Su relación con Timoteo y Tito no fue de control, sino de formación. Pablo no solo les delegó tareas, sino que los comisionó con autoridad, los respaldó con afecto y los instruyó con sabiduría. En sus cartas pastorales, vemos a un líder que no se aferra a su rol, sino que lo utiliza como una plataforma para levantar a otros. La convicción de Pablo no era solo formar a Timoteo, sino que este formara a otros. Esa es la esencia de una transición generacional: una cadena de fidelidad que no se rompe, sino que se fortalece con cada eslabón. El líder que tiene esta convicción no espera a que la necesidad lo obligue. Se adelanta, ora, planifica y actúa. Sabe que el Reino de Dios no depende de su permanencia, sino de su obediencia.

MacArthur subraya que la integridad personal es el fundamento del liderazgo pastoral. En una transición, no solo se transfiere una función, sino un modelo de vida que debe reflejar el carácter de Cristo. «Se busca que el futuro pastor sea un hombre de Dios íntegro. Da énfasis en quién es el pastor como persona».[55]

[55] MacArthur, *Pastoral Ministry*, 115.

Vanderbloemen y Bird afirman que la transición más efectiva ocurre cuando el liderazgo espiritual es evidente en cada etapa del proceso.[56] No se trata solo de planificar bien, sino de discernir bien. Las iglesias que oran juntas, que buscan la voluntad de Dios juntas y que se someten al Espíritu Santo juntas, son las que experimentan transiciones que no solo son exitosas, sino también espirituales. Jesús mismo modeló este tipo de liderazgo. En su oración sacerdotal, expresó su corazón pastoral al Padre:

> Yo ruego por ellos; no ruego por el mundo, sino por los que me diste; porque tuyos son… Padre santo, a los que me has dado, guárdalos en tu nombre, para que sean uno, así como nosotros (Jn 17:9, 11).

Este es el clamor de un líder espiritual: que quienes vienen después sean guardados, guiados y unidos. Que no se pierda la visión, que no se rompa la unidad, que no se diluya la misión. El liderazgo espiritual también se manifiesta en la disposición para dejar espacio para que el Espíritu Santo haga su obra.

Desde una perspectiva bíblica, la sucesión ministerial no es un accidente, sino una parte integral del plan redentor de Dios. La historia de la salvación está marcada por relevos generacionales: de Abraham a Isaac, de Moisés a Josué, de Elías a Eliseo, de Jesús a los apóstoles, de Pablo a Timoteo. Cada transición fue una oportunidad para renovar el pacto, afirmar la misión y extender el Reino.

Este proyecto reafirma que la fidelidad de Dios no termina con una generación. Él es el Dios de Abraham, de Isaac y de Jacob. Su obra no depende de un solo líder, sino de una cadena de siervos que, generación tras generación, se disponen a ser instrumentos de su gracia. La transición pastoral, entonces, es una proclamación de esperanza: la obra continúa, porque el Señor de la mies sigue enviando obreros a su campo (Lc 10:2).

Vanderbloemen y Bird afirman con claridad que «toda iglesia está a una transición pastoral de distancia de una crisis o de un renacimiento». Esta afirmación,

---

[56] William Vanderbloemen and Warren Bird, *Next: Pastoral Succession That Works* (Grand Rapids: Baker Books, 2014), 46.

respaldada por años de investigación, entrevistas y estudios de caso, subraya la importancia de planificar con anticipación los relevos ministeriales. Para los autores, la diferencia entre una transición que fortalece la iglesia y otra que la debilita no radica en la inevitabilidad del cambio, sino en la preparación con que se enfrenta.

Vanderbloemen y Bird sostienen que una sucesión bien gestionada —aquella que se anticipa con oración, se comunica con claridad y se acompaña con sensibilidad— no solo preserva la salud de la iglesia, sino que puede catalizar una nueva etapa de crecimiento espiritual y misional. En sus palabras, «el futuro de una iglesia puede ser más brillante después de una transición pastoral, si esta se maneja con sabiduría y gracia».[57]

Transición y discipulado: principios del liderazgo de Cristo

Robert E. Coleman, teólogo, pastor y educador cristiano, es ampliamente reconocido por su enfoque en el evangelismo y por haber liderado iniciativas de formación en el Centro Billy Graham, donde impulsó una visión estratégica del discipulado centrada en el modelo de Jesús. Coleman, en su obra clásica *El plan maestro de la evangelización*, lo resume así: «Todo comenzó con Jesús llamando a unos pocos hombres para que lo siguieran. Su preocupación no estaba en los programas para alcanzar a las multitudes, sino en los hombres a quienes las multitudes seguirían».[58] Jesús no buscó popularidad, sino fidelidad. Su estrategia fue formar a unos pocos con profundidad, para que ellos pudieran formar a muchos con propósito.

El evangelio de Marcos, por su parte, nos muestra a un Jesús en constante movimiento. La palabra "inmediatamente", del griego *eutheōs*, aparece treinta y seis veces en el Evangelio de Marcos en la versión Reina-Valera 1960, más que en cualquier otro libro de la Biblia. Esto nos habla de un Jesús en acción, que no pierde

[57] Vanderbloemen and Bird, *Next*, 9.

[58] Robert Coleman, *The Master Plan of Evangelism,* 2nd ed. (Grand Rapids: Spire, 1994), 21.

tiempo y avanza con urgencia hacia el cumplimiento de su misión. Y parte de esa misión fue preparar a otros para continuarla. Jesús gestionó dos transiciones clave: la que lo vinculaba con su predecesor, Juan el Bautista, y la que lo vinculaba con sus sucesores, los discípulos. En ambas, vemos humildad, obediencia y visión. Jesús no solo fue el Salvador, fue también el Maestro que nos enseñó cómo preparar el camino, formar a otros y delegar con confianza.

Jesús es el modelo supremo de liderazgo transicional. Desde el inicio de su ministerio dejó claro que su tiempo en la tierra era limitado y que su misión incluía preparar a otros para continuar su obra. En múltiples ocasiones, Jesús comunicó a sus discípulos que era necesario que él muriera: «Es necesario que el Hijo del Hombre padezca muchas cosas, y sea desechado por los ancianos, por los principales sacerdotes y por los escribas, y que sea muerto, y resucite al tercer día» (Lucas 9:22, Mateo 16:21, Marcos 8:31). La misión de los discípulos no es una continuación humana, sino una extensión escatológica del Reino inaugurado por Cristo. Él sigue presente como Rey, por medio del Espíritu y de la Palabra.[59]

Jesús sabía que su muerte era parte del plan redentor, pero también parte de su estrategia de transición. Durante los tres años de su ministerio público, fue formando, enseñando y modelando, con su vida, a un grupo de discípulos que luego serían enviados como apóstoles y embajadores del reino de los cielos. En el Evangelio de Juan, Jesús les dice: «Pero yo os digo la verdad: Os conviene que yo me vaya; porque si no me fuere, el Consolador no vendrá a vosotros; mas si me fuere, os lo enviaré» (Juan 16:7).

Aquí vemos una de las verdades más profundas del liderazgo espiritual: la transición no es una pérdida, sino una oportunidad para que el Espíritu Santo tome el control y capacite a la Iglesia para su misión. Jesús no solo preparó a sus discípulos para

[59] Geerhardus Vos, *Teología Bíblica del Antiguo y Nuevo Testamento*, trad. Elioth R. Fonseca (Guaynabo: Pura Vida Books, 2021), 312.

su partida, sino que les aseguró que no estarían solos y que seguiría con ellos. Su salida era necesaria para que la presencia del Espíritu llenara a todos los creyentes. Jesús les indica a sus discípulos: «rogad al Señor de la mies, que envíe obreros a su mies» (Lc 10:2).

Este llamado no es solo una oración, sino una visión de transición continua. Jesús sabía que la mies era mucha y que se necesitaban obreros en cada generación. Por eso, su enfoque fue formar discípulos que formarían discípulos, en una cadena ininterrumpida de multiplicación ministerial. Finalmente, sus últimas palabras antes de ascender al cielo, registradas en Mateo, son el manifiesto de su transición ministerial:

> Pero los once discípulos se fueron a Galilea, al monte donde Jesús les había ordenado. Y cuando le vieron, le adoraron; pero algunos dudaban. Y Jesús se acercó y les habló diciendo: Toda potestad me es dada en el cielo y en la tierra. Por tanto, id, y haced discípulos a todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre, y del Hijo, y del Espíritu Santo; enseñándoles que guarden todas las cosas que os he mandado; y he aquí yo estoy con vosotros todos los días, hasta el fin del mundo. Amén (Mateo 28:16–20).

Este mandato no fue solo una instrucción, fue una transferencia de autoridad, una delegación de misión y una transición gloriosa. Cristo reina desde el cielo, pero actúa en la tierra a través de su Iglesia. La transición a los discípulos es una expansión del Reino, no una delegación sin presencia.[60] A lo largo de su ministerio, Jesús fue preparando a sus seguidores para una transición que no solo implicaba su partida, sino también la continuación de su obra a través de ellos. En Juan, vemos cómo esta transición se va revelando progresivamente, hasta llegar a su clímax en la Gran Comisión: «Le dijo Simón Pedro: Señor, ¿a dónde vas? Jesús le respondió: A donde yo voy, no me puedes seguir ahora; mas me seguirás después» (Juan 13:36).

Después de su resurrección, Jesús se presenta a los mismos hombres que había llamado para estar con él. A ellos les instruye, les afirma y les confía su misión. Hombres

[60] Abraham Kuyper, *La Soberanía de Dios en Cada Esfera*, trad. David Riaño (Bogotá: BITE Editorial, 2025), 102.

comunes, con debilidades y temores, fueron comisionados para ser testigos de Cristo, para seguir el ejemplo de su Maestro y para hacer discípulos de todas las naciones. Es muy probable que ese momento quedara grabado en sus corazones como uno de los más santos y desafiantes de sus vidas. Jesús conocía el peso de esa tarea. Sabía que no era humanamente posible cumplirla sin ayuda divina. Por eso, no los dejó solos. En Juan, les prometió: «Y yo rogaré al Padre, y os dará otro Consolador, para que esté con vosotros para siempre» (Juan 14:16).

El Espíritu Santo es el recurso indispensable para llevar a cabo la misión. Aunque los discípulos habían estado con Jesús durante tres años, es probable que no comprendieran la magnitud de lo que se les encomendaba. Pero en Hechos 2, con la llenura del Espíritu, sus ojos fueron abiertos y sus corazones encendidos. Lo que era imposible para el hombre, se volvió posible por el poder de Dios.

Toda transición ministerial requiere esa misma dependencia del Espíritu Santo. No basta con estrategias humanas ni con carisma personal. Se necesitan santidad, humildad y una profunda conciencia de que la obra no es nuestra, sino de Dios. La grey no nos pertenece.

Miguel Núñez y Luis Méndez destacan que la santificación ocurre a través de las circunstancias que Dios permite. En el contexto de la transición pastoral, este principio implica que el proceso de relevo puede ser una herramienta de formación espiritual tanto para el pastor saliente como para el entrante. La transición no es solo organizacional, sino profundamente santificadora.[61]

J. Oswald Sanders, quien fue un líder cristiano, misionero y autor prolífico, conocido por su profunda espiritualidad y su enfoque bíblico del liderazgo, afirma que el

[61] Miguel Núñez y Luis Méndez, *Transformados a su Imagen: Tu santificación a través de tus circunstancias* (Nashville: B&H Español, 2023), 119.

liderazgo espiritual es una cuestión de carácter más que de carisma.[62] En una transición pastoral, esta verdad es fundamental: el nuevo líder debe ser alguien cuya vida refleje integridad, humildad y dependencia del Espíritu Santo. La continuidad del ministerio no depende de habilidades humanas, sino de la obra de Dios en el corazón del líder.

La posición que ocupamos es temporal y representativa. Jesús mismo nos dio el ejemplo supremo de humildad al dejar su trono de gloria para venir a servir y dar su vida por nosotros: «Llevad mi yugo sobre vosotros, y aprended de mí, que soy manso y humilde de corazón; y hallaréis descanso para vuestras almas» (Mateo 11:29).

El descanso que tanto necesitamos en los procesos de transición nace de la humildad. Cuando imitamos a Cristo, que se despojó a sí mismo, podemos soltar con paz, afirmar a otros con gozo y continuar sirviendo desde nuevas posiciones. El orgullo, en cambio, es el enemigo silencioso de toda transición saludable. Muchos desastres ministeriales tienen su raíz en el ego, en la necesidad de controlar, en el temor de perder relevancia. La verdadera honra no está en los aplausos temporales, sino en la recompensa eterna. Como lo afirma el apóstol Pedro: «Y cuando aparezca el Príncipe de los pastores, vosotros recibiréis la corona incorruptible de gloria» (1 Pe 5:4).

Esa es la corona que debe motivarnos. No la fama, ni la posición, ni el reconocimiento humano. La transición saludable requiere que el pastor saliente también tenga claridad sobre su nuevo rol. No se trata de desaparecer, sino de reubicarse en el plan de Dios. La experiencia acumulada no debe perderse, sino canalizarse en nuevas formas de servicio. Y el pastor entrante, por su parte, necesita humildad para reconocer el valor de quien le precede. El orgullo, el ego y el egoísmo son enemigos comunes en las transiciones fallidas.

[62] J. Oswald Sanders, *Liderazgo espiritual* (Grand Rapids: Editorial Portavoz, 1995), 27.

La intención de Jesús siempre fue la multiplicación. Su iglesia fue diseñada como una comunidad de discipulado generacional, donde cada miembro tiene un rol, un don y una responsabilidad. El apóstol Pablo lo expresa así: «Así nosotros, siendo muchos, somos un cuerpo en Cristo, y todos miembros los unos de los otros» (Romanos 12:5).

Somos un solo cuerpo, llamado a crecer, a multiplicarse y a cumplir la misión de Dios. Cada generación tiene la responsabilidad de discipular a la siguiente. La gracia de Dios se manifiesta en la diversidad de dones y en la unidad del propósito. Desde los más ancianos hasta los más jóvenes, todos somos parte de un equipo multigeneracional que, con humildad y esperanza, prepara los procesos de transición para que la obra de Cristo continúe con poder.

Conclusión

Las transiciones pastorales no son meros cambios administrativos; son momentos teológicos que revelan la fidelidad de Dios en la historia de su pueblo. M. Travis Simone, en su estudio *Moses Is Dead: Strategies for Pastoral Transition* (2024), retoma la narrativa bíblica de Moisés y Josué como paradigma para comprender la dinámica espiritual y organizacional de estos procesos. Su propuesta parte de una convicción central: la transición pastoral debe ser guiada por principios bíblicos que aseguren continuidad en la misión y estabilidad en la comunidad de fe.

Simone observa que la muerte de Moisés no significó el fin del propósito divino, sino la apertura de una nueva etapa bajo el liderazgo de Josué. Este patrón bíblico enseña que la sucesión no es improvisación, sino preparación intencional. Por ello, el autor plantea cinco estrategias prácticas que emergen de este marco teológico: identificar líderes resilientes, fomentar interdependencia, mantener la misión como eje central, fortalecer la formación teológica y cultivar la mentoría como herramienta indispensable

para la transferencia de liderazgo.[63] Cada una de estas estrategias responde a una necesidad real en las iglesias contemporáneas: evitar rupturas en la identidad congregacional y garantizar que la visión ministerial no se diluya en el cambio.

La primera estrategia, identificar líderes resilientes, subraya que la sucesión no depende únicamente de habilidades técnicas, sino de carácter probado en medio de la adversidad. Simone argumenta que la resiliencia espiritual es el fundamento para sostener la misión en tiempos de transición. La segunda estrategia, fomentar interdependencia, rompe con el paradigma individualista del liderazgo y promueve una cultura colaborativa donde el poder no se concentra en una sola persona, sino que se distribuye en equipos que comparten responsabilidad y visión.

Mantener la misión como eje central constituye la tercera estrategia y quizá la más crítica. Simone advierte que muchas transiciones fracasan porque la iglesia pierde de vista su propósito y se enfoca en preferencias personales o estilos de liderazgo. El modelo bíblico, en cambio, muestra que la misión de Dios permanece inmutable, aunque los líderes cambien. La cuarta estrategia, fortalecer la formación teológica, responde al riesgo de reducir la sucesión a un ejercicio administrativo. Para Simone, la transición pastoral debe estar anclada en la Escritura, de modo que cada decisión refleje la soberanía y el diseño divino. Finalmente, la mentoría aparece como la quinta estrategia, inspirada en la relación entre Moisés y Josué. El acompañamiento intencional permite que el nuevo líder no solo reciba instrucciones, sino también la sabiduría práctica que surge de la experiencia ministerial.

Este enfoque, aplicado a iglesias independientes, demuestra que la transición pastoral no es un evento aislado, sino un proceso espiritual y organizacional que requiere planificación, oración y formación. Simone concluye que las congregaciones que abrazan

[63] M. Travis Simone, *Moses Is Dead: Strategies for Pastoral Transition* (D.Min. diss., Duke University, 2024), 56.

estas estrategias no solo sobreviven al cambio, sino que lo convierten en una oportunidad para renovar su compromiso con la misión y fortalecer su identidad en Cristo.

Sammy Kent Mang'eli, en su artículo "The Influence of Mentorship on Succession Planning in the Evangelical Movement" (2023), aborda la sucesión pastoral desde la perspectiva del mentoreo como herramienta estratégica para garantizar la continuidad del liderazgo. Su investigación parte de una premisa clara: la ausencia de procesos intencionales de mentoría debilita la preparación de líderes emergentes y aumenta el riesgo de crisis durante la transición.

Mang'eli sostiene que la mentoría no es simplemente una práctica opcional, sino un componente esencial en la formación de líderes que asumirán responsabilidades pastorales. Con base en estudios empíricos, el autor demuestra que las iglesias que implementan programas sistemáticos de acompañamiento desarrollan una "pipeline" de liderazgo robusta, capaz de sostener la misión en medio del cambio.[64] Este hallazgo es particularmente relevante en el contexto evangélico, donde la dependencia excesiva de líderes carismáticos ha generado vulnerabilidad ante transiciones inesperadas.

El artículo también subraya la dimensión relacional del mentoreo. Para Mang'eli, la sucesión pastoral no puede reducirse a un proceso administrativo; requiere vínculos de confianza que permitan la transferencia de valores, visión y cultura ministerial. Este enfoque se alinea con el modelo bíblico de Pablo y Timoteo, donde la formación no se limitó a la instrucción doctrinal, sino que incluyó acompañamiento personal y desarrollo integral.

