

DML 925: Modelos Contemporáneos de Evangelismo

Programa Grado DMin

Seminario Teológico de Puerto Rico

Extensión de Alliance Theological Seminary

Programa de Doctorado en Ministerio

San Juan, Puerto Rico

Título del trabajo #4: Modelo de Comunicación Comprensivo

Nombre del estudiante: Jorge Luis Rivera Herrera

Profesor:

Dra. Jessica Lugo Meléndez, DMin., MDiv., MBA

Días de la clase: 20-24 de marzo de 2023

Horario : 5:00 PM – 10:00 PM

Esquema: Zoom

El siguiente trabajo desarrollará un Modelo de Comunicación Comprensivo como parte de los requisitos del curso: DML 925: Modelos Contemporáneos de Evangelismo. El escrito trazará sus

componentes, objetivos, estrategias de comunicación y línea de tiempo. El trabajo estará anclado a la propuesta entregada como parte de la fase de intensivo.

El documento comenzará con una introducción, la cual expondrá la crisis de participación en las iglesias por parte de los integrantes de la Generación Milenial y la Generación Z. Simultáneamente, se explorará el concepto de los “nones”. sus valores y actitudes. Luego se analizará el resultado del instrumento: Inventario de Estrategias de Afrontamiento Religioso¹. Este examen se llevó en relación con la posición de nuestros estudiantes relacionado a sus estrategia religiosas y espirituales al acercarse a eventos negativos y situaciones estresantes.

El trabajo continuará presentando nuestra oficina médica como taller educativo efectivo para comunicar el mensaje del evangelio. Se presentará la agenda evangelística de la oficina médica. Se expondrá el enunciado de propósito y valores que sustenta nuestro esfuerzo diario en el manejo de la práctica. Subsiguientemente se argumentará sobre el uso del Modelo de Formación de Lideres², para comunicar efectiva y fraternalmente el evangelio a los estudiantes

Con relación con este modelo de formación de lideres, se presentará una filosofía del desarrollo del liderazgo. Luego se expondrá una teología del liderazgo y su aplicación. Sobre estas bases, se escribirá un plan de desarrollo a largo plazo teniendo en cuenta la visión integral del individuo fomentando la salud física, emocional, espiritual e intelectual del instructor y el estudiante³. El trabajo culminará con una agenda de formación de otros lideres.

I La crisis de participación en las iglesias por parte de los integrantes de la Generación Milenial y la Generación Z. conocidos como los “nones”

¹ González-Rivera, Juan Aníbal. 2018. “Desarrollo Y Validación de Un Instrumento Para Medir Estrategias de Afrontamiento Religioso.” *Revista Evaluar* 18, no. 1 (March). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v18.n1.19771>

² Rivera Herrera, Jorge Luis. 2022. Review of *DML 813:Seleccionando Y Desarrollando Lideres*.

³ Ibid.

Los "nones" son aquellas personas que no tienen ninguna afiliación religiosa. Este grupo es constituido principalmente por personas entre los 18-29 años de edad. Son también conocidos como los mileniales. Son los nacidos entre el 1980 al 1994⁴. El otro grupo generacional que le sigue y puede considerarse como "nones" es el de la Generación Z. Este está constituido por los jóvenes nacidos entre el 1995 al 2010⁵. "Tanto las iglesias liberales como las conservadoras están perdiendo miembros, como han demostrado los sociólogos (Putnam y Campbell 2012; Smith y Snell 2009). Esto es especialmente cierto en el caso de la generación del milenio, que parece estar abandonando las iglesias en gran número (Pew 2012)⁶. Significan una nueva realidad para el entorno colegial".

. En 2012, el Foro Pew sobre Religión y Vida Pública publicó un informe titulado "'Nones' on the Rise: One-in-Five Adults Have No Religious Affiliation". El informe comienza con el reconocimiento de que "una quinta parte del público estadounidense y un tercio de los adultos menores de treinta años, no están afiliados religiosamente. Pew continúa señalando que los no afiliados religiosamente pueden ser espirituales. Se involucran en ciertas creencias y prácticas espirituales, como la creencia en Dios y participan de la oración diaria. Pew objeta la idea de que los "Nones" son simplemente individuos que no han encontrado la iglesia correcta. Ellos no están buscando una religión que sea adecuada para ellos. Consideran que las organizaciones religiosas están demasiado preocupadas por el dinero y el poder y demasiado centradas en las reglas e involucradas en la política⁷.