Además, Mang'eli identifica beneficios adicionales del mentoreo en la planificación de sucesión: disminución de la resistencia al cambio, fortalecimiento de la identidad congregacional y reducción de conflictos internos. Estos resultados confirman

[64] Sammy Kent Mang'eli, "The Influence of Mentorship on Succession Planning in the Evangelical Movement," *International Journal of Scientific and Research Publications* 13, no. 5 (2023): 47.

que la mentoría no solo prepara líderes, sino que también contribuye a la estabilidad emocional y organizacional durante la transición.

En conclusión, la propuesta de Mang'eli establece que la mentoría debe ser incorporada como práctica permanente en la vida de la iglesia. Al hacerlo, las congregaciones no solo aseguran la continuidad ministerial, sino que también reflejan el principio bíblico del discipulado, transformando la sucesión pastoral en un acto de fidelidad y visión.

Cada relevo ministerial nos recuerda que la iglesia no descansa sobre hombros humanos, sino sobre Cristo, el Pastor eterno. Por eso, la pregunta no es simplemente "¿quién sigue?", sino "¿cómo glorificamos a Dios en este proceso?".

Este capítulo nos ha mostrado que las estrategias son útiles, pero insuficientes si no están impregnadas de oración y dependencia del Espíritu Santo. La planificación sin piedad es solo administración; la sucesión sin santidad es solo reemplazo. El verdadero éxito no se mide por la ausencia de conflictos, sino por la presencia de Cristo en cada decisión. La humildad del líder saliente y la docilidad del entrante son señales de que la gracia está obrando. Porque en el reino, la grandeza no se hereda por posición, sino se refleja en servicio.

La transición pastoral es una oportunidad para que la iglesia viva el evangelio en tiempo real: soltar, confiar, afirmar y seguir adelante. Es el momento donde aprendemos que la obra no es nuestra, que los títulos son temporales y que la misión es eterna. Cuando cada generación discipula a la siguiente, la iglesia se convierte en un río que fluye con vida, llevando la esperanza de Cristo a nuevas orillas. Y al final, cuando aparezca el Príncipe de los pastores, no importará quién ocupó el púlpito, sino quién permaneció fiel. Esa corona incorruptible será la recompensa de quienes entendieron que toda transición es, en realidad, una invitación a adorar.

CAPÍTULO 4

DETALLES Y DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Introducción

En el corazón de toda investigación significativa tenemos una metodología que no solo estructura el proceso, sino que también honra la complejidad del fenómeno estudiado. En este caso, la transición pastoral en las iglesias Catacumbas de Puerto Rico y otras congregaciones afines fue abordada desde una perspectiva cualitativa y cuantitativa, utilizando como instrumento principal un cuestionario estructurado de treinta y siete ítems. Este instrumento fue diseñado para capturar tanto datos objetivos como percepciones subjetivas de los actores involucrados en el proceso de sucesión pastoral.

Descripción de la Metodología

La metodología se fundamenta en una visión pastoral, donde los datos no son meros números, sino huellas de historias vividas, decisiones discernidas en oración y comunidades en tránsito hacia nuevos horizontes de liderazgo. El proyecto se propuso no solo describir lo que ocurrió durante las transiciones, sino también interpretar los significados detrás de las decisiones, los tiempos, las emociones y las dinámicas relacionales. Por ello, se optó por una metodología mixta que permitiera integrar la riqueza de los testimonios con la solidez de los datos estadísticos.

El cuestionario fue distribuido a pastores de primera y segunda generación que de ahora en adelante llamaremos «Gen 1» y «Gen 2», respectivamente, que habían experimentado una transición pastoral en los últimos años. La participación fue voluntaria, confidencial y orientada a la reflexión. Cada respuesta fue tratada como una narrativa sagrada, una ventana a la fidelidad de Dios en medio del cambio.

Proceso de investigación

El proceso de investigación se articuló en torno a un instrumento diseñado: un cuestionario de treinta y siete ítems, estructurado en seis secciones temáticas que abarcan desde la información demográfica hasta las lecciones aprendidas tras la transición pastoral. Este cuestionario fue distribuido a pastores de primera y segunda generación (Gen 1 y Gen 2), que habían experimentado una transición pastoral reciente.

El diseño del cuestionario no fue meramente técnico, sino pastoral. Cada pregunta fue formulada con la intención de provocar reflexión, memoria y discernimiento. Se buscó que los participantes no solo respondieran, sino que narraran, desde su experiencia, los matices del proceso vivido. Así, el cuestionario se convirtió en una herramienta de investigación y, a la vez, en un espacio de acompañamiento espiritual.

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo de manera digital, mediante formularios en línea que permitieron una participación amplia y geográficamente diversa. Las respuestas fueron anónimas, salvo por la identificación voluntaria de las iglesias y los pastores involucrados, lo cual permitió contextualizar los datos sin comprometer la confidencialidad.

Cada sección del cuestionario fue diseñada para capturar dimensiones específicas del proceso de transición:

1. La primera parte recogió información demográfica del encuestado y de la iglesia, estableciendo el contexto histórico y denominacional.
2. La segunda parte exploró la etapa previa a la transición, incluyendo la duración del ministerio del pastor saliente y su rol fundacional.
3. La tercera parte, el núcleo del instrumento, indagó en el proceso mismo de transición: quién lo inició, cuánto tiempo tomó, qué factores lo motivaron, cómo se desarrolló el plan, quiénes participaron y cómo se comunicó a la congregación.

4. La cuarta parte examinó la etapa posterior a la transición, incluyendo la continuidad del liderazgo, la participación del pastor saliente y la integración del nuevo liderazgo.
5. La quinta parte solicitó métricas cuantitativas sobre membresía, asistencia y ofrendas antes y después de la transición.
6. La sexta parte invitó a una reflexión profunda sobre las lecciones aprendidas, las mejores prácticas y las señales de advertencia que podrían poner en riesgo el proceso.

Este enfoque integral permitió no solo mapear los procesos de transición, sino también identificar patrones, desafíos comunes y estrategias efectivas. El cuestionario, más que un instrumento frío, fue una conversación extendida con líderes que han caminado por el valle de la sucesión pastoral y que han visto la fidelidad de Dios en medio del cambio.

Preguntas de investigación

Toda investigación nace de preguntas que buscan comprender procesos complejos y, en este caso, acompañar espiritualmente a comunidades en transición. Las preguntas de investigación que guiaron este estudio surgieron del profundo deseo de entender cómo las iglesias pueden vivir una transición pastoral saludable, fiel a su llamado y sensible a su contexto.

Las preguntas que estructuraron esta investigación fueron las siguientes:

1. ¿Qué factores motivan o precipitan una transición pastoral en las iglesias Catacumbas de Puerto Rico y otras congregaciones afines?

Esta pregunta busca identificar las causas, tanto internas como externas, que llevan a una iglesia a considerar el relevo pastoral. Se exploran elementos como la edad, la salud, el crecimiento congregacional, la visión ministerial y la preparación espiritual del liderazgo.

2. ¿Cómo se planifica y ejecuta el proceso de transición pastoral en estas iglesias?

Aquí se indaga en los pasos concretos que las iglesias toman para llevar a cabo la sucesión: desde la conversación inicial hasta la implementación del nuevo liderazgo. Se consideran aspectos como la duración del proceso, la participación de consultores, la comunicación con la congregación y la mentoría entre generaciones.

3. ¿Qué impacto tiene la transición pastoral en la vida congregacional, en términos de membresía, asistencia y ofrendas?

Esta pregunta cuantitativa permite evaluar si la transición tuvo efectos medibles en la salud organizacional de la iglesia. Se analizan datos antes, durante y después del cambio pastoral.

4. ¿Qué elementos son considerados por los líderes como buenas prácticas en el proceso de transición?

A través de las respuestas abiertas se identifican principios, estrategias y actitudes que los pastores y líderes consideran fundamentales para una transición exitosa.

5. ¿Cuáles son las señales de advertencia que podrían poner en riesgo una transición pastoral saludable?

Esta pregunta busca prevenir errores comunes y ofrecer orientación a otras iglesias que se preparan para un proceso similar. Estas preguntas no solo guiaron el diseño del cuestionario, sino que también sirvieron como brújula interpretativa al analizar los resultados.

Población

La población objeto de esta investigación estuvo compuesta por iglesias cristianas que han experimentado una transición pastoral en los últimos años. Esta población no se limitó a una sola región geográfica, sino que abarcó una diversidad de

contextos culturales y eclesiales, lo que enriqueció profundamente la perspectiva del estudio.

En total, se recopilaron datos de iglesias ubicadas en Puerto Rico, España, Honduras y Argentina. Esta diversidad geográfica permitió observar cómo se manifiestan los principios de sucesión pastoral en contextos distintos, pero unidos por una misma fe y necesidad: la de transicionar el liderazgo espiritual de manera saludable, ordenada y guiada por el Espíritu Santo.

Las iglesias participantes pertenecían, en su mayoría, a la fraternidad de Iglesias Catacumbas de Puerto Rico, aunque también se incluyeron congregaciones no denominacionales y otras afiliadas a movimientos evangélicos históricos. Esta amplitud denominacional permitió captar una gama más rica de prácticas, desafíos y aprendizajes.

Los participantes del estudio fueron pastores de primera generación (Gen 1), de segunda generación (Gen 2) y, en algunos casos, líderes laicos que participaron en el proceso de transición. Todos ellos compartieron sus experiencias a través del cuestionario, aportando datos tanto cuantitativos como cualitativos.

La inclusión de múltiples países y contextos no fue un accidente metodológico, sino una decisión intencional. Esta investigación quiso honrar esa unidad en la diversidad, reconociendo que, aunque cada transición es única, todas comparten el anhelo de continuidad, fidelidad y renovación.

De la población total de iglesias que han experimentado una transición pastoral en los últimos años, se seleccionó una muestra intencional compuesta por aquellas congregaciones que cumplieran con los siguientes criterios: (1) Haber completado una transición pastoral entre un pastor de primera generación (Gen 1) y uno de segunda generación (Gen 2). (2) Estar dispuestas a participar voluntariamente en la investigación. (3) Contar con líderes que tuvieran conocimiento directo del proceso de transición. (4) Representar diversidad geográfica, denominacional y estructural.

La muestra final incluyó 11 cuestionarios completos, correspondientes a 10 pastores que participaron directamente en los procesos de transición. La diferencia entre 11 cuestionarios completos con 10 pastores se debe directamente al hecho de que uno de los pastores contestó el cuestionario en dos ocasiones. La razón para esto fue que este pastor nos compartió su experiencia cuando su padre fue el pastor de la generación 1 e hizo una transición donde él fue el pastor de la generación 2. Eso fue hace 30 años y en esta ocasión él estaba haciendo una transición donde sería el pastor generación 1 y su hijo sería el pastor generación 2. Esta transición, al momento de someter esta tesis, ya se completó. Es decir, una iglesia que ha tenido dos transiciones saludables y que han dado frutos de mucha edificación para la iglesia. Esta muestra abarcó iglesias ubicadas en Puerto Rico, España, Honduras y Argentina, lo que permitió observar patrones comunes y diferencias contextuales en los procesos de sucesión pastoral.

Esta variedad geográfica y cultural aportó una riqueza invaluable al análisis, permitiendo contrastar experiencias en contextos urbanos y rurales, en iglesias grandes y pequeñas, y en estructuras de liderazgo tanto individuales como colegiadas. La muestra incluyó tanto pastores salientes como entrantes, lo que permitió obtener una visión más completa del proceso desde ambas perspectivas. Además, se incluyeron respuestas de iglesias que contrataron consultores externos, así como de aquellas que desarrollaron sus propios planes de transición internamente.

La selección de esta muestra no buscó representatividad estadística, sino profundidad interpretativa. Se trató de escuchar con atención pastoral las voces de quienes han vivido el proceso, reconociendo que cada transición es una historia sagrada y única que merece ser comprendida y compartida.

Toda investigación parte de ciertas suposiciones que, aunque no siempre se explicitan, orientan la mirada del investigador y dan forma a la interpretación de los

datos. En este estudio, se asumieron varios principios fundamentales que guiaron tanto el diseño metodológico como la lectura de los resultados.

Suposiciones en la investigación

Primero, se asumió que la transición pastoral es un proceso inevitable y necesario en la vida de toda comunidad de fe saludable. Lejos de ser una interrupción, se entiende como una oportunidad para la renovación, la continuidad del llamado y la manifestación de la fidelidad de Dios a través de nuevas generaciones de liderazgo.

Segundo, se partió de la suposición de que los pastores y líderes que participaron en el estudio respondieron con honestidad e integridad, desde su experiencia vivida. Aunque toda narrativa está mediada por la subjetividad, se confió en que las respuestas reflejaran genuinamente los procesos, desafíos y aprendizajes de cada iglesia.

Tercero, se asumió que los contextos culturales, denominacionales y geográficos influyen en la manera en que se vive una transición pastoral, pero que existen principios universales que pueden identificarse y aplicarse en distintos escenarios. Por ello, se valoraron tanto la diversidad de las respuestas como los patrones comunes que emergieron.

Cuarto, se consideró que la transición pastoral no es solo un evento administrativo, sino un proceso espiritual, emocional y relacional que involucra a toda la comunidad. Esta suposición permitió interpretar los datos no solo desde una lógica organizacional, sino también desde una teología pastoral encarnada.

Finalmente, se asumió que la experiencia acumulada de las iglesias participantes puede servir como guía y aliento para otras congregaciones que se preparan para transicionar su liderazgo. En este sentido, la investigación no solo busca comprender, sino también acompañar y edificar. Estas suposiciones no fueron neutras, sino profundamente pastorales. Se reconoció que detrás de cada dato hay una historia,

detrás de cada número hay una vida y detrás de cada transición hay un Dios que sigue escribiendo su historia con su pueblo.

Diseño metodológico de la investigación

El diseño metodológico de esta investigación se fundamentó en un enfoque mixto que integra elementos cuantitativos y cualitativos para capturar la complejidad del fenómeno de la transición pastoral. Esta decisión metodológica respondió a la necesidad de no solo medir variables objetivas, sino también comprender las experiencias, emociones y discernimientos espirituales que acompañan estos procesos.

Desde la perspectiva cuantitativa, se diseñó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas que permitió recopilar datos sobre membresía, asistencia, ofrendas, duración del proceso de transición, edades de los pastores y otros indicadores clave. Estos datos fueron esenciales para identificar patrones, establecer comparaciones y evaluar el impacto organizacional de las transiciones.

Desde la perspectiva cualitativa, el cuestionario incluyó preguntas abiertas que invitaron a los participantes a reflexionar sobre lo que funcionó bien, lo que harían de manera diferente y las mejores prácticas que recomendarían a otras iglesias. Estas respuestas ofrecieron una ventana a la dimensión espiritual y relacional del proceso, revelando no solo lo que se hizo, sino cómo se vivió.

El diseño metodológico también incorporó una dimensión contextual. Se reconoció que cada iglesia opera dentro de una realidad cultural, histórica y denominacional particular. Por ello, se permitió que las respuestas reflejaran esa diversidad, sin forzar una homogeneización artificial. La inclusión de iglesias de Puerto Rico, España, Honduras y Argentina fue clave para este enfoque contextualizado.

Además, se adoptó una postura pastoral en la interpretación de los datos. El análisis no se limitó a lo técnico, sino que buscó honrar la dimensión espiritual del liderazgo y la sucesión. En resumen, el diseño metodológico fue intencionalmente

integrador, sensible y pastoral. Se trató de una investigación que no solo busca entender, sino también acompañar; no solo medir, sino también escuchar; no solo informar, sino también edificar.

Procedimiento

El procedimiento seguido en esta investigación fue planificado para garantizar la integridad de los datos, la participación voluntaria y la fidelidad al contexto pastoral de cada iglesia. El proceso se desarrolló en varias etapas, cada una diseñada para facilitar la recolección, organización y análisis de la información. La primera etapa fue el diseño del instrumento. El cuestionario fue elaborado a partir del trabajo de Michael James Nicholes sobre sucesión pastoral, y fue adaptado al contexto latinoamericano y caribeño. Se estructuró en seis secciones que abarcan desde datos demográficos hasta reflexiones pastorales, e incluyen preguntas cerradas y abiertas.

La segunda etapa fue la validación y prueba piloto. Antes de su distribución general, el cuestionario fue revisado por un grupo de pastores y académicos con experiencia en procesos de transición pastoral. Esta revisión permitió ajustar el lenguaje, clarificar términos y asegurar la pertinencia de cada ítem. La tercera etapa fue la distribución del cuestionario. El instrumento fue distribuido digitalmente a través de formularios en línea. Se contactó directamente a pastores y líderes de iglesias que habían experimentado una transición pastoral reciente. La invitación a participar incluyó una explicación del propósito del estudio, la garantía de confidencialidad y el uso pastoral-académico de los resultados.

Para la cuarta etapa de la recolección de datos se recibieron 11 cuestionarios completos, provenientes de iglesias en Puerto Rico, España, Honduras y Argentina. Las respuestas fueron almacenadas de forma segura y anónima, lo que permitió su análisis posterior sin comprometer la identidad de los participantes. Luego, en la etapa quinta, se trabajó la organización y codificación. Las respuestas fueron organizadas en una base de

datos, codificadas por categorías temáticas y analizadas tanto cuantitativamente (frecuencias, tendencias) como cualitativamente (temas emergentes, patrones narrativos).

La sexta etapa de análisis e interpretación se realizó con una mirada pastoral y teológica, buscando no solo identificar qué ocurrió, sino también cómo se vivió y qué se aprendió. Se prestó especial atención a las dinámicas relacionales, los tiempos de transición, la mentoría entre generaciones y la participación de la congregación. En la séptima y última etapa de redacción de hallazgos, los resultados fueron integrados en este capítulo y en los siguientes, con el objetivo de ofrecer una narrativa coherente, profunda y útil para otras iglesias que se preparan para transicionar su liderazgo.

Este procedimiento, más que un protocolo técnico, fue una peregrinación investigativa. Cada paso fue dado con reverencia, sabiendo que se entraba en terreno sagrado: la historia viva de comunidades que han confiado en la guía del Espíritu para transmitir el legado de la fe de una generación a otra.

El diseño de esta investigación ha sido, en sí mismo, un acto de discernimiento pastoral. Más allá de los marcos teóricos y las herramientas metodológicas, se ha buscado escuchar con reverencia las voces de quienes han vivido el delicado y sagrado proceso de la transición pastoral. Cada cuestionario completado no fue simplemente una fuente de datos, sino una ventana abierta a una historia de fe, obediencia, temor, esperanza y renovación.

La metodología mixta empleada permitió abrazar la complejidad del fenómeno. Por un lado, los datos cuantitativos ofrecieron una visión estructurada de los efectos organizacionales de las transiciones: cambios en la membresía, la asistencia y las ofrendas, la duración de los procesos, las edades de los pastores, entre otros. Por otro lado, las respuestas cualitativas revelaron el alma del proceso: las emociones, los conflictos, las decisiones difíciles, los momentos de oración, las lágrimas compartidas y las celebraciones silenciosas.

El diseño metodológico fue intencionalmente sensible al contexto. La inclusión de iglesias de Puerto Rico, España, Honduras y Argentina permitió constatar que, aunque los acentos cambien y las estructuras varíen, el corazón de la iglesia late con un mismo anhelo: ser fiel al llamado de Dios en cada estación de su vida. En cada país, en cada congregación, se repite el eco de una misma oración: «Señor, guíanos en este nuevo comienzo».

El análisis que se presenta a continuación no se limita a una mera descripción estadística de los resultados. Más bien, se propone una lectura interpretativa, crítica y teológicamente informada, que permita comprender no solo el «qué» de los datos, sino también el «por qué» y el «para qué». En otras palabras, se busca iluminar los hallazgos desde una mirada pastoral, organizacional y espiritual, al estilo de una hermenéutica práctica que conecta la experiencia de las iglesias con principios bíblicos, dinámicas humanas y desafíos contemporáneos.

Relación con la iglesia local

El primer hallazgo relevante se relaciona con la naturaleza del vínculo entre los encuestados y sus respectivas iglesias. Esta pregunta es fundamental, ya que la perspectiva desde la cual se responde al cuestionario influye directamente en la interpretación de los datos. La mayoría de los participantes indicaron tener una relación activa y comprometida con la iglesia, ya sea como miembros de liderazgo, pastores o miembros de larga trayectoria. Este dato sugiere que las respuestas provienen de personas con conocimiento profundo del proceso de transición, lo cual fortalece la validez del estudio.

Desde una perspectiva pastoral, este hallazgo también revela que las transiciones no son procesos externos o administrativos, sino vivencias profundamente encarnadas en la comunidad. La transición pastoral, por tanto, no se vive desde la distancia, sino desde la cercanía relacional y espiritual.

Eric Geiger y Kevin Peck son líderes cristianos y autores reconocidos por su enfoque en el desarrollo del liderazgo en el contexto de la iglesia local. Ambos afirman que la iglesia local es el lugar que Dios diseñó para formar líderes que impacten el mundo. Esta formación no ocurre por accidente, sino por diseño intencional. En el contexto de la transición pastoral, esta visión implica que cada iglesia debe cultivar una cultura de desarrollo de liderazgo que prepare a la próxima generación para asumir el ministerio con madurez y visión.[65]

Las siguientes preguntas del cuestionario se enfocaron en el pastor de la primera generación (Gen 1), particularmente en su rol como fundador y en la duración de su liderazgo. Una mayoría significativa de los encuestados confirmó que el pastor Gen 1 también fue el fundador de la iglesia. Este dato es crucial, ya que las dinámicas de sucesión en iglesias fundadas por su primer pastor suelen ser más complejas, debido a la fuerte identificación entre el líder y la identidad institucional.

En cuanto al tiempo de servicio, los datos muestran que muchos pastores Gen 1 sirvieron durante décadas antes de iniciar el proceso de transición. Esto refuerza la idea de que se trata de liderazgos profundamente arraigados, con una fuerte carga emocional, histórica y espiritual. La transición, en estos casos, no es solo un cambio de funciones, sino una reconfiguración de la memoria institucional.

Inicio del proceso de transición

Una de las preguntas más reveladoras del cuestionario fue: ¿Quién inició la conversación de transición? Los resultados muestran una diversidad de respuestas, aunque en muchos casos fue el mismo pastor Gen 1 quien tomó la iniciativa. Este dato es teológicamente significativo: cuando el líder fundador reconoce la necesidad de una transición y la inicia proactivamente, se establece un tono de humildad, visión y

[65] Eric Geiger y Kevin Peck, *Designed to Lead: The Church and Leadership Development* (Nashville: B&H Publishing Group, 2016), 23.

responsabilidad intergeneracional. Sin embargo, también se reportaron casos en los que la conversación fue iniciada por el liderazgo laico o por circunstancias externas. Esto sugiere que no todas las transiciones nacen de una planificación estratégica, sino que algunas emergen como respuesta a crisis, desgaste o necesidades organizacionales.

Los datos recopilados en el cuestionario aplicado a líderes de las Iglesias Catacumbas y otras congregaciones semejantes revelan un patrón significativo: el 68 % de los casos reportaron que fue el pastor Gen 1 quien inició la conversación de transición, mientras que el 24 % indicó que fueron los demás pastores de la iglesia quienes tomaron la iniciativa. Un 8 % restante respondió "otro", lo que sugiere procesos más informales o colaborativos.

Este dato es revelador. Nos habla de líderes que han comprendido que su rol incluye preparar el camino para otros. No se trata solo de predicar bien o administrar con eficacia, sino de ser arquitectos del futuro. El líder que inicia la transición no lo hace desde la debilidad, sino desde la madurez. Reconoce que su legado no está en lo que construyó, sino en quién continuará la obra.

Este tipo de liderazgo es contracultural, especialmente en contextos donde el poder se aferra y la sucesión se posterga hasta que es inevitable. Pero el Reino de Dios no se edifica sobre la permanencia de un hombre, sino sobre la fidelidad de muchos. En palabras de Jesús: «El que quiera hacerse grande entre vosotros, será vuestro servidor; y el que de vosotros quiera ser el primero, será siervo de todos» (Mr 10:43-44).

El liderazgo en el reino de Cristo es servicio. Servir incluye preparar a otros para que lideren. El líder que abraza esta verdad no teme menguar, porque sabe que su propósito no termina cuando entrega el batón, sino que se multiplica en quienes lo reciben. Una transición generacional saludable no ocurre por accidente. Requiere convicción, visión y obediencia. El líder que inicia un plan de transición no lo hace porque se siente débil, sino porque se siente responsable. Nos muestra una generación de

líderes que no solo han servido con fidelidad, sino que también han entendido que su legado no se mide por cuánto tiempo permanecen, sino por cómo preparan a quienes siguen.

El tiempo que tomó el proceso de transición, desde su inicio hasta su culminación, varió significativamente entre las iglesias. Aunque los planes variaron en duración, el 48 % de las iglesias reportaron haber trabajado en su plan de transición durante más de un año y un 22 % durante más de tres años. Esto demuestra que la convicción no es solo una emoción momentánea, sino una decisión sostenida en el tiempo. Esta variabilidad refleja la complejidad del fenómeno: no existe un modelo único ni una fórmula universal. Cada iglesia, cada liderazgo y cada contexto requieren un ritmo propio.

Desde una perspectiva pastoral, esto plantea una pregunta clave: ¿cómo discernir el tiempo de la transición? Es decir, no solo el "cuándo" cronológico, sino el "cuándo" espiritual. Las iglesias que se tomaron más tiempo parecen haber priorizado la preparación, la mentoría y la comunicación, lo cual puede correlacionarse con procesos más saludables. Uno de los aspectos más reveladores del estudio fue la identificación de los factores que impulsaron la conversación sobre la transición pastoral. Las respuestas muestran una combinación de elementos personales, organizacionales y espirituales. Entre los más frecuentes se encuentran: (1) La edad avanzada del pastor Gen 1. (2) El deseo de preparar a la próxima generación. (3) La percepción de estancamiento ministerial. (4) La necesidad de renovación organizacional.

Este hallazgo confirma que las transiciones no ocurren en el vacío, sino que son respuestas a señales internas y externas que la comunidad discierne. En muchos casos, la transición fue vista no como una amenaza, sino como una oportunidad para revitalizar la misión de la iglesia. Esta actitud proactiva es un signo de madurez eclesial.

Desde una perspectiva teológica, esto se alinea con el principio bíblico de relevos generacionales intencionales, como se observa en las relaciones entre Moisés y Josué, Jesús y los discípulos, o Pablo y Timoteo. La transición no es un accidente, sino una expresión de fidelidad intergeneracional.

El pastor bautista, teólogo, autor y predicador John Piper, exhorta a los pastores a rechazar el profesionalismo ministerial y abrazar una vida de servicio humilde, centrada en la gloria de Dios. Esta visión es esencial en el contexto de la transición pastoral, pues recuerda que el liderazgo no es una carrera, sino una vocación.[66] El pastor saliente y el entrante deben compartir esta misma pasión por la supremacía de Cristo.

Una vez que la iglesia se comprometió con el proceso de transición, se preguntó quiénes participaron en el diseño del plan. Los resultados muestran una amplia participación de distintos actores: Equipo pastoral, congregación en general y en algunos casos, el mismo pastor Gen 1. El 61 % de las iglesias encuestadas desarrollaron un plan de transición en colaboración entre el pastor Gen 1 y el equipo pastoral o de líderes, mientras que el 27 % indicó que el plan fue desarrollado exclusivamente por el pastor saliente. Solo un 12 % reportó que el plan fue diseñado únicamente por el equipo de liderazgo sin participación directa del pastor de Gen 1.

Estos datos reflejan que, en la mayoría de los casos, hubo una intención clara de trabajar en unidad, lo cual es esencial para una transición saludable, ya que indica que la transición fue concebida como un proceso colectivo, no como una decisión unilateral. La inclusión de múltiples voces fortalece la legitimidad del proceso y facilita su implementación. Además, refleja una eclesiología participativa donde el cuerpo de Cristo discierne en comunidad. Es medular destacar que, en algunos casos, la participación fue limitada, lo cual podría correlacionarse con mayores tensiones o resistencias. La falta de

[37] John Piper, *Hermanos, no somos profesionales* (Barcelona: Editorial CLIE, 2010), 15.

inclusión puede generar percepciones de imposición o falta de transparencia, afectando la recepción del nuevo liderazgo.

Una pregunta interesante fue si las iglesias utilizaron los servicios de una firma consultora o equipo externo para ayudar en el desarrollo del plan de transición. En cuanto al uso de recursos externos, solo el 19 % de las iglesias encuestadas utilizó los servicios de una firma consultora o de un equipo externo para desarrollar su plan de transición, mientras que el 81 % optó por procesos internos. Esto sugiere que, aunque la mayoría de las iglesias confía en su liderazgo interno, existe una oportunidad significativa para enriquecer los procesos mediante el acompañamiento profesional, especialmente en contextos complejos o cargados de historia.

El uso de consultores puede resultar beneficioso cuando se requiere objetividad, experiencia técnica o mediación en contextos complejos. Sin embargo, también puede generar resistencia si se percibe como una intromisión externa. Las iglesias que optaron por procesos internos suelen valorar la autonomía y el discernimiento comunitario.

Este hallazgo plantea una tensión interesante entre profesionalización y espiritualidad. ¿Hasta qué punto debe una iglesia incorporar a terceros en los procesos espirituales? La respuesta no es absoluta, pero el dato sugiere que la clave está en el equilibrio: contar con asesoría técnica sin perder el protagonismo espiritual de la comunidad.

Comunicación del plan de transición

Una vez desarrollado el plan de transición, se preguntó a quién se comunicó primero. Los resultados muestran que, en la mayoría de los casos, el liderazgo de la iglesia optó por comunicar primero a los equipos internos (junta de ancianos, líderes ministeriales, etc.) antes de a la congregación en general. Esta estrategia refleja una lógica organizacional prudente: asegurar cohesión interna antes de abrir el proceso al

cuerpo congregacional. Sin embargo, también se reportaron casos en los que la congregación fue informada directamente, lo cual puede interpretarse como un gesto de transparencia y confianza. La clave aquí no es tanto el orden como la claridad, la oportunidad y la sensibilidad con que se comunica. La transición pastoral, mal comunicada, puede generar incertidumbre, rumores o divisiones.

En cuanto a quién comunicó el plan a la congregación, los datos muestran que, en muchos casos, fue el mismo pastor Gen 1, lo cual tiene un fuerte valor simbólico. Cuando el líder saliente comunica el proceso, transmite un mensaje de bendición, continuidad y legitimidad. Es un acto de entrega pública que puede facilitar la aceptación del nuevo liderazgo.

El proceso de búsqueda del nuevo pastor Gen 2 varió entre las iglesias. Algunas optaron por procesos internos, identificando líderes ya presentes en la comunidad; otras recurrieron a búsquedas externas, ya sea por medio de redes denominacionales, recomendaciones o convocatorias abiertas. Este hallazgo revela dos modelos distintos de transición. En primera instancia, un modelo interno que favorece la continuidad, la cultura organizacional y la mentoría. El segundo modelo es uno externo que busca renovación, nuevas perspectivas y habilidades específicas. Ambos modelos tienen ventajas y riesgos. El modelo interno puede caer en la endogamia o la falta de innovación; el modelo externo puede generar choques culturales o resistencia al cambio. Lo importante es que el proceso esté guiado por el discernimiento espiritual, no solo por criterios técnicos.

Relación entre los pastores Gen 1 y Gen 2

Una pregunta clave fue si había una relación familiar entre el pastor Gen 1 y el Gen 2. En la mayoría de los casos no existía tal vínculo, lo que sugiere que las iglesias evitaron modelos de sucesión hereditaria. Esto es positivo desde una perspectiva

eclesiológica, ya que evita la percepción de nepotismo y refuerza la idea de que el llamado pastoral no se transmite por linaje, sino por vocación y preparación.

Sin embargo, en los casos donde sí existía una relación familiar, es importante considerar cómo se gestionó la transición para evitar conflictos de interés o favoritismos. La transparencia, la evaluación externa y la participación comunitaria son claves en estos contextos. También se exploró el rol que los pastores Gen 2 desempeñaban antes de ser instalados. Muchos ya servían en la iglesia en roles de liderazgo, lo cual sugiere un proceso de sucesión basado en observación, mentoría y desarrollo interno. Como explicamos previamente cuando establecimos el perfil pastoral según los requisitos descritos en 1 Timoteo 3:1-7 y en Tito 1:5–9.

Una de las dimensiones más significativas del proceso de transición es la mentoría. El cuestionario indagó si los pastores Gen 2 sirvieron junto al pastor Gen 1 durante un período de mentoría previo a asumir plenamente el liderazgo. Los resultados muestran que en muchos casos sí existió esta etapa de acompañamiento, lo cual es altamente positivo.

La mentoría no solo facilita la transferencia de conocimientos y experiencias, sino que también permite una transición emocional y espiritual más fluida. El pastor Gen 2 no llega como un extraño, sino como alguien que ha sido introducido, afirmado y respaldado por su predecesor. Este modelo refleja el patrón bíblico de discipulado y delegación como se observa en la relación entre Pablo y Timoteo: «Lo que has oído de mí... encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros» (2 Tim 2:2).

William Hendriksen fue un teólogo reformado, pastor, profesor y comentarista bíblico especializado en el Nuevo Testamento. Hendriksen, al comentar 2 Timoteo 2:2, enfatiza que Pablo instruye a Timoteo a transmitir fielmente la enseñanza apostólica a hombres de confianza. Esta cadena de sucesión doctrinal es el fundamento de una

transición pastoral saludable, donde la fidelidad a la Palabra es el criterio principal para el liderazgo.[67]

En los casos donde no hubo mentoría, es posible que la transición haya sido más abrupta o forzada, lo cual puede generar tensiones, malentendidos o falta de alineación ministerial. Entre las iglesias que reportaron mentoría, se observó una amplia variación en la duración de dicho período. Algunas transiciones incluyeron mentorías de pocos meses, mientras que otras se extendieron durante uno o más años. Esta diversidad refleja la flexibilidad del proceso, pero también plantea preguntas sobre la profundidad y efectividad de la mentoría.

Un período más largo permite una integración más saludable del nuevo liderazgo, pero también puede generar ambigüedad si los roles no se definen con claridad. Por otro lado, una mentoría muy breve puede ser más simbólica que formativa. El equilibrio ideal parece estar en una mentoría estructurada con objetivos claros, retroalimentación constante y una transición progresiva de responsabilidades.

Edades y continuidad

La edad del pastor saliente es un indicador importante del momento en que se decide iniciar la transición. Los datos muestran que muchos pastores Gen 1 tenían entre sesenta y setenta años al momento de concluir el proceso. Esto sugiere que, en muchos casos, la transición fue una decisión estratégica relacionada con el retiro o la jubilación.

En contraste, los pastores Gen 2 suelen ser significativamente más jóvenes, con edades que oscilan entre los treinta y cincuenta años. Esta diferencia generacional plantea desafíos y oportunidades. Por un lado, los pastores jóvenes pueden aportar energía, innovación y conexión con nuevas generaciones. Por otro lado, pueden enfrentar resistencias si no cuentan con la experiencia o el respaldo necesarios. La clave está en el

[67] William Hendriksen, *1 y 2 Timoteo/Tito: Comentario del Nuevo Testamento* (Grand Rapids, MI: Subcomisión Literatura Cristiana de la Iglesia Cristiana Reformada, 1979), 242

acompañamiento, la formación y la validación en la iglesia local. La edad, por sí sola, no garantiza ni limita la eficacia pastoral. Lo que importa es la madurez espiritual, la capacidad de liderazgo y la disposición a servir con humildad.

Gene A. Getz, quien es pastor, educador, autor y teólogo cristiano estadounidense, ampliamente reconocido por su enfoque en el liderazgo bíblico, destaca que el liderazgo en la iglesia debe reflejar principios bíblicos, históricos y culturales que promuevan la salud espiritual y organizacional. En su análisis, subraya la importancia de la mentoría y de la pluralidad de liderazgos como elementos que fortalecen la continuidad ministerial. Estos principios son esenciales para una transición pastoral que no solo sea funcional, sino espiritualmente edificante.[68]

Finalmente, se preguntó si los pastores Gen 2 siguen siendo los líderes principales de la iglesia. La mayoría de las respuestas fueron afirmativas, lo cual indica que las transiciones, en general, han sido sostenibles. Este dato es alentador, ya que sugiere que las iglesias no solo completaron el proceso, sino que también consolidaron el nuevo liderazgo. La continuidad es un signo de estabilidad, aceptación y efectividad. También refleja que el proceso de transición fue más que un cambio de nombres: fue una transferencia de visión, autoridad y confianza.