Para el autor de "**Meet Generation Z**", James Emery White, ¿Quiénes son los nones entonces? Son los no afiliados religiosamente. En numerosas encuestas y sondeos, no responden a ser "bautista" o "católico" o cualquier otra fe identificada cuando se les pregunta sobre su religión. Se describen a sí mismo : "No soy de ninguna religión ". Son cada vez más numerosos y el grupo de mayor crecimiento

⁴ James Emery White. 2017. *Meet Generation Z : Understanding and Reaching the New Post-Christian World*.
Grand Rapids, Michigan: Baker Books. P.38.

⁵ Ibid.

⁶ Reed, Randall, p.155.

⁷ Ibid, p.156.

que cualquier otro grupo. Uno de cada cinco estadounidenses son “nones”, convirtiéndolos en la segunda organización religiosa más grande del país, después de los católicos. También fueron la secta religiosa en el país con la tasa de crecimiento más rápida. En las décadas de 1930 y 1940, el porcentaje de nones era aproximadamente del 5%. Sólo el 8,1 por ciento había aumentado en 1990, un modesto aumento del 3 por ciento en más de 50 años. En solo dieciocho años, de 1990 a 2008, el porcentaje de nones se duplicó, pasando del 8,1 por ciento al 15 por ciento. Luego aumentó a alrededor del 20 por ciento, o uno de cada cinco estadounidenses, en solo cuatro cortos años. En la actualidad, esta proporción representa a una de cada tres personas para adultos menores de treinta años⁸.

White abunda:” Los nones ya no son el segundo grupo religioso más grande en los Estados Unidos; ya son los más numerosos. Pero la importancia no es simplemente que los nones estén creciendo; sino que el número de cristianos también se está reduciendo”. El porcentaje de adultos que se describieron a sí mismos como cristianos en 2014 se redujo casi nueve puntos porcentuales con respecto al estudio anterior de Pew en 2007. Así que ahora solo alrededor del 71 por ciento de los adultos estadounidenses se llamarían cristianos, en comparación con casi el 80 por ciento, anteriormente⁹ Teniendo en cuenta una mejor comprensión de quienes son los onnes, exploremos los valores que profesan, para comprender mejor su forma de pensar y actuar .

II Valores y Actitudes que Profesan los “Nones”

Comencemos con su opinión acerca de la Biblia. La Biblia ha perdido parte de su valor para este grupo. Según la teoría de Christian Smith y Hilary Davidson (2011), los mileniales son "intuicionistas morales". Creen que lo correcto o incorrecto de una situación dada es algo obvio. A la luz de esto, es

⁸ James Emery White. .p.21

⁹ Ibid, p.22.

comprensible por qué la autoridad moral de la Biblia está disminuyendo. Los mileniales entienden que no la requieren¹⁰. Prosigamos a estudiar su punto de vista acerca de la homosexualidad.

. En el estudio American Religious Investigational Study (ARIS) una gran mayoría de personas seculares (95%) y religiosas (85%) apoyan el matrimonio gay. Incluso los estudiantes que se identifican a sí mismos como religiosos están en un 50/50 a favor. Se ve más el apoyo a todos los grupos demográficos para la pregunta vinculada de si a los homosexuales se les debe permitir adoptar niños (secular, 97 por ciento; espiritual, 88 por ciento; y religioso, un 65 por ciento). Incluso la gran mayoría de los que se identifican a sí mismos como religiosos están de acuerdo en este punto. En términos de apoyo al matrimonio homosexual, los mileniales superan a la generación X por catorce puntos, según el Public Research on Religion Institute (PRRI) (Jones et al. 2014)¹¹

Otro problema planteado por la encuesta del PRRI, es que afirma que un tercio de los mileniales que abandonan la iglesia lo hacen como resultado de la postura o acciones en contra de la comunidad gay-lésbica. La desafiliación es sin duda un problema importante para los mileniales, a pesar de que hay otros desafíos que afectan a los mileniales religiosos. La mayoría de los mileniales apoyan los derechos de los homosexuales y aquellos que han cambiado de opinión sobre el matrimonio gay, lo han hecho porque conocen personalmente a un homosexual (Pew 2013). Como resultado, están más inclinados a ver los derechos de los homosexuales como una extensión natural de los derechos humanos¹². A continuación, exploraremos la opinión de los mileniales en temas como el involucramiento en la política, aspectos morales en general y las finanzas.