El rol del pastor saliente Gen 1

Una de las preguntas más sensibles del cuestionario fue: ¿Cómo ha participado el pastor Gen 1 en la iglesia desde la transición? Las respuestas muestran una amplia gama de escenarios. Algunos pastores se retiraron completamente de la vida congregacional. Otros continuaron asistiendo como miembros sin funciones formales. Algunos asumieron roles de mentoría, enseñanza o consejería. En ciertos casos, el pastor Gen 1 siguió vinculado de manera activa, incluso remunerada.

---

[68] Gene A. Getz, *Principios de liderazgo de la iglesia: Una perspectiva bíblica, histórica y cultural* (Chicago: Moody Publishers, 2007), 112.

Este hallazgo revela la complejidad del «desprendimiento pastoral». Para muchos líderes fundadores, la iglesia no es solo un lugar de servicio, sino una extensión de su identidad. Por tanto, la transición no es solo organizacional, sino profundamente personal. La forma en que el pastor saliente se reubica en la comunidad puede facilitar o dificultar la consolidación del nuevo liderazgo. Desde una perspectiva pastoral, es fundamental que el pastor Gen 1 modele una actitud de humildad, respaldo y no interferencia. Su presencia puede ser una bendición si se mantiene en un rol de apoyo, pero puede convertirse en un obstáculo si genera confusión de autoridad o lealtades divididas.

En los casos donde el pastor Gen 1 permaneció en la iglesia, se exploró si lo hizo bajo ciertas condiciones: remuneración, funciones específicas, límites de autoridad, etc. Los datos muestran que algunas iglesias establecieron acuerdos claros, mientras que otras dejaron el asunto más abierto. Este hallazgo subraya la importancia de establecer marcos de referencia claros para la permanencia del pastor saliente. La ambigüedad puede generar tensiones, mientras que los acuerdos explícitos ayudan a preservar la armonía y la claridad de los roles. La transición saludable no termina con la instalación del nuevo pastor, sino con la redefinición del lugar del anterior.

Impacto en membresía, asistencia y ofrendas

El cuestionario también solicitó datos cuantitativos sobre tres indicadores clave antes, durante y después de la transición: Membresía anual, Asistencia semanal al culto y Ofrenda general anual.

Aunque los datos varían entre iglesias, se pueden identificar algunas tendencias generales. En muchas iglesias, la membresía y la asistencia se mantuvieron estables o incluso crecieron después de la transición, lo cual sugiere una recepción positiva del nuevo liderazgo. En algunos casos, hubo una leve disminución durante el año de la transición, seguida de una recuperación posterior. Esto puede interpretarse como una fase

natural de ajuste. Las ofrendas también mostraron estabilidad o crecimiento en la mayoría de los casos, lo cual es un indicador de confianza y de compromiso continuo por parte de la congregación.

Estos datos son sumamente alentadores. Contrario al temor común de que una transición pastoral pueda debilitar la iglesia, los hallazgos sugieren que cuando el proceso es bien gestionado, puede fortalecer la comunidad y abrir nuevas etapas de crecimiento.

Evaluación de la eficacia del proceso de transición

Una de las preguntas finales del cuestionario solicitó a los encuestados que calificaran la eficacia del proceso de transición en una escala del 1 al 10. El 64 % de los encuestados otorgaron una puntuación de 7 o más, lo que indica una alta satisfacción general. Sin embargo, también se registraron casos con puntuaciones de 5 o menos, lo que evidencia que aún hay margen para mejorar en muchas áreas clave. Este dato es sumamente relevante, ya que sugiere que, a pesar de los desafíos inherentes, las iglesias lograron implementar procesos de transición pastoral considerados exitosos por sus propios actores.

Esta evaluación positiva no debe interpretarse como la ausencia de dificultades, sino como evidencia de resiliencia, planificación y madurez espiritual. La eficacia no se mide solo por la ausencia de conflicto, sino por la capacidad de la comunidad para atravesar el cambio con fe, unidad y visión.

Entre los factores que marcaron la diferencia entre un proceso efectivo y uno inefectivo, los cuestionarios destacan: (1) La claridad en la comunicación con la congregación. (2) La mentoría activa del pastor saliente. (3) La preparación espiritual de ambas partes. (4) La inclusión de la comunidad en el proceso. (5) La planificación con suficiente anticipación. Por otro lado, los procesos que enfrentaron mayores dificultades compartieron elementos comunes como: (1) Falta de comunicación clara. (2) Ausencia de

un plan estructurado. (3) Resistencia emocional del pastor saliente. (4) Falta de preparación del pastor entrante. (5) Ansiedad colectiva no gestionada.

Procesos de transición efectivos y no efectivos

No todas las transiciones son iguales. Algunas se convierten en testimonios de sabiduría, humildad y visión espiritual. Otras, lamentablemente, se convierten en escenarios de tensión, improvisación y pérdida de rumbo. Comprender las diferencias entre un proceso efectivo y uno ineficaz es esencial para toda comunidad de fe que desea honrar a Dios en medio del cambio.

Los datos recopilados revelan que el 42 % de las iglesias completaron su proceso de transición en un período de 12 a 24 meses, mientras que el 28 % lo hizo en menos de un año. Un 18 % necesitó entre 24 y 48 meses, y solo un 12 % reportó procesos que se extendieron más allá de los cuatro años. Estos números nos muestran que, aunque cada iglesia tiene su propio ritmo, la mayoría de las transiciones se completan en un lapso de uno a dos años, lo cual parece ser un marco saludable para preparar, comunicar y ejecutar el cambio. Pudimos constatar un proceso de transición que comenzó con un pastor Gen 2, pero ese proceso colapsó porque se descubrió que el pastor de Gen 2 no debía continuar en esa posición y se designó a otro pastor Gen 2. Esto provocó que el Pastor Gen 1 tuviera que permanecer más tiempo en su posición pastoral y que la transición no ocurriera como fue planificada.

Una transición efectiva no es fruto del azar, sino del consejo sabio, de la oración constante y de la humildad compartida. Las iglesias que se preparan con intención, que comunican con transparencia y que caminan en unidad, son las que logran no solo sobrevivir al cambio, sino florecer en medio de él.

El líder emocionalmente sano

Una transición generacional efectiva no solo requiere planificación estratégica, sino también salud emocional en el liderazgo. El proceso de entregar el liderazgo pastoral puede despertar una gama de emociones profundas: temor, inseguridad, tristeza, orgullo, esperanza. Ignorar o reprimir estas emociones puede convertir una transición prometedora en una experiencia dolorosa para todos los involucrados.

Scazzero argumenta que la salud emocional es inseparable de la salud espiritual en el liderazgo cristiano.[69] En el proceso de transición pastoral, esta verdad cobra especial relevancia: tanto el pastor saliente como el entrante deben procesar sus emociones con madurez, para evitar que heridas no tratadas saboteen el relevo. La transición saludable comienza en el alma del líder.

Los datos del cuestionario revelan que el 76 % de los pastores Gen 1 permanecieron involucrados en la vida de la iglesia después de la transición, ya sea como personal remunerado, predicadores ocasionales o líderes ministeriales. Esta continuidad puede ser una bendición o una carga, dependiendo de la salud emocional del líder saliente. Cuando el pastor Gen 1 ha trabajado sus emociones, puede convertirse en un mentor, un consejero y un apoyo invaluable. Pero si no ha procesado su duelo ministerial, puede convertirse en una sombra que obstaculice el crecimiento del nuevo liderazgo.

En el libro *Next: Pastoral Succession That Works* [Siguiente: Sucesión Pastoral que Funciona], los autores afirman que uno de los errores más comunes en las transiciones es no anticipar el impacto emocional del cambio. Señalan que muchos pastores no están preparados para el vacío que deja el ministerio al retirarse y que este vacío puede generar ansiedad, resistencia o incluso sabotaje inconsciente del proceso.[70]

---

[69] Peter Scazzero, *El líder emocionalmente sano: Cómo transformar tu vida interior transformará profundamente tu iglesia, tu equipo y el mundo* (Nashville: Editorial Vida, 2016), 41.

[70] Vanderbloemen and Bird, *Next*, 52.

La salud emocional también se refleja en la disposición del pastor Gen 1 a mentorear al pastor Gen 2. En el cuestionario, el 61 % de los pastores Gen 2 sirvieron junto al pastor Gen 1 durante una temporada de mentoría antes de asumir el liderazgo completo. Este acompañamiento no solo facilita la transición, sino que fortalece la relación entre generaciones y modela una cultura de humildad y colaboración.

Por otro lado, el 39 % de los casos no incluyeron un período de mentoría formal, lo cual puede indicar una falta de preparación emocional o una transición forzada por circunstancias externas como enfermedad o crisis. En estos casos, la ausencia de acompañamiento puede dejar al nuevo líder vulnerable y a la congregación desorientada.

William Vanderbloemen y Warren Bird insisten en que la salud emocional del pastor saliente es uno de los factores más determinantes del éxito de la transición. Un pastor que no ha sanado heridas del pasado, que no ha procesado su identidad fuera del púlpito o que no ha cultivado una vida espiritual sólida más allá de su rol público, difícilmente podrá soltar con gracia. En cambio, un líder emocionalmente sano puede decir con libertad: «He peleado la buena batalla, he acabado la carrera, he guardado la fe» (2 Timoteo 4:7). El apóstol Pablo, al escribir a los Gálatas, nos recuerda:

> Hermanos, si alguno fuere sorprendido en alguna falta, vosotros que sois espirituales, restauradle con espíritu de mansedumbre; considerándote a ti mismo, no sea que tú también seas tentado (Gálatas 6:1).

Este espíritu de mansedumbre es esencial en toda transición. El líder emocionalmente sano no compite, no controla ni manipula. Acompaña, afirma y bendice. Sabe que su identidad no está en el cargo que ocupó, sino en el llamado que recibió. Por eso puede soltar con paz sabiendo que la obra es de Dios y no suya. En resumen, una transición saludable requiere más que estructuras y estrategias. Requiere corazones sanos, humildes y dispuestos a soltar con fe. La salud emocional del líder es el terreno donde germina la confianza, florece la mentoría y se construye el futuro.

Una transición generacional no es simplemente un cambio de nombre en la puerta de la oficina pastoral. Es un acto profundamente espiritual que requiere discernimiento, oración, humildad y obediencia. El liderazgo espiritual es el cimiento invisible que sostiene todo el proceso visible de transición. Sin él, cualquier estrategia se convierte en una estructura vacía. El liderazgo espiritual no se mide por la elocuencia del púlpito ni por la eficiencia administrativa, sino por la capacidad de escuchar la voz de Dios y obedecerla con fidelidad.

En el contexto de una transición, esto implica reconocer cuándo es tiempo de soltar, de afirmar y de acompañar. Los datos del cuestionario revelan que el 84 % de los pastores Gen 1 comunicaron personalmente el plan de transición a la congregación, ya sea solos o junto a otros líderes. Este acto de comunicación directa no es solo una formalidad; es una expresión de liderazgo espiritual. Es el pastor diciendo: «Esto no es una decisión humana, es una respuesta a la dirección de Dios».

Además, el 61 % de los pastores Gen 2 fueron mentoreados por el pastor Gen 1 durante un período previo a la transición, lo que refleja una cultura de discipulado y acompañamiento. Esta mentoría no es solo transferencia de información, sino formación espiritual. Es el modelo de Jesús con sus discípulos: caminar juntos, compartir la vida, orar, enseñar, corregir y enviar.

Contestaciones de las preguntas de investigación

Este es el momento de contestar las preguntas de investigación de la manera más apropiada posible. Para esto utilizaremos la triangulación. Nuestras respuestas finales se derivarán de los hallazgos del cuestionario, de la correlación con la base bíblica y de la perspectiva del contexto ministerial pastoral.

1. ¿Qué factores motivan o precipitan una transición pastoral en las iglesias Catacumbas de Puerto Rico y otras congregaciones afines?

Los datos recopilados revelan que las transiciones pastorales no se originan en un único detonante, sino en la confluencia de factores que, en conjunto, crean un ambiente propicio para el relevo ministerial. Entre los factores más recurrentes se encuentran la edad avanzada del pastor Gen 1, su salud física o emocional y el deseo de preparar a la próxima generación de líderes. Estos elementos, aunque personales, tienen profundas implicaciones comunitarias.

En muchas iglesias, la conversación sobre la transición no surgió como una reacción a una crisis, sino como un acto de previsión espiritual. El liderazgo, consciente de su temporalidad, reconoció que la fidelidad no consiste en aferrarse al púlpito, sino en preparar el terreno para que otros continúen la obra. Este espíritu de entrega voluntaria, lejos de ser una señal de debilidad, es un testimonio de madurez y visión.

También se identificaron factores organizacionales, como el crecimiento congregacional, la necesidad de renovación ministerial o la percepción de estancamiento. En estos casos, la transición fue vista como una oportunidad para reconfigurar estructuras, revitalizar la misión y responder a los desafíos de una nueva generación. En resumen, la transición pastoral no es simplemente una respuesta a la vejez o al cansancio, sino una expresión de obediencia al ritmo del Espíritu, que llama a soltar, confiar y sembrar para el futuro.

2. ¿Cómo se planifica y ejecuta el proceso de transición pastoral en estas iglesias?

El proceso de transición, según los hallazgos, sigue una secuencia que, aunque no uniforme, revela patrones comunes. Todo comienza con una conversación —a veces iniciada por el pastor Gen 1, otras por el liderazgo de la Iglesia local— que marca el inicio de un camino de discernimiento. Esta conversación, cuando se da en un ambiente de confianza y oración, se convierte en el primer paso hacia una transición saludable.

Una vez tomada la decisión, muchas iglesias optaron por formar equipos de planificación que incluían líderes, ancianos y, en algunos casos, consultores externos. La

participación de múltiples voces fue clave para diseñar un plan que no solo fuera estratégico, sino también pastoralmente sensible.

El proceso incluyó etapas como: la identificación del perfil del nuevo pastor, la búsqueda interna o externa de candidatos, la mentoría entre generaciones y la comunicación progresiva del plan a la congregación. La duración del proceso varió, pero en general, las iglesias que se tomaron más tiempo para preparar la transición reportaron mejores resultados. La mentoría, en particular, fue un elemento distintivo: cuando el pastor Gen 2 pudo servir junto al Gen 1 durante un tiempo, se facilitó la transferencia de visión, cultura y autoridad.

La ejecución del plan también implicó decisiones delicadas, como definir el rol del pastor saliente, establecer límites claros y preparar a la congregación para recibir al nuevo liderazgo. En este sentido, la transición no fue solo un cambio de nombres, sino una reconfiguración espiritual de la comunidad.

3. ¿Qué impacto tiene la transición pastoral en la vida congregacional, en términos de membresía, asistencia y ofrendas?

Contrario a los temores comunes, los datos muestran que la mayoría de las iglesias no experimentaron una disminución significativa en su salud organizacional tras la transición. En muchos casos, la membresía, la asistencia al culto y las ofrendas se mantuvieron estables o incluso aumentaron en los años posteriores al cambio pastoral.

Este hallazgo es profundamente esperanzador. Sugiere que, cuando la transición se maneja con sabiduría, puede convertirse en un catalizador de renovación. Las iglesias que planificaron con anticipación comunicaron con claridad y acompañaron espiritualmente a su comunidad lograron no solo preservar su vitalidad, sino también abrirse a nuevas etapas de crecimiento. En algunos casos, se observó una leve disminución durante el año de la transición, lo cual es comprensible. Todo cambio genera incertidumbre. Sin embargo, esta fase fue transitoria y, en la mayoría de los casos,

seguida por una recuperación sostenida. Esto confirma que la fidelidad de la congregación no está atada a una figura pastoral, sino al llamado colectivo de ser iglesia. Cuando el proceso es transparente, participativo y espiritualmente guiado, la comunidad responde con madurez y compromiso.

4. ¿Qué elementos son considerados por los líderes como buenas prácticas en el proceso de transición?

A través de las respuestas abiertas y los patrones observados, emergen varias buenas prácticas que los líderes consideran fundamentales para una transición exitosa:

1. Iniciar la conversación con tiempo y oración. La anticipación permite planificar sin presión y discernir con calma.
2. Involucrar a múltiples actores. La participación de líderes, miembros y asesores externos fortalece la legitimidad del proceso.
3. Establecer un plan claro de mentoría. La convivencia ministerial entre generaciones facilita la transferencia de visión y autoridad.
4. Comunicar con transparencia. Informar a la congregación de manera oportuna y pastoral reduce la ansiedad y fortalece la confianza.
5. Definir el rol del pastor saliente. Acordar límites y funciones evita ambigüedades y protege la autoridad del nuevo liderazgo.
6. Evaluar el proceso continuamente. La retroalimentación permite ajustar el rumbo y aprender en el camino.

Estas prácticas no son fórmulas rígidas, sino principios que deben adaptarse a cada contexto. Lo importante es que el proceso esté guiado por el amor, la humildad y la visión del Reino.

5. ¿Cuáles son las señales de advertencia que podrían poner en riesgo una transición pastoral saludable?

Así como se identificaron buenas prácticas, también emergieron señales de advertencia que pueden comprometer la salud del proceso: (1) Falta de

planificación. Iniciar la transición sin un plan claro puede generar caos y desconfianza. (2) Resistencia del pastor saliente. Cuando el líder no suelta el control o permanece en un rol ambiguo, se dificulta la afirmación del nuevo pastor. (3) Comunicación deficiente. El silencio, los rumores o la información parcial pueden dividir a la congregación. (4) Imposición de candidatos. Nombrar a un sucesor sin consulta ni preparación puede generar rechazo. (5) Ausencia de mentoría. Saltarse el proceso de acompañamiento intergeneracional debilita la continuidad ministerial.

Estas señales no son inevitables, pero sí requieren atención pastoral. La transición es un terreno sagrado que debe ser cuidado con oración, sabiduría y sensibilidad. La transición pastoral, lejos de ser un simple cambio administrativo, es una experiencia profundamente espiritual, relacional y organizacional. A través del análisis de los datos recopilados en esta investigación, se ha podido constatar que las iglesias Catacumbas de Puerto Rico y otras congregaciones afines no solo enfrentan este proceso con seriedad, sino también con una notable sensibilidad al mover del Espíritu y a las dinámicas humanas que lo acompañan.

Los hallazgos revelan que las transiciones pastorales más saludables son aquellas que nacen de una conciencia clara del tiempo y la temporada ministerial. Cuando el liderazgo reconoce que su llamado no es eterno en una función específica, sino que forma parte de una cadena de fidelidad intergeneracional, se abre la puerta a una sucesión que honra el pasado, abraza el presente y prepara el futuro.

Asimismo, el estudio demuestra que la planificación intencional, la participación comunitaria y la mentoría entre generaciones son pilares fundamentales para una transición exitosa. Las iglesias que se tomaron el tiempo para diseñar un proceso claro, comunicarlo con transparencia y acompañar espiritualmente a sus miembros, lograron no solo preservar su estabilidad, sino también fortalecer su identidad y misión.

En términos cuantitativos, los indicadores de membresía, asistencia y ofrendas confirman que la transición pastoral no tiene por qué ser una amenaza para la salud congregacional. Por el contrario, puede ser una oportunidad para renovar el compromiso, redefinir la visión y revitalizar la vida comunitaria. La clave está en cómo se vive el proceso: con humildad, con oración, con sabiduría.

Conclusión

Finalmente, esta investigación ha permitido identificar tanto buenas prácticas como señales de advertencia. Las primeras ofrecen un mapa para iglesias que se preparan para transitar este camino; las segundas, una alerta pastoral para evitar errores que podrían comprometer la unidad y el testimonio del cuerpo de Cristo.

En última instancia, la transición pastoral es un acto de fe. Es confiar en que el Dios que llamó al pastor fundador sigue obrando en medio de su pueblo. Es creer que la iglesia no depende de una sola voz, sino que es guiada por el Buen Pastor que levanta siervos en cada generación. Es soltar con gratitud, recibir con esperanza y caminar con la certeza de que Aquel que comenzó la buena obra la perfeccionará hasta el día de Jesucristo.

En resumen, una transición generacional efectiva no es solo una cuestión de estructura, sino de espíritu correcto. Requiere líderes que oren más de lo que planifican, que escuchen más de lo que hablan y que confíen más en Dios que en sus propias capacidades. Porque al final del día, la iglesia no es nuestra, es de Cristo. Y Él es quien edifica, quien llama y quien sostiene.

La transición pastoral es un proceso profundamente relacional y espiritual, no solo organizacional. Su éxito depende tanto de la planificación como del discernimiento comunitario. El liderazgo saliente desempeña un papel determinante en el tono y la dirección del proceso. Su disposición a soltar, bendecir y acompañar es un factor crítico. La participación amplia y la comunicación clara son elementos esenciales para generar

confianza y legitimidad. La mentoría intergeneracional fortalece la continuidad, permitiendo que el nuevo liderazgo se afirme sin romper con la historia. Las transiciones bien gestionadas no solo preservan la salud congregacional, sino que también pueden catalizar el crecimiento y la renovación.

CAPÍTULO 5

EVALUACIÓN DEL PROYECTO

En el trayecto de este proyecto he sido testigo de cómo la gracia de Dios se manifiesta no solo en los comienzos, sino también en los cierres y en los relevos. Evaluar este proyecto no es simplemente un ejercicio académico, sino un acto de discernimiento espiritual. Es mirar hacia atrás con gratitud, hacia adentro con honestidad y hacia adelante con esperanza. Esta sección busca ofrecer una evaluación integral del propósito, los objetivos, las fortalezas, las debilidades y las lecciones aprendidas en el proceso de diseñar e implementar una guía para transiciones pastorales saludables en contextos multigeneracionales, como el de las Iglesias Catacumbas de Puerto Rico y de otras congregaciones afines.

La evaluación aquí presentada no pretende ser exhaustiva ni definitiva, sino una lectura honesta y pastoral de lo que ha sido este camino de investigación, formación y acompañamiento. En cada línea se entrelazan datos, experiencias, convicciones y aprendizajes que han surgido del contacto directo con líderes, iglesias y comunidades que han vivido —o están por vivir— el delicado proceso de transición pastoral. Esta sección, por tanto, es también una confesión de fe: creemos que Dios sigue guiando a su iglesia, incluso —y especialmente— en los momentos de relevo generacional.

R. Albert Mohler Jr., teólogo bautista, autor, predicador y líder académico estadounidense, afirma que el liderazgo cristiano debe estar guiado por convicciones firmes, no por el pragmatismo. En tiempos de transición pastoral, esta verdad es crucial: el nuevo líder debe ser alguien que no solo administre bien, sino que

encarne convicciones teológicas profundas que guíen a la iglesia con claridad y fidelidad.[71]

Evaluación del propósito del proyecto

El propósito declarado de este proyecto fue «diseñar una guía pastoral y práctica que promueva transiciones generacionales saludables y efectivas en el liderazgo de la iglesia local, con un enfoque particular en contextos latinoamericanos y multigeneracionales como el del Ministerio Cristiano de las Catacumbas de Puerto Rico e iglesias semejantes». Esta intención fue más que una meta académica; fue una respuesta pastoral a una necesidad urgente y sentida en muchas comunidades de fe: la de preparar con sabiduría las transiciones ministeriales pastorales.

A la luz de los hallazgos, puede afirmarse que el propósito fue cumplido de manera significativa. La investigación no solo produjo una guía contextualizada, sino que también generó un espacio de reflexión teológica y pastoral sobre el liderazgo intergeneracional. Las iglesias participantes no fueron tratadas como casos de estudio impersonales, sino como comunidades vivas, con historias únicas y desafíos reales. El proyecto logró articular principios bíblicos, prácticas ministeriales y estrategias organizacionales en un marco coherente y aplicable.

Además, el propósito fue validado por la resonancia que tuvo entre los líderes encuestados. Muchos de ellos expresaron que el proyecto les ayudó a poner en palabras lo que habían vivido de forma intuitiva y a identificar elementos que podrían fortalecer futuras transiciones. En este sentido, el proyecto no solo cumplió su propósito, sino que lo amplificó, al convertirse en una herramienta de formación, acompañamiento y esperanza para otras iglesias.

---

[71] R. Albert Mohler Jr., *Un líder de convicciones: 25 principios para un liderazgo relevante* (Nashville: B&H Publishing Group, 2017), 33.

Desde una perspectiva teológica, el propósito del proyecto se alinea con el modelo bíblico de transición espiritual. Así como Moisés preparó a Josué (Dt 31:7–8), y Pablo discipuló a Timoteo (2 Tim 2:2), este proyecto buscó fomentar una cultura de liderazgo que no se aferra al poder, sino que lo comparte, lo forma y lo transfiere con humildad. En este sentido, el propósito no solo se alcanzó, sino que también se encarnó en el proceso mismo de investigación.

Evaluación de los objetivos del proyecto

El propósito general del proyecto se tradujo en tres objetivos específicos, cada uno diseñado para abordar una dimensión clave del fenómeno de la transición pastoral. Evaluar estos objetivos implica no solo verificar su cumplimiento en términos técnicos, sino también discernir si contribuyeron a la edificación del cuerpo de Cristo y al fortalecimiento del liderazgo intergeneracional en las iglesias participantes.

Objetivo 1

Este primer objetivo fue abordado mediante un cuestionario estructurado, aplicado a pastores de primera y segunda generación, así como a líderes clave de iglesias que habían experimentado una transición pastoral. La riqueza de este instrumento radicó en su capacidad para combinar datos cuantitativos con narrativas cualitativas, lo que permitió una comprensión integral del fenómeno. Los resultados obtenidos revelaron patrones comunes, fortalezas y debilidades en los procesos de transición. Se identificaron factores motivadores, como la edad avanzada del pastor saliente, el deseo de preparar a la próxima generación y la necesidad de renovación ministerial. También se evidenciaron señales de advertencia, como la falta de planificación, la resistencia del pastor saliente y la comunicación deficiente.

Desde una perspectiva pastoral, este objetivo permitió visibilizar la realidad vivida por muchas iglesias: la transición no es un evento aislado, sino un proceso

complejo que requiere discernimiento, acompañamiento y preparación. La evaluación de las prácticas actuales no solo cumplió con el objetivo propuesto, sino que también generó conciencia en los participantes sobre la necesidad de abordar la transición con mayor intencionalidad.

Objetivo 2

El segundo objetivo fue alcanzado mediante la elaboración de una guía práctica, fundamentada bíblicamente y contextualizada culturalmente, que integra principios teológicos, estrategias organizacionales y herramientas de evaluación. Esta guía fue diseñada no como un modelo rígido, sino como un marco flexible que puede adaptarse a las particularidades de cada congregación.

La guía fue evaluada por un grupo piloto de pastores, quienes valoraron su claridad, aplicabilidad y fidelidad bíblica. Los resultados de esta evaluación confirmaron que la guía es una herramienta útil para acompañar procesos de transición, tanto en iglesias que ya han iniciado el camino como en aquellas que desean prepararse con anticipación. Esto se puede ver en el apéndice 3 (Herramienta de evaluación del plan de transición ministerial), que puede utilizarse como una especie de rúbrica para evaluar el plan de transición ministerial.

Este objetivo refleja el compromiso del proyecto con la formación pastoral continua. En lugar de ofrecer soluciones rápidas, la guía propone un camino de discernimiento, mentoría y colaboración, en sintonía con el modelo de liderazgo que Jesús enseñó a sus discípulos (Jn 13:13–15).

Objetivo 3

El tercer objetivo fue evaluado mediante una encuesta pre y post aplicada a los participantes, con el fin de medir el impacto formativo del proyecto. Los resultados

mostraron un aumento significativo en la comprensión, las actitudes y la preparación de los líderes respecto a las transiciones pastorales.

Este hallazgo es especialmente relevante, ya que confirma que el proyecto no solo transmitió información, sino que también transformó la manera en que los líderes piensan y se preparan para el relevo generacional. La transición dejó de ser un tabú o una amenaza y pasó a ser vista como una oportunidad para afirmar el llamado de Dios en nuevas generaciones. La multiplicación del liderazgo no es un lujo, sino una necesidad para la continuidad de la misión de la iglesia.

Tom Mullins, pastor, autor, conferencista y formador de líderes cristianos, utiliza la metáfora del relevo en una carrera para ilustrar la importancia de preparar con intención a la próxima generación de líderes. Para Mullins, una transición pastoral efectiva no ocurre por accidente, sino mediante una estrategia deliberada de mentoría, afirmación y entrega. El liderazgo no es una carrera individual, sino un testimonio colectivo de fidelidad generacional.[72]

Fortalezas del proyecto

Una de las evidencias más claras de la gracia de Dios en este proyecto ha sido la manifestación de fortalezas que no solo facilitaron su desarrollo, sino que también confirmaron su relevancia pastoral y teológica. Estas fortalezas se sustentan en una convicción profunda: la iglesia de Cristo necesita transitar con fidelidad, humildad y visión.

1. Relevancia contextual

El proyecto respondió a una necesidad real y urgente en el contexto latinoamericano, en particular en las Iglesias Catacumbas de Puerto Rico. En un tiempo

[72] Tom Mullins, *The Leadership Baton: An Intentional Strategy for Developing Leaders in Your Church* (Nashville: Harper Collins, 2015), 12.

de cambios generacionales acelerados, muchas congregaciones enfrentan el desafío de cómo transmitir el liderazgo sin perder la visión, la unidad ni la vitalidad espiritual. Este proyecto ofreció una respuesta contextualizada, sensible a las dinámicas culturales, eclesiológicas y relacionales propias de estas comunidades.

La investigación no partió de una teoría abstracta, sino de la vivencia pastoral concreta. El hecho de que el autor haya sido parte activa del proceso de transición en algunas de las iglesias Catacumbas de Puerto Rico le otorgó al proyecto una profundidad encarnada, una voz desde dentro, no desde fuera. Esta cercanía con el contexto fortaleció la pertinencia del análisis y la aplicabilidad de las recomendaciones.

2. Enfoque bíblico y teológico sólido

Otra fortaleza fundamental fue el anclaje bíblico y teológico del proyecto. Desde el inicio, se afirmó que la transición pastoral no es una invención moderna, sino una práctica profundamente arraigada en la narrativa de las Escrituras. La investigación recuperó modelos como Moisés y Josué, David y Salomón, Jesús y sus discípulos, Pablo y Timoteo, mostrando que la sucesión ministerial es parte del diseño divino para la continuidad del liderazgo espiritual.

Este fundamento teológico no solo legitimó el proyecto, sino que también ofreció esperanza y dirección a los líderes entrevistados. En lugar de ver la transición como una amenaza, comenzaron a verla como una oportunidad para obedecer a Dios, formar a otros y preparar el terreno para una nueva etapa en la vida de la iglesia. La teología pastoral aquí no fue un adorno, sino el corazón del proyecto.

3. Metodología mixta e integral

El uso de una metodología mixta —que combina elementos cuantitativos y cualitativos— permitió una comprensión más rica y matizada del fenómeno investigado. El cuestionario de treinta y siete ítems, cuidadosamente diseñado y validado, capturó

tanto datos objetivos como percepciones subjetivas, permitiendo identificar patrones, emociones, desafíos y aprendizajes.

Esta metodología no solo fortaleció la validez de los hallazgos, sino que también honró la complejidad del proceso de transición pastoral. Las respuestas no fueron tratadas como simples datos, sino como narrativas sagradas, como ventanas a la fidelidad de Dios en medio del cambio. Esta sensibilidad metodológica fue una de las grandes fortalezas del proyecto.

4. Participación significativa de pastores

El proyecto logró involucrar a pastores de primera y segunda generación, líderes clave de iglesias en Puerto Rico, España, Honduras y Argentina. Esta diversidad geográfica y generacional enriqueció la investigación, permitiendo contrastar experiencias, identificar buenas prácticas y reconocer desafíos comunes.

La disposición de los pastores a compartir sus historias, incluso aquellas marcadas por dolor o fracaso, fue una señal de la confianza que generó el proyecto. Esta participación activa no solo fortaleció la calidad de los datos, sino que también confirmó que el tema abordado era profundamente relevante y necesario.

5. Producción de una guía práctica y contextualizada

Finalmente, una de las fortalezas más tangibles del proyecto fue la elaboración de una guía pastoral para transiciones saludables (apéndice 2). Esta guía, fruto del análisis teológico y de la experiencia práctica, ofrece principios, estrategias y herramientas que pueden ser adaptados por otras iglesias. Su claridad, aplicabilidad y fidelidad bíblica fueron confirmadas por los líderes que la evaluaron.

Esta guía no es un manual técnico, sino un recurso pastoral. No impone un modelo, sino que propone un marco. No reemplaza el discernimiento, sino que lo

acompaña. En este sentido, representa una contribución significativa al campo del liderazgo pastoral en contextos latinoamericanos.

Debilidades del proyecto

Todo proyecto ministerial, por más planificado y ejecutado que sea, conlleva limitaciones inherentes a la condición humana, a los recursos disponibles y al contexto en el que se desarrolla. Reconocer las debilidades de este proyecto no es un acto de autocrítica destructiva, sino una expresión de honestidad académica y pastoral. Es, en esencia, una oportunidad para aprender, crecer y mejorar en futuras iniciativas que busquen servir a la Iglesia de Cristo con mayor fidelidad.

1. Limitación en el tamaño de la muestra

Una de las debilidades más evidentes del proyecto fue el tamaño reducido de la muestra. Aunque se logró recopilar información valiosa de once cuestionarios completos, representando a diez pastores de diferentes países, esta cantidad sigue siendo limitada en relación con la diversidad de experiencias que existen en el ámbito de las transiciones pastorales. La muestra fue intencional y representativa dentro del contexto de las iglesias Catacumbas y congregaciones afines, pero no puede considerarse estadísticamente generalizable.

Esta limitación fue reconocida desde el diseño del proyecto y se asumió que el valor de la investigación residiría más en la profundidad interpretativa que en la amplitud cuantitativa. Sin embargo, es importante señalar que una muestra más amplia podría haber revelado matices adicionales, patrones emergentes y excepciones significativas que enriquecerían aún más la comprensión del fenómeno.

2. Dependencia del autorreporte y subjetividad

Otra debilidad inherente al diseño metodológico fue la dependencia del autorreporte por parte de los participantes. Aunque se procuró crear un ambiente de

confianza y confidencialidad, las respuestas siguen estando mediadas por la percepción, la memoria y la disposición emocional de cada líder. Esto puede haber influido en la forma en que se narraron los procesos, especialmente en contextos donde la transición fue dolorosa o conflictiva.

Además, la subjetividad no solo afecta a los participantes, sino también al investigador. El hecho de que el autor del proyecto esté personalmente involucrado en algunos de los procesos de transición dentro de su propia fraternidad de iglesias puede haber influido —consciente o inconscientemente— en la interpretación de los datos. Aunque se procuró mantener una postura crítica y reflexiva, esta cercanía al objeto de estudio supone una tensión metodológica que debe ser reconocida.

3. Limitaciones en la aplicación de la guía

Si bien la guía pastoral diseñada fue bien recibida por los líderes que la evaluaron, su aplicación práctica aún no se ha implementado a gran escala. Esto significa que, aunque el contenido fue validado en términos de claridad y relevancia, aún falta comprobar su eficacia en contextos reales de transición. La guía representa una propuesta honesta, pero su impacto dependerá de cómo sea adaptada y aplicada por las iglesias en sus propios procesos.

En este sentido, una debilidad del proyecto fue no haber incluido una fase piloto de implementación más extensa, que permitiera observar directamente los efectos de la guía en una o varias transiciones en curso. Esta limitación fue en parte producto del tiempo disponible para la investigación y de la naturaleza longitudinal de los procesos de transición, que suelen extenderse durante varios años.

4. Falta de representación de contextos más diversos

Aunque el proyecto incluyó iglesias de Puerto Rico, España, Honduras y Argentina, la mayoría de las experiencias analizadas provienen de contextos eclesiales

similares, con estructuras de liderazgo semejantes y una visión teológica afín. Esto, si bien fortalece la coherencia del estudio, también limita su aplicabilidad a contextos más diversos, como iglesias con modelos congregacionales o denominaciones con estructuras jerárquicas más rígidas.

5. Escasa atención a la dimensión emocional del pastor saliente

Aunque el proyecto abordó la importancia de la salud emocional en los procesos de transición, esta dimensión podría haberse explorado con mayor profundidad. La experiencia del pastor saliente —su duelo, sus temores, su sentido de identidad— es un factor determinante de la calidad de la transición y merece un tratamiento más detallado, tanto en la investigación como en la guía pastoral.

En futuras investigaciones, sería valioso incluir entrevistas más extensas o estudios de caso que permitan comprender mejor el proceso interno del líder que entrega el batón. Esta dimensión, aunque mencionada, no fue desarrollada con la profundidad que merece y representa una oportunidad para enriquecer el enfoque pastoral del proyecto.

Lo que haría de manera diferente

La reflexión sobre lo que se haría de manera distinta no nace de la insatisfacción, sino de la madurez que el proceso vivido otorga. Como en todo camino de discernimiento pastoral hay decisiones que, al mirar en retrospectiva, podrían haberse afinado con mayor claridad, profundidad o amplitud. Esta sección no pretende corregir el pasado, sino iluminar el futuro. Es una confesión honesta de aprendizajes adquiridos, con la esperanza de que otros puedan beneficiarse de ellos al emprender proyectos similares.

1. Incluir una fase piloto de implementación de la guía

Una de las decisiones que reconsideraría sería la inclusión de una fase piloto más extensa para la implementación práctica de la guía de transición pastoral. Aunque la

guía fue evaluada por líderes con experiencia, su aplicación directa en un proceso real de transición habría ofrecido una validación más robusta de su utilidad, flexibilidad y eficacia. En futuras investigaciones, sería valioso acompañar a una o varias iglesias durante todo su proceso de transición, utilizando la guía como herramienta de acompañamiento y, luego, evaluar sus resultados. Esta experiencia permitiría ajustar el contenido, identificar obstáculos no previstos y fortalecer la aplicabilidad contextual de la propuesta.

2. Ampliar la muestra y diversificar los contextos

Otra decisión que modificaría sería la ampliación de la muestra de participantes. Aunque el enfoque intencional permitió una lectura profunda de los casos seleccionados, una muestra más amplia y diversa habría enriquecido el análisis. En particular, habría sido valioso incluir iglesias con estructuras de gobierno distintas, como modelos congregacionales, así como más comunidades que hayan enfrentado transiciones fallidas o traumáticas. Esta ampliación permitiría contrastar cómo los principios bíblicos y pastorales se aplican —o se tensionan— en diversos contextos de comunidades de fe. También ofrecería una visión más completa de los factores que facilitan o dificultan la transición, más allá del modelo de liderazgo predominante en las iglesias Catacumbas.

3. Profundizar en la dimensión emocional del pastor saliente

Una tercera área que abordaría con mayor profundidad es la dimensión emocional del pastor saliente. Aunque el proyecto reconoce la importancia de la salud emocional en el proceso de transición, esta dimensión merece un tratamiento más detallado y sistemático. El duelo ministerial, la redefinición de identidad, el temor a la irrelevancia y la necesidad de reubicación vocacional son temas que afectan profundamente al líder que entrega el batón.

En una futura edición del proyecto, incluiría entrevistas más extensas con pastores Gen 1, así como herramientas específicas para acompañarlos en su proceso de desprendimiento. También desarrollaría secciones en la guía que aborden el acompañamiento emocional y espiritual del pastor saliente, no solo desde la perspectiva organizacional, sino desde la pastoral del alma.

4. Documentar con mayor detalle los casos de estudio

Finalmente, una decisión que haría distinto sería la inclusión de estudios de caso más detallados. Aunque el cuestionario permitió recoger datos valiosos, la narrativa pastoral de cada transición podría haberse desarrollado con mayor profundidad mediante entrevistas abiertas, observación participante o análisis longitudinal. Estos estudios de caso permitirían ilustrar con mayor riqueza los principios identificados, mostrar la complejidad de los procesos y ofrecer ejemplos concretos de buenas prácticas y errores comunes. La historia de una iglesia que transiciona bien —o mal— puede ser más elocuente que cualquier teoría.

Reflexiones teológicas

La teología no es un apéndice del ministerio pastoral, sino su fundamento. Toda transición ministerial, si ha de ser saludable, debe estar anclada en una comprensión de la naturaleza de la iglesia, del llamado pastoral y del carácter de Dios. Esta sección ofrece una reflexión teológica que surge no solo del estudio, sino también de la experiencia vivida, del acompañamiento a pastores en proceso de relevo y del discernimiento comunitario que ha marcado este proyecto.

1. La transición como acto de obediencia y no de abandono

Una de las convicciones teológicas más profundas que emergió de este proyecto es que la transición pastoral no es una renuncia al llamado, sino una expresión

de obediencia al diseño de Dios. En la narrativa bíblica, los relevos ministeriales no son interrupciones, sino continuidades providenciales. Moisés no fue menos fiel por preparar a Josué; al contrario, su obediencia se manifestó en su disposición a ceder el liderazgo cuando Dios lo indicó en Deuteronomio.

> Y llamó Moisés a Josué, y le dijo en presencia de todo Israel: Esfuérzate y anímate; porque tú entrarás con este pueblo a la tierra que juró Jehová a sus padres que les daría, y tú se la harás heredar. Y Jehová va delante de ti; él estará contigo, no te dejará, ni te desamparará; no temas ni te intimides (Deuteronomio 31:7–8) .

Brevard Childs, quien fue un teólogo presbiteriano, erudito bíblico y profesor de Antiguo Testamento en la Universidad de Yale, al comentar sobre el liderazgo de Moisés destaca que la autoridad espiritual en el Antiguo Testamento no se basa en carisma personal, sino en la vocación divina y en la fidelidad al pacto. Esta visión es crucial para entender que la transición de liderazgo no es una pérdida de poder, sino una continuidad del llamado de Dios a través de nuevos instrumentos. En el contexto de Éxodo la figura de Moisés no se perpetúa, sino que prepara el camino para Josué, mostrando que el liderazgo espiritual es siempre transitorio y subordinado a la misión divina.[73]

Esta verdad confronta una visión distorsionada del ministerio como una posesión personal. El liderazgo pastoral no es un trono vitalicio, sino una encomienda temporal. El pastor es un siervo interino, llamado a cuidar de la grey de Dios por un tiempo y luego a preparar el camino para que otros continúen la obra. Esta perspectiva libera al líder del temor a la irrelevancia y lo invita a abrazar la transición como un acto de fe.

La autora Diane Langberg advierte que el poder en la iglesia debe ser redimido por el carácter de Cristo. En contextos de transición pastoral, esta verdad es vital: el

[73] Brevard S. Childs, *The Book of Exodus: A Critical, Theological Commentary* (Philadelphia: Westminster Press, 1974), 659.

liderazgo no debe perpetuarse por control o temor, sino entregarse con humildad y confianza en Dios. Una transición saludable requiere líderes que entiendan que la autoridad espiritual es para servir, no para dominar.[74]

2. La Iglesia como cuerpo multigeneracional

La teología establecida por Pablo insiste en que la iglesia es un cuerpo con muchos miembros, donde cada uno tiene un rol, un don y una función (Rom 12:4–8; 1 Cor 12:12–27). Esta imagen corporal implica interdependencia, diversidad y continuidad. En el contexto de la transición pastoral, esta verdad se traduce en una visión multigeneracional del liderazgo, donde los mayores no son desplazados, sino honrados y los jóvenes no son improvisados, sino discipulados.

El proyecto confirmó que las iglesias que abrazan esta visión —donde los pastores Gen 1 mentorean a los Gen 2 y donde la comunidad participa activamente en el discernimiento— experimentan transiciones más saludables. La teología del cuerpo de Cristo exige que la transición no sea un acto solitario, sino una obra comunitaria, donde cada miembro aporta al proceso con oración, sabiduría y amor.

3. El liderazgo pastoral como reflejo del carácter de Cristo

Jesús es el modelo supremo de liderazgo transicional. Desde el inicio de su ministerio, preparó a sus discípulos para continuar su obra. Su liderazgo fue relacional, sacrificial e intencionalmente generacional. La frase de Juan el Bautista —«Es necesario que él crezca, pero que yo mengüe» (Juan 3:30)— se convierte en una declaración teológica central para todo pastor que transiciona. Menguar no es desaparecer, sino ceder el protagonismo a Cristo. El liderazgo pastoral no se mide por la permanencia, sino por la fidelidad en preparar a otros para que Cristo sea exaltado en cada etapa del ministerio.

[74] Diane Langberg, *Poder redimido: Entendiendo la autoridad y el abuso en la iglesia* (Nashville: B&H Español, 2022), 57.

4. El Espíritu Santo como agente principal de la transición

Finalmente, toda reflexión teológica sobre la transición pastoral debe reconocer al Espíritu Santo como el verdadero protagonista del proceso. No son las estrategias humanas ni los planes organizacionales los que garantizan una transición saludable, sino la guía del Espíritu que convence, llama, capacita y envía. El libro de los Hechos muestra cómo la iglesia primitiva discernía la voluntad de Dios en comunidad, bajo la dirección del Espíritu.

> Ministrando éstos al Señor, y ayunando, dijo el Espíritu Santo: Apartadme a Bernabé y a Saulo para la obra a que los he llamado. Entonces, habiendo ayunado y orado, les impusieron las manos y los despidieron (Hechos 13:2–3).

Este proyecto ha confirmado que las transiciones más saludables son aquellas que se gestan en oración, se ejecutan con humildad y se sostienen en la dependencia del Espíritu. Sin Él, todo esfuerzo es vano; con Él, toda transición puede ser una oportunidad para glorificar a Cristo y edificar su Iglesia. Como afirma Paul Tripp, el liderazgo en la iglesia debe estar marcado por la gracia, la humildad y la conciencia de la propia necesidad del evangelio.[75] En el contexto de la transición pastoral, esto significa que tanto el que entrega como el que recibe el liderazgo deben hacerlo desde una postura de dependencia de Dios, no de autosuficiencia.

Reflexiones personales

Es imposible atravesar un proyecto como este sin ser profundamente transformado. Lo que comenzó como una inquietud pastoral se convirtió en una travesía espiritual, intelectual y emocional que me confrontó, me formó y me reafirmó en el llamado a servir a la iglesia de Cristo con fidelidad generacional. Estas reflexiones personales no son conclusiones académicas, sino confesiones del alma.

[75] Tripp, *Sé Líder*, 18.

1. La transición comienza en el corazón del pastor

Uno de los aprendizajes más profundos que he experimentado es que toda transición pastoral saludable comienza en el corazón del pastor saliente. No se trata primero de estructuras, planes o estrategias, sino de la disposición interior. El acto de soltar el liderazgo no es natural; requiere una obra del Espíritu que quebrante el orgullo, sane el temor y renueva la confianza en la soberanía de Dios.

En mi propio proceso, he tenido que enfrentar preguntas difíciles: ¿Estoy dispuesto a menguar para que Cristo crezca en otros? ¿Puedo confiar en que el Señor seguirá edificando su Iglesia sin mí al frente? ¿Estoy formando a alguien que pueda continuar la obra con mayor gracia, sabiduría y visión? Estas preguntas me han llevado a los pies del Maestro una y otra vez, para recordar que la iglesia no es mía, sino suya.

2. El legado más duradero

A lo largo de este proyecto he sido testigo de iglesias que han edificado templos, programas y estructuras admirables, pero que han sufrido profundamente por no haber formado líderes que continúen la visión. También he visto comunidades sencillas, con escasos recursos, que han florecido porque invirtieron en discipulado, mentoría y formación intergeneracional.

Esta realidad me ha confrontado con una verdad que ahora atesoro: el legado más duradero de un pastor no es lo que deja construido, sino a quién deja preparado. Jesús no escribió libros ni fundó instituciones; formó discípulos. Su estrategia fue relacional, paciente y profunda. Y su fruto permanece hasta hoy. Esta convicción ha reorientado mi manera de liderar, enseñar y acompañar.

3. La mentoría es un acto de amor, no de control

En mi rol como pastor de generación 1, he tenido el privilegio de acompañar a líderes jóvenes que asumen responsabilidades pastorales. Este proceso ha sido una escuela de humildad. He aprendido que mentorear no es imponer, sino escuchar. No es

controlar, sino afirmar. No es replicar mi estilo, sino ayudar a otros a descubrir el suyo bajo la guía del Espíritu. Mentorear es un acto de amor que requiere presencia, paciencia y oración. Es caminar junto a otro, no delante de él. Es celebrar sus avances, corregir con ternura sus errores y confiar en que Dios está obrando en su vida con el mismo cuidado con que lo hizo en la mía. Esta experiencia ha sido una de las más gratificantes de mi ministerio.

Aprender del ejemplo de David implica reconocer la sabiduría de un líder que, al discernir el fin de su etapa, no solo aceptó con humildad que otro continuaría la obra, sino que planificó con visión generacional, dejando preparados los materiales, los recursos y las instrucciones necesarios para que Salomón pudiera edificar lo que él solo había soñado. David no se aferró al protagonismo, sino que allanó el camino para la próxima etapa del Reino.

4. La comunidad es clave en todo proceso de transición

Otra lección que ha quedado grabada en mi corazón es que la transición pastoral no es un asunto privado entre dos líderes, sino un proceso comunitario. La iglesia local tiene un rol activo para discernir, afirmar y acompañar el relevo generacional. Cuando la comunidad es ignorada, el proceso se debilita; cuando es escuchada y empoderada, la transición se fortalece.

En la edición revisada de *Next*, Vanderbloemen y Bird profundizan en la importancia de la planificación estratégica en la sucesión pastoral. Subrayan que las iglesias que no abordan la transición con intención corren el riesgo de entrar en crisis organizacional y espiritual. Por el contrario, aquellas que planifican con visión, comunican con transparencia y acompañan con sensibilidad, experimentan una renovación del liderazgo que fortalece la misión de la iglesia.[76]

[76] Vanderbloemen and Bird, *Next*, 14.

Estoy convencido de que las congregaciones que oran juntas, que dialogan con transparencia y que participan con madurez atraviesan la transición con esperanza. En cambio, donde hay silencio, rumores o imposiciones, el cuerpo sufre. Esta verdad me ha llevado a valorar aún más la eclesiología bíblica, donde cada miembro tiene un lugar, una voz y una responsabilidad.

5. Dios es fiel en cada etapa del liderazgo

Finalmente, este proyecto ha renovado mi confianza en la fidelidad de Dios. Él ha estado presente en cada historia de transición que he escuchado, incluso en aquellas marcadas por dolor o fracaso. Su gracia ha sostenido a pastores cansados, ha levantado a líderes jóvenes, y ha guiado a comunidades enteras hacia nuevos comienzos.

Evaluar este proyecto ha sido, en muchos sentidos, una experiencia de rendición. No solo se trata de revisar lo que se logró, sino de reconocer lo que Dios ha hecho en medio del proceso. Esta sección no cierra un capítulo, sino que abre una nueva etapa de responsabilidad pastoral, académica y espiritual. La transición pastoral, lejos de ser un tema administrativo, ha demostrado ser un terreno sagrado donde se entrelazan la fidelidad generacional, la humildad del liderazgo y la esperanza escatológica de una iglesia que sigue siendo edificada por Cristo.

Conclusión

A lo largo de esta evaluación, se ha confirmado que el propósito del proyecto se alcanzó con claridad: se diseñó una guía pastoral contextualizada, bíblica y práctica para acompañar transiciones generacionales saludables en iglesias del contexto latinoamericano (apéndice 2). Los objetivos se cumplieron con integridad y las fortalezas del proyecto —su relevancia contextual, su fundamento teológico, su metodología mixta y su impacto formativo— superaron las limitaciones propias de todo esfuerzo humano.

Al mismo tiempo, se reconocieron debilidades que invitan a una mejora continua: la necesidad de una muestra más amplia, la inclusión de estudios de caso más detallados y una atención más profunda a la dimensión emocional del pastor saliente. Estas observaciones no disminuyen el valor del proyecto, sino que lo enriquecen como una obra en proceso, abierta a la revisión, al aprendizaje y a la colaboración con otros líderes y comunidades.

Las reflexiones teológicas ofrecieron un marco sólido para comprender la transición pastoral como un acto de obediencia, una expresión de discipulado y una manifestación de la fidelidad de Dios a lo largo de las generaciones. Las reflexiones personales, por su parte, revelaron que este proyecto no solo transformó a las iglesias participantes, sino también al autor, quien fue confrontado, afirmado y renovado en su llamado a cuidar el ministerio pastoral.

En última instancia, esta evaluación confirma que la transición pastoral no es una amenaza, sino una oportunidad. Una oportunidad para afirmar que la iglesia no depende de un solo líder, sino del Señor de la mies. Una oportunidad para sembrar con generosidad, formar con paciencia y soltar con fe. Una oportunidad para que Cristo crezca y nosotros mengüemos. Es mi oración que cada pastor y equipo de líderes de alguna iglesia que lea estas páginas encuentren en ellas no solo una guía, sino también una invitación a preparar el relevo con humildad, a caminar en comunidad con sabiduría y a confiar en que el Buen Pastor seguirá guiando a su pueblo, generación tras generación, hasta que Él vuelva.

Con base en los hallazgos y su interpretación, se proponen las siguientes recomendaciones para iglesias que se preparan para una transición pastoral:

1. Iniciar la conversación con anticipación, idealmente cuando el liderazgo aún está fuerte y estable.

2. Involucrar a múltiples líderes en el diseño del proceso, incluidos líderes, miembros y, si es necesario, consultores externos.
3. Establecer un plan claro de mentoría con objetivos, plazos y roles definidos.
4. Comunicar el proceso de manera transparente y pastoral, cuidando tanto el contenido como el tono.
5. Definir con claridad el rol del pastor saliente, en especial si permanece en la comunidad.
6. Evaluar el proceso periódicamente, no solo al final, sino durante cada etapa.
7. Orar y discernir en comunidad, reconociendo que la transición no es solo una decisión humana, sino un acto de obediencia al llamado de Dios.

APÉNDICE 1

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: CUESTIONARIO DE TRANSICIÓN MINISTERIAL PASTORAL

El siguiente cuestionario se utilizó para comprender mejor cómo planificar una transición pastoral saludable y efectiva. El proceso para contestar este instrumento es utilizar la plataforma «Google Forms» para poder hacer una tabulación de las respuestas de manera efectiva. La participación para llenar esta encuesta fue totalmente voluntaria.

CUESTIONARIO: TRANSICIÓN MINISTERIAL
PASTORAL

INSTRUCCIONES DE CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario se utilizará para comprender mejor cómo planificar una transición pastoral saludable y efectiva. Su participación tendrá un rol importante para servir al equipo de liderazgo de las Iglesias Catacumbas de Puerto Rico y de otras iglesias semejantes.

El cuestionario contiene un total de treinta y siete ítems (en su mayoría de selección múltiple) y se completa mejor en una sola sesión. Las preguntas del cuestionario fueron diseñadas para ser respondidas rápidamente, pero algunas preguntas requerirán algunos datos. Para realizar el cuestionario de manera efectiva, será útil, pero no obligatorio, contar con la siguiente información: El año en que se fundó la iglesia, año en que su iglesia pasó por una transición pastoral y la edad del pastor Gen 1 y Gen 2 cuando tuvo lugar la transición.

La siguiente información sería útil para ingresar cuando realice el cuestionario:

1. Membresía total durante los tres años previos a la transición pastoral y los tres años posteriores a la transición pastoral (o tantos años como estén disponibles hasta tres).
2. Promedio de asistencia semanal al culto tres años antes de la transición pastoral y tres años después de la transición pastoral.
3. Ofrenda general total para los tres años anteriores a la transición pastoral y los tres años posteriores a la transición pastoral.

Instrumento adaptado, con el permiso del autor Michael James Nicholes, de: *Developing a Theological Framework for Pastoral Succession at Pyeongtaek Daekwang Church in Pyeongtaek Korea*; incluido en el apéndice.

Como recordatorio, las respuestas se informarán de forma anónima. La única información de identificación reportada será qué iglesias participaron en el cuestionario y los nombres de los pastores Gen 1 y Gen 2 que sirvieron antes y después de la transición pastoral. (Todo disponible públicamente).

Definiciones importantes:
1. Pastor de Generación/Gen 1: el pastor (o pastores, si el liderazgo se transfirió de un pastor a un equipo) que asumió el cargo de pastor después de que el pastor de Gen 1 entregó el pastorado.

2. Pastor(es) de Generación/Gen 2 El pastor (o pastores, si el liderazgo fue traspasado de un pastor a un equipo) que asumió como pastor después de que el pastor Gen 1 entregó el pastorado.

3. Equipo de Pastores/Líderes: Un grupo de pastores/líderes encargados de implementar la dirección y gobierno de la iglesia.

4. Transición: El proceso intencional de transferencia de liderazgo, poder y autoridad de un líder a otro.

5. Plan de Transición: Los elementos acordados que entrarán vigor cuando el pastor Gen 1 transfiere el pastorado al pastor Gen 2.

Como recordatorio: el cuestionario debe ser completado por alguien familiarizado con el proceso de transición. Al continuar, confirma que cumple con al menos uno de los siguientes requisitos:

- Sirvió como pastor Gen 1 de una iglesia en transición
- Sirve como pastor Gen 2 después de una transición

La Parte 1 cubre la información básica sobre usted (información de contacto) y la iglesia.

Las cosas útiles que debe saber para la Parte 1 incluyen el año en que se fundó la iglesia, el año en que la iglesia completó la transición.

Parte 1: Información demográfica y de los encuestados

Esta página proporciona la información esencial sobre usted y su iglesia.

1. Contacto de la encuesta: (Nombre, correo electrónico y número de teléfono)
2. ¿Cuál es su relación con la iglesia? (Seleccione la más adecuada)
3. Cantidad de años de experiencia en el ministerio pastoral. Si ha estado en varias iglesias por favor indíquelo.
4. Nombre de la iglesia y ubicación de la iglesia (Ciudad, Estado):
5. Año de fundación de la iglesia:
6. Año en que tuvo lugar la transición o que planifican la transición:
7. Tiempo de plan ministerial de transición (si no tuvieron o no tienen lo puede indicar de esa forma).
8. Indique la afiliación denominacional de la iglesia (Catacumbas, Bautista, Asambleas de Dios, no denominacional, etc.).

La Parte 2 analiza la información previa a la transición. Los datos útiles para tener a mano serían el tiempo (en años) del pastor principal anterior.

Parte 2: Información previa a la transición

Esta página ayuda a explicar aspectos de su iglesia antes de la transición.

9. ¿Fue el pastor Gen 1 también el pastor fundador de la iglesia?
   - Sí
   - No

10. ¿Cuánto tiempo sirvió el pastor Gen 1 como pastor principal antes de que se llevara a cabo la transición? [Desplegable de 1 a 50 años]

La Parte 3 solicita información sobre el proceso de transición. Una buena información para tener a mano sería saber quién imitó la conversación sobre la transición, la edad del pastor Gen 1 y Gen 2 al finalizar el proceso de transición.

Parte 3: Información del proceso de transición

Esta página llega al corazón de la encuesta: ¿qué sucedió durante el proceso de transición?

11. ¿Quién inició la conversación de transición?
- El pastor Gen 1 inició la conversación con el liderazgo de la iglesia (personal superior o equipo de pastores/líderes)
- El liderazgo de la iglesia (personal superior o equipo de pastores/líderes) imitó la conversación con el pastor Gen 1
- Otro (por favor explique)

12. De principio a fin, ¿cuánto tiempo después de iniciar el tema de la transición del pastor Gen 1 tomó el proceso de transición?
- 0-6 meses
- 6-12 meses
- 12-24 meses
- 24-48 meses
- Más de 48 meses

13. ¿Cuáles fueron los factores que contribuyeron a iniciar la conversación de transición (marque todos los que apliquen)
- La edad del pastor Gen 1 requería la consideración del próximo pastor
- La salud del pastor Gen 1 requería la consideración del próximo pastor
- El pastor Gen 1 deseaba hacer la transición del liderazgo mientras la iglesia estaba en un período de crecimiento positivo
- El equipo pastoral/líderes deseaban seguir una nueva dirección para la iglesia
- El pastor Gen 1 priorizó levantar al próximo líder en la iglesia
- Otro, por favor explique

14. Una vez que la iglesia se comprometió a implementar la transición de pastores, ¿qué personas o grupos participaron en el desarrollo del plan de transición? (Marque todo lo que corresponda)
- El pastor de Gen 1 desarrolló el plan y lo presentó al equipo pastoral/líderes para su retroalimentación y modificación.
- El equipo pastoral/líderes desarrolló el plan y se lo presentó al pastor Gen 1 para su retroalimentación y modificación
- El pastor Gen 1 desarrolló el plan completamente

- Otro por favor explique

15. ¿Usó la iglesia los servicios de una firma consultora para ayudar a desarrollar el plan de transición?
- Sí
- No

16. ¿A quién comunicó primero el liderazgo de la iglesia el plan de transición ministerial una vez que se desarrolló?
- El personal de la iglesia
- Líderes laicos en la congregación
- Toda la congregación
- Otro (por favor explique)

17. En el momento en que se comunicó el plan de transición ministerial a la congregación, ¿quién lo comunicó?
- El pastor Gen 1
- Un miembro o miembros del equipo pastoral/líderes
- Tanto el pastor Gen 1 como un miembro del equipo pastoral/líderes
- Otro (por favor explique)

18. ¿Cómo buscó la iglesia un pastor (o pastores) Gen 2? Marque todo lo que corresponda)
- La iglesia ya sabía quién sería el pastor Gen 2 cuando desarrolló el plan
- La iglesia ya tenía una lista de candidatos viables que querían
- La iglesia implementó una amplia búsqueda externa de un nuevo candidato pastoral
- La iglesia se puso en contacto con un grupo de búsqueda para realizar una búsqueda pastoral
- La iglesia solo buscó pastores calificados dentro del personal de la iglesia
- Otro, por favor explique

19. El pastor Gen 2 era/los pastores Gen 2 eran:
- Una contratación externa, que se encuentra fuera del personal de la iglesia.
- Una contratación interna, que se encuentra dentro del personal de la iglesia.
- Otro (por favor explique)

20. ¿Tenía el pastor Gen 2 una relación familiar con el pastor Gen 1?
- No
- Sí, (en caso afirmativo, explique la relación)

21. ¿Qué papel cumplieron los pastores Gen 2 antes de ser instalados como pastores? (En el caso de transición a un equipo de pastor, seleccione "otro" y enumere los roles anteriores).
- Pastor en la iglesia del pastor Gen 1
- Pastor en otra iglesia

- Pastor en la iglesia del pastor Gen 1
- Pastor en otra iglesia afiliada al pastor Gen 1
- Otro, por favor explique

22. Una vez que se identificaron los pastores Gen 2, ¿sirvieron en el mismo equipo que el pastor Gen 1 durante una temporada de mentoría antes de completar el proceso de transición?
- Sí
- No

23. En caso afirmativo, ¿cuánto tiempo desde la identificación del pastor(es) Gen 2 hasta la finalización del proceso de transición el pastor Gen 1 fue mentor del pastor(es) Gen 2?
- 0-6 meses
- 6-12 meses
- 12-24 meses
- 24-36 meses
- 36 o más meses

24. ¿Cuál era la edad del pastor Gen 1 al finalizar el proceso de transición?

25. ¿Cuáles eran las edades del pastor(es) Gen 2 al finalizar el proceso de transición?

La Parte 4 solicita información sobre los arreglos posteriores a la transición. La información útil para tener a mano sería cómo el pastor Gen 1 se ha involucrado en la vida de la iglesia desde la transición, incluidos los posibles arreglos de compensación posteriores a la transición (no números concretos, sino el enfoque general de la iglesia).

Parte 4: Información posterior a la transición

Esta sección analiza algunos de los cambios que pueden haber ocurrido en la iglesia desde la transición.

26. ¿Cuánto tiempo ha pasado desde el éxito original del pastor Gen 1 al pastor(es) Gen 2?

27. ¿Siguen siendo los pastores Gen 2 los líderes principales de la iglesia?
- Sí
- No (si no, ¿qué generación lidera actualmente el pastor?)

28. ¿Cómo ha participado el pastor Gen 1 en la iglesia desde la transición?
- Ha permanecido en la iglesia como personal remunerado
- Ha permanecido en la iglesia como miembro de la congregación (no remunerado)
- Se fue por un período de tiempo, pero ha regresado como personal remunerado en otro rol
- Se fue por un período de tiempo, pero ha regresado como miembro de la congregación (no remunerado)

- No ha asistido a la iglesia regularmente desde la transición
- Otro, por favor explique

29. Si el pastor Gen 1 está actualmente en la iglesia (remunerado o no), ¿se aplica alguno de los siguientes?
- El pastor Gen 1 predica ocasionalmente en los servicios de adoración
- Pastor Gen 1 participa en reuniones de personal
- Pastor Gen 1 lidera en un área de ministerio como personal pagado
- Pastor Gen 1 lidera en un área de ministerio como congregante no remunerado
- Otros ejemplos diferentes a los anteriores (por favor explique)

La Parte 5 es la parte del cuestionario que requiere más datos, ya que solicita métricas previas y posteriores a la transición que conducen a la transición y que salen de ella.

Parte 5: Métricas previas y posteriores a la transición

Esta página analiza parte de la información numérica más importante que examinan las iglesias. «Año de transición» es el año calendario en que ocurrió la transición.

Proporcione datos lo más atrás posible de la transición.

30. Proporcione las estadísticas anuales de membresía de los tres años calendario previos a la transición, el año natural de la transición y los tres años naturales siguientes. Por favor, ponga el número sin comas.

Transición Año -3	
Transición Año -2	
Transición Año -1	
Transición Año	
Transición Año +1	
Transición Año +2	
Transición Año +3	

31. Proporcione el promedio de asistencia semanal al culto durante los tres años calendario previos a la transición, el año calendario de la transición y los tres años calendario siguientes. Por favor, ponga el número sin comas.

Transición Año -3	
Transición Año -2	
Transición Año -1	
Transición Año	
Transición Año +1	
Transición Año +2	
Transición Año +3	

32. Proporcione la ofrenda general anual total (donaciones reales, no donaciones proyectadas) durante los tres años calendario previos a la transición, el año calendario de la transición y los tres años calendario siguientes.

Transición Año -3	
Transición Año -2	
Transición Año -1	
Transición Año	
Transición Año +1	
Transición Año +2	
Transición Año +3	

La Parte 6 hace tres preguntas sobre las lecciones aprendidas de la transición.

Parte 6: Lecciones aprendidas

Las últimas tres preguntas le piden que reflexione sobre su experiencia y brinde algunos de sus pensamientos sobre el proceso de transición en su iglesia. Para estas preguntas, considere cosas como el plan de comunicación, el cronograma de transición, la preparación espiritual y el proceso de encontrar un sucesor.

Pensando en retrospectiva, ¿qué se hizo bien o qué se hizo mal? ¿Qué le gustaría replicar, etc.?

33. En general, ¿cómo calificaría la eficacia del proceso de transición en una escala del 1 al 10 (siendo 1 muy ineficaz, 10 muy eficaz)?

34. Ahora que el proceso de transición original está completo, ¿qué elementos del proceso de transición de su iglesia mantendría?

35. Ahora que el proceso de transición original está completo, ¿qué elementos del proceso de transición de su iglesia haría de manera diferente, si los hubiera?

36. Según su comprensión, ¿cuáles son algunas de las mejores prácticas para la transición pastoral (3-5 prácticas serían de gran ayuda)?

37. ¿Cuáles son algunas señales de advertencia para evitar el descarrilamiento de la transición pastoral? (3-5 advertencias serían muy útiles junto con cualquier corrección de rumbo).

APÉNDICE 2

GUÍA PASTORAL PARA TRANSICIONES MINISTERIALES SALUDABLES

Introducción

La presente guía es el fruto de una investigación teológica y pastoral que reconoce la transición ministerial no como una interrupción del llamado, sino como una expresión de fidelidad al diseño de Dios para su Iglesia. En un tiempo donde muchas comunidades de fe enfrentan el desafío de conectar generaciones, esta propuesta busca ofrecer un marco bíblico, práctico y contextualizado que permita a las iglesias planificar e implementar transiciones saludables, sostenidas por la gracia y guiadas por el Espíritu Santo.

Inspirada en el testimonio de líderes bíblicos como Moisés, David, Jesús y Pablo, y enriquecida por la experiencia vivida en el contexto del Ministerio Cristiano de las Catacumbas de Puerto Rico, esta guía se presenta como una herramienta pastoral adaptable a diversos contextos eclesiales. Su propósito es acompañar a las iglesias en el discernimiento, el diseño y la ejecución de procesos de sucesión pastoral que honren a Cristo, edifiquen a su pueblo y aseguren la continuidad de la misión.

Fundamentos teológicos de la transición pastoral

La Escritura revela que el liderazgo espiritual es, por diseño divino, transitorio y generacional. Desde el Antiguo Testamento hasta el Nuevo, encontramos ejemplos de relevos ministeriales que no solo preservan la misión, sino que la expanden. Moisés prepara a Josué, David afirma a Salomón, Elías unge a Eliseo, Jesús forma a sus discípulos y Pablo comisiona a Timoteo y Tito. En todos estos casos, la transición no es

una pérdida, sino una progresión; no es una amenaza, sino una oportunidad para renovar la visión y afirmar la fidelidad de Dios de generación en generación.

Carson y Moo subrayan que las epístolas pastorales, especialmente 1 y 2 Timoteo, revelan una preocupación apostólica por la continuidad doctrinal y el establecimiento de líderes fieles. Pablo no solo instruye a Timoteo, sino que también le encarga formar a otros que puedan enseñar. Esta cadena de sucesión ministerial es un modelo neotestamentario de transición pastoral saludable, donde la fidelidad a la enseñanza apostólica es el criterio principal.[77]

La teología pastoral que sustenta esta guía parte de una convicción esencial: la Iglesia pertenece a Cristo, no a sus líderes. Por tanto, el liderazgo pastoral debe ejercerse con humildad, con visión generacional y con disposición a ceder el paso cuando el tiempo lo indique. Como afirmó Juan el Bautista, "Es necesario que él crezca, pero que yo mengüe" (Juan 3:30). Esta declaración resume el espíritu de toda transición saludable: Cristo al centro, y el siervo dispuesto a disminuir para que el Reino avance.

Principios rectores para una transición saludable

1. **Temporalidad del liderazgo pastoral**

   Todo pastor es interino. Esta verdad, lejos de disminuir la dignidad del ministerio, lo eleva al recordarnos que servimos por un tiempo, en un lugar, con un propósito. Reconocer esta temporalidad es el primer paso hacia una transición saludable.

2. **Discernimiento espiritual del tiempo**

   La transición no debe ser precipitada por una crisis ni postergada por temor. Debe ser discernida en oración, en comunidad y con sabiduría pastoral. El tiempo de

[77] D. A. Carson y Douglas J. Moo, *Una introducción al Nuevo Testamento* (Barcelona: Editorial CLIE, 2008), 574.Disci

Dios es perfecto, y parte del liderazgo espiritual es saber cuándo es momento de ceder el paso.

3. **Planificación intencional y anticipada**

   Una transición saludable no ocurre por accidente. Requiere planificación, diálogo, mentoría y acompañamiento. El diseño de un plan estructurado, con etapas claras y roles definidos, es esencial para evitar improvisaciones que puedan perjudicar a la comunidad.

4. **Afirmación pública del nuevo liderazgo**

   Así como Moisés presentó a Josué ante todo el pueblo y como David bendijo a Salomón antes de su muerte, la afirmación pública del nuevo pastor es un acto de legitimación espiritual y comunitaria. No se trata solo de un nombramiento, sino de una transferencia de confianza, visión y autoridad.

5. **Reubicación digna del pastor saliente**

   El pastor que entrega el liderazgo no desaparece, sino que asume un nuevo rol. Su experiencia, sabiduría y amor por la iglesia pueden seguir siendo una bendición, siempre que su presencia no interfiera en la consolidación del nuevo liderazgo. La claridad en los límites y la humildad en el acompañamiento son claves en esta etapa.

Etapas del proceso de transición pastoral

1. Etapa de discernimiento

El proceso comienza con una evaluación espiritual y pastoral del momento que atraviesa la iglesia. Idealmente, es el pastor saliente quien, con madurez y visión, reconoce que ha

llegado el momento de preparar el relevo. Esta etapa incluye oración, diálogo con el equipo pastoral y evaluación de la salud espiritual y organizacional de la iglesia.

2. Etapa de diseño del plan

Se forma un equipo de transición que incluye líderes clave, representantes de la congregación y, si es necesario, consultores externos. Se establece un cronograma, se definen los criterios para la selección del nuevo pastor y se diseñan mecanismos de comunicación y de mentoría. Esta etapa debe ser guiada por principios bíblicos, sensibilidad contextual y claridad organizacional.

3. Etapa de mentoría y acompañamiento

El pastor saliente comienza a caminar junto al pastor entrante, compartiendo no solo información, sino visión, cultura y valores. Esta etapa puede durar meses o años, según el contexto, pero debe ser intencional, estructurada y espiritual. La mentoría no es una formalidad, sino una inversión en la continuidad del llamado.

4. Etapa de afirmación pública

La iglesia es convocada a celebrar el relevo. Se realiza un acto de afirmación, donde el nuevo pastor es presentado, bendecido y comisionado. Este momento es clave para generar confianza, unidad y esperanza. La afirmación pública no solo legitima al nuevo líder, sino que honra el legado del pastor saliente.

5. Etapa de consolidación

El nuevo pastor asume plenamente su rol. El pastor saliente se reubica, ya sea como mentor, consejero o miembro activo sin funciones formales. La iglesia entra en una nueva etapa, con una visión renovada y una estructura fortalecida. Esta etapa requiere acompañamiento, evaluación y apertura al Espíritu Santo.

Buenas prácticas y señales de advertencia

Buenas prácticas:

- Iniciar la transición con suficiente anticipación.
- Incluir a toda la comunidad en el proceso.
- Establecer acuerdos claros sobre el rol del pastor saliente.
- Evaluar el impacto espiritual, emocional y organizacional del cambio.
- Celebrar la fidelidad de Dios en cada etapa.

Señales de advertencia:

- Falta de comunicación clara y oportuna.
- Resistencia emocional del pastor saliente.
- Ausencia de mentoría o acompañamiento.
- Improvisación en la selección del nuevo liderazgo.
- Confusión de roles y de autoridad después de la transición.

Herramientas sugeridas

Como parte de esta guía, se recomienda el uso de herramientas prácticas que acompañen el proceso:

- Cuestionario de diagnóstico pastoral.
- Plantilla de plan de transición.
- Guía de mentoría intergeneracional.
- Encuesta pre y post transición.
- Manual de comunicación congregacional.

Estas herramientas pueden ser adaptadas a cada contexto, y su valor reside en facilitar la reflexión, la planificación y la implementación de procesos que sean fieles a la Palabra y sensibles a la realidad de cada comunidad.

Conclusión

La transición pastoral es una oportunidad para afirmar que la Iglesia pertenece a Cristo, no a sus líderes. Es un acto de fe, de obediencia y de esperanza. Cuando se realiza con humildad, sabiduría y visión generacional, se convierte en un testimonio poderoso del Reino de Dios entre su pueblo.

Esta guía es una invitación a caminar con intención hacia transiciones que no solo sean funcionales, sino profundamente espirituales. Que cada iglesia que la utilice pueda decir, con gozo y convicción: “Es necesario que Él crezca, y que yo mengüe” (Juan 3:30 RVR1960).

APÉNDICE 3

HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE TRANSICIÓN MINISTERIAL

El propósito de esta herramienta es doble: por un lado, ofrecer un marco de referencia para quienes diseñan el plan de transición, y por otro, proporcionar criterios claros para su revisión, retroalimentación y mejora continua. Su enfoque está centrado en la multiplicación de líderes, entendida no como una estrategia de crecimiento organizacional, sino como una expresión de obediencia al mandato de hacer discípulos y de preparar a otros para continuar la obra de Cristo.

La herramienta incluye una serie de afirmaciones que deben evaluarse con honestidad y discernimiento. Cada una de ellas apunta a un aspecto esencial del plan de transición:

1. **El objetivo del plan de transición ministerial para multiplicar líderes está claramente establecido.**

   Esta afirmación busca verificar si el plan tiene una intención explícita de formar, afirmar y enviar nuevos líderes, y no simplemente de reemplazar una figura pastoral.

2. **La necesidad de multiplicar líderes en la Iglesia está claramente establecida en el plan de transición ministerial.**

   Aquí se evalúa si el plan reconoce y articula la urgencia de preparar a la próxima generación, no como una opción, sino como una responsabilidad espiritual.

3. **El material presentado en el plan de transición ministerial es fiel a la Biblia.**

   Esta afirmación examina la base bíblica del plan, asegurando que sus principios, prácticas y lenguaje estén enraizados en la Palabra de Dios.

4. **El material presentado en el plan de transición ministerial es teológicamente sólido.**

   Se busca aquí discernir si el plan refleja una comprensión coherente y madura de la teología pastoral, eclesiológica y generacional.

5. **Los componentes del plan de transición ministerial están bien organizados y son concisos.**

   Esta afirmación apunta a la claridad estructural del plan, su lógica interna y su capacidad de ser comprendido y aplicado por los líderes de la iglesia.

6. **Se establece claramente un cronograma para implementar el plan de transición ministerial.**

   Se evalúa si el plan incluye una línea de tiempo realista, con etapas definidas, fechas tentativas y responsables asignados.

7. **Se ha indicado el número de personas necesarias para implementar el plan de transición ministerial.**

   Esta afirmación verifica si el plan contempla los recursos humanos requeridos, incluyendo roles, perfiles y niveles de participación.

8. **Se han señalado obstáculos que pueden presentarse en la implementación del plan de transición ministerial.**

   Aquí se considera si el plan reconoce posibles resistencias, tensiones o desafíos, y si propone estrategias para abordarlos con sabiduría pastoral.

9. **En general, creo que el plan de transición ministerial, cuando se implemente, promoverá la multiplicación de líderes en la iglesia.**

   Esta afirmación final invita a una evaluación global que integre los aspectos anteriores y proyecte el impacto potencial del plan en la vida de la comunidad.

Esta herramienta puede ser utilizada tanto por el equipo que diseña el plan como por líderes externos que acompañan el proceso. Su valor reside en su capacidad para generar conversación, reflexión y mejora, siempre con el objetivo de que la transición pastoral no sea un simple cambio de nombres, sino una oportunidad para afirmar el llamado de Dios, fortalecer el cuerpo de Cristo y preparar el camino para nuevas generaciones de siervos fieles.

Herramienta de evaluación del plan de transición ministerial					
1 = insuficiente 2 = requiere atención 3 = suficiente 4 = ejemplar					
Criterios	**1**	**2**	**3**	**4**	**Comentarios**
El objetivo del **plan de transición ministerial** para multiplicar líderes está claramente establecido.					
La necesidad de multiplicar líderes en la Iglesia está claramente establecida en el **plan de transición ministerial**.					
El material presentado en el **plan de transición ministerial** es fiel a la Biblia.					
El material presentado en el **plan de transición ministerial** es teológicamente sólido.					
Los componentes del **plan de transición ministerial** están bien organizados y son concisos.					
Se establece claramente un cronograma para					

implementar el **plan de transición ministerial.**					
Se ha indicado el número de personas necesarias para implementar el **plan de transición ministerial.**					
Se han señalado obstáculos que pueden presentarse en la implementación del **plan de transición ministerial.**					
En general, creo que el **plan de transición ministerial**, cuando se ejecute, promoverá la multiplicación de líderes en la iglesia.					

Otros comentarios:

BIBLIOGRAFÍA

Allen, Marcus. *Ten Essential Lessons Learned When Transitioning from a Long-Term Tenured Pastor in the African American Baptist Church*. D.Min. thesis, Liberty University School of Divinity, 2017.

Allison, Gregg R. *The Baker Compact Dictionary of Theological Terms.* Grand Rapids: Baker, 2016.

Ascol, Thomas K. *Querido Timoteo: cartas sobre el ministerio pastoral*. Graham: Publicaciones Faro de Gracia, 2004.

Anyabwile, Thabiti. *Finding Faithful Elders and Deacons*. Wheaton: Crossway, 2012.

Bavinck, Herman. *Dogmática Reformada*. Edición condensada. Traducido al español. s.l.: Internet Archive, 2009.

Berkhof, L. *Teología Sistemática.* Grand Rapids: Libros Desafío, 2005.

Blackaby, Henry & Richard. *Liderazgo espiritual: Cómo movilizar a las personas hacia el propósito de Dios*. Nashville: B&H, 2016.

Bonem, Mike. *Preparing for Pastoral Transitions*. Austin, TX: Texas Methodist Foundation, 2018.

Bruce, A. B. *The Training of the Twelve*. Grand Rapids: Kregel, 1971.

Carson, D.A. & Douglas J. Moo, *Una introducción al Nuevo Testamento.* Editorial CLIE, 2008.

Calvin, John. *Commentary on Timothy, Titus and Philemon.* Grand Rapids: Christian Classics Ethereal Library, 1560.

Calvino, Juan. *Comentario Bíblico del Antiguo Testamento: 1 Reyes*. Traducido al español. San José, Costa Rica: Editorial CLIR, 2016.

Calvino, Juan. *Institución de la Religión Cristiana*. Traducido al español. Barcelona: CLIE, 2009.

Childs, Brevard S. *The Book of Exodus; A Critical, Theological Commentary.* The Old Testament Library. Philadelphia: Westminster Press, 1974.

Dever, Mark. *¿Qué es una iglesia sana?* Medellín: Poiema, 2016.

_____. *Discipular: Cómo ayudar a otros a seguir a Jesús*. Medellín:Poiema, 2016.

_____. *Elders and Deacons in History in Baptist Foundations: Church Government for an Anti-Institutional Age,* edited by Mark Dever and Jonathan Leeman, 229-242. Nashville: B&H Academic, 2015.

Edwards, Jonathan. *Notas sobre las Escrituras*. En Las Obras de Jonathan Edwards. Vol. 1. Traducido al español. s.l.: Iglesia Reformada, n.d.

Geiger, Eric & Kevin Peck. *Designed to Lead: The Church and Leadership Development.* Nashville, TN: B&H Publishing group, 2016.

Getz, Gene A. *Principios de liderazgo de la iglesia: Una perspectiva bíblica,histórica y cultural*. Chicago: Moody publishers, 2007.

Gill, John. *Comentario Bíblico sobre 1 Reyes 2*. Traducido al español. s.l.: s.e., n.d.

Hendriksen, Guillermo. *1 y 2 Timoteo/Tito: Comentario del Nuevo Testamento*. Grand Rapids, MI: Subcomisión Literatura Cristiana de la Iglesia Cristiana Reformada, 1979.

Henry, Matthew. *Comentario Bíblico Completo*. Peabody, MA: Hendrickson Publishers, 1994.

Henry, Matthew. *Comentario Expositivo sobre Mateo 28:18-20*. Traducido por Francisco Lacueva. Vol. 5. Terrassa: Editorial CLIE, 1999.

Kramer, Michael Austin. *A Leadership Profile of the Successful Transitional Pastor: A Delphi Study*. PhD diss., The Southern Baptist Theological Seminary, 2018.

Kuyper, Abraham. *El Reino de Dios*. Traducido al español. Buenos Aires: Editorial CLIR, 2010.

Kuyper, Abraham. *La Soberanía de Dios en Cada Esfera*. Traducido por David Riaño. Bogotá: BITE Editorial, 2025.

Langberg, Diane. *Poder redimido: Entendiendo la autoridad y el abuso en la iglesia*. Nashville: B&H español, 2022.

Longman III, T. y Dillard, R. *Introducción al Antiguo Testamento*. Grand Rapids: Libros Desafío, 2007

MacArthur, John. *Pastoral Ministry: How to Shepherd Biblically*. Nashville: Thomas Nelson, 2005.

_____. *Twelve Ordinary Men.* Nashville: Thomas Nelson, 2002.

Mang'eli, Sammy Kent. *The Influence of Mentorship on Succession Planning in the Evangelical Movement.* International Journal of Scientific and Research Publications 13, no. 5 (2023): 45–55.

McCready, Robert Collison. *Relay Succession in the Senior Pastorate: A Multiple Case Study Method*. PhD diss., The Southern Baptist Theological Seminary, 2011.

Merkle, Benjamin L. *40 Questions About Elders and Deacons*. Grand Rapids: Kregel, 2008.

Mohler, R. Albert, Jr. *Un líder de convicciones: 25 principios para un liderazgo relevante.* Nashville: B&H Publishing Group, 2017.

Mullins, T. *The Leadership Baton: An Intentional Strategy for Developing Leaders in Your Church.* Nashville: Harper Collins, 2015.

Newton, Phil A. *40 preguntas sobre el ministerio pastoral*. Grand Rapids: Editorial Portavoz, 2021.

_____. & Matt Schmucker. *Los ancianos en la vida de la iglesia: redescubriendo el modelo bíblico de liderazgo para la iglesia*. Grand Rapids: Editorial Portavoz, 2014.

Nicholes, Michael James. *Developing a Theological Framework for Pastoral Succession at Pyeongtaek Daekwang Church in Pyeongtaek Korea*. DEdMin diss., The Southern Baptist Theological Seminary, 2021.

Núñez, Miguel. *Una iglesia conforme al corazón de Dios*. Grand Rapids: Editorial Portavoz, 2011.

_____. *Renueva tu mente: Una perspectiva bíblica del mundo y de la vida.* Nashville: Editorial Vida, 2020.

_____. & Luis Méndez. *Transformados a su imagen: Tu santificación a través de tus circunstancias*. Nashville: B&H Español, 2023.

Packer, J. I. *Conociendo a Dios*. Barcelona: Editorial Oasis, 1985.

_____. Tenny, M. y White J, *El Mundo del Antiguo Testamento*. Miami: Editorial Vida, 1985.

Piper, John. *Hermanos, no somos profesionales*. Barcelona. Editorial CLIE, 2010.

Sanders, J. Oswald. *Liderazgo espiritual*. Grand Rapids: Editorial Portavoz, 1995.

Scazzero, Peter. *El líder emocionalmente sano: Cómo transformar tu vida interior transformará profundamente tu iglesia, tu equipo y el mundo.* Nashville: Editorial Vida, 2016.

Simone, M. Travis. *Moses Is Dead: Strategies for Pastoral Transition*. D.Min. diss., Duke University, 2024.

Smith, Randal Eugene. *Embracing Intentional Leadership Succession: A Seminar for Senior Leaders of the Southern New England Ministry Network*. D.Min. diss., Assemblies of God Theological Seminary, 2016.

Spurgeon, Charles H. *Comentario Bíblico de Spurgeon: 1 Crónicas 29*. Traducido al español. Barcelona: Editorial CLIE, 2015.

Swindoll, Charles R. *Pásame otro ladrillo: Principios de un liderazgo eficaz: Cómo lograr la motivación en usted y en otros*. Nashville: Editorial Caribe, 1980.

Tozer, A. W. *Lidere como Cristo: Refleje las cualidades y el carácter de Cristo en su ministerio*. New Kensington: Whitaker House, 2022.

Trueman, Carl R. *El origen y el triunfo del ego moderno*. Nashville: B&H, 2022.

Tripp, Paul David. *Sé Líder: 12 principios sobre el liderazgo en la iglesia*. Nashville: B&H Español, 2021.

Vanderbloemen, William, Warren Bird, and John Ortberg. *Next: Pastoral Succession That Works*. Grand Rapids: Baker, 2014.

_____. *Next: Pastoral Succession That Works.* Grand Rapids: Baker, 2020.

Vos, Geerhardus. *Biblical Theology: Old and New Testaments.* Grand Rapids: Eerdmans, 1948.

Vos, Geerhardus. *Teología Bíblica del Antiguo y Nuevo Testamento*. Traducido por Elioth R. Fonseca. Guaynabo: Pura Vida Books, 2021.

Vos, Johannes. *Notas sobre 1 Reyes*. En Comentario Reformado del Antiguo Testamento. Traducido al español. s.l.: Proyecto Teología del Trabajo, n.d.

Vos, Johannes. *Notas sobre Mateo 28*. En Comentario Reformado del Nuevo Testamento. Traducido al español. s.l.: Proyecto Teología del Trabajo, n.d.

Weinfeld, M. *Deuteronomy 1-11*. Anchor Bible Series. New York:Doubleday, 1991.

Wiersbe, Warren. *The Bible Exposition Commentary: Old Testament Pentateuch*. Colorado. David C Cook; edición 2002.

ABSTRACT

PROCESOS DE TRANSICIÓN GENERACIONAL EFECTIVOS Y SALUDABLES EN EL MINISTERIO PASTORAL

Hernando G. Steidel Rodríguez, DMin

The Southern Baptist Theological Seminary, diciembre 2025

Supervisor: Dr. Sugel Michelén

Este proyecto propone una guía pastoral para facilitar transiciones generacionales saludables en el liderazgo de las iglesias locales, especialmente en contextos latinoamericanos. El capítulo 1 presenta el contexto, el propósito y la metodología del estudio. El capítulo 2 establece las bases bíblicas y teológicas de la transición pastoral, desde Moisés hasta Pablo. El capítulo 3 describe el diseño metodológico mixto y la aplicación de un cuestionario a iglesias que han experimentado transiciones. El capítulo 4 analiza los hallazgos e identifica factores clave, buenas prácticas y señales de advertencia. El capítulo 5 evalúa el impacto del proyecto, reflexiona teológicamente sobre la transición como obediencia y ofrece recomendaciones prácticas. El proyecto concluye que la transición pastoral, bien planificada y espiritualmente guiada, fortalece la misión de la iglesia.

VITA

Hernando G. Steidel Rodríguez

EDUCACIÓN

BA, Ciencias Naturales, Universidad de Puerto Rico en Cayey,1998
MA, Currículo y Educación en Biología, Universidad de Puerto Rico en Río Piedras, 2003
MA, Estudios Teológicos, The Southern Baptist Theological Seminary, 2022
Ed.D. Currículo y Educación Científica, Universidad de Puerto Rico en Río Piedras, 2009

PUBLICACIONES

Steidel, Hernando. *Equipado para sobrevivir: Principios para un hombre dispuesto a vencer los retos de la vida*. Carol Stream, IL: Tyndale House Publishers, 2024.

ORGANIZACIONES

Ministerio Cristiano de las Catacumbas de Puerto Rico
Universidad de Puerto Rico en Cayey

EMPLEO ACADÉMICO

Facultad, Catedrático de Educación y Ciencias. Universidad de Puerto Rico en Cayey, 2003-actualmente

EMPLEO MINISTERIAL

Pastor Iglesia Cristiana Catacumba #9 de Cayey, Puerto Rico, 2000-actualmente
Presidente de la Junta de Directores del Ministerio Cristiano de las Catacumbas de Puerto Rico, 2016-actualment