Según Christian Smith, los mileniales están motivados más por preocupaciones de índole material y carecen de motivación para participar en política. También luchan por articular argumentos morales. De manera similar, Twenge se centra en el materialismo de los mileniales, demostrando una caída constante en la idea de que el trabajo puede ser un método para mejorar el mundo y se centran en perseguir el

¹⁰ Reed, Randall, p.157.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

beneficio personal (Twenge et al. 2010). Twenge sostiene que esta generación es narcisista (Twenge y Campbell 2010), lo que apoya la investigación de Smith sobre el materialismo de los mileniales. Según ella, "los estudiantes universitarios consistentemente colocaron el valor de estar muy bien financieramente en el número 1 desde 1989, en comparación con el 1971, donde lo colocaron consistentemente en el número 8 ". (Twenge, Campbell y Freeman 2012, 1050)¹³.

Los mileniales aprecian la tolerancia y la diversidad más que las generaciones anteriores. Parecen estar orientados hacia el voluntariado (a pesar de que Twenge expresa algunas dudas sobre sus motivos). Además, Twenge sostiene que el narcisismo ocasionalmente tiene ventajas (Twenge et al. 2008). A Twenge y Smith les preocupa que el énfasis de los mileniales en el éxito material y el egocentrismo, que ahora se refleja en sus expectativas de ser recompensados por "intentarlo". Tienen preferencia por el ocio sobre el trabajo duro, lo cual podría resultar en problemas sociales más serios.. Ellos están significativamente más orientados al grupo y con mentalidad cívica (Greenberg y Weber 2008; Howe y Strauss 2000; Winograd y Hais 2011) han refutado el enfoque de "generación yo" de Twenge y Smith. Con respecto a la religión, no hay duda de que su importancia ha disminuido para esta generación, y hay otras prioridades y valores que los eruditos han identificado que no están relacionados con la religión¹⁴

Un aspecto significativo de la identidad milenial está vinculada al amor por la tolerancia y el pluralismo. Las personas son libres de participar en una variedad de comportamientos e ideologías y estas cosas no deben restringirse sin una razón convincente. En esencia, los mileniales sostienen que todos tienen la libertad de vivir su propia vida y de mantener las creencias que elijan. Smith y Davidson (2011) sostienen que esto hace que los mileniales carezcan de habilidades de razonamiento moral, pero también reconocen que los valores en juego no son inherentemente defectuosos. También critican el hecho de que los Mileniales lleven estos ideales al mundo de los negocios.

¹³ Ibid

¹⁴ Ibid., pág. 158.

Los mileniales creen que el valor de la libertad individual se extiende a su deseo de acumular riqueza y pertenencias materiales. Como resultado, los mileniales dan una gran importancia al consumismo y la adquisición, que también son intrínsecos a su identidad. Para hacer eso, encontrar un camino laboral que conduzca al éxito financiero a través de la universidad se convierte en una posibilidad y la importancia de ese objetivo se convierte en un valor fundamental. A continuación, se analizará el resultado del instrumento: Inventario de Estrategias de Afrontamiento Religioso¹⁵. Este examen se llevó a para conocer la posición de nuestros estudiantes relacionado a sus estrategia religiosas y espirituales al acercarse a eventos negativos y situaciones estresantes.

El afrontamiento religioso se define como las diferentes formas de entender y manejar los eventos negativos de la vida que guardan relación con lo sagrado¹⁶. Esta herramienta consta de 12 reactivos, que “cumplieron con los criterios de discriminación y cargas factoriales apropiadas (seis reactivos por factor). Las preguntas están confeccionadas dentro de la escala Likert. El índice de confiabilidad alfa de Cronbach de la escala fue 0.95”¹⁷. Este inventario fue validado para la población de Puerto Rico¹⁸. A continuación, copia del inventario

III Inventario de Estrategias de Afrontamiento Religioso (IEAR)

Instrucciones:

Piense en los eventos negativos y situaciones estresantes que ha experimentado en el último mes. A continuación, encontrará una serie de premisas que describen ciertas estrategias espirituales y religiosas que usted pudo haber utilizado para afrontar dichos eventos y situaciones.

Lea cada frase y haga una marca de cotejo ☒ en la categoría que mejor describa el grado en que usted realizó lo que cada premisa indica para afrontar los eventos negativos y situaciones estresantes que experimentó, marcando el número que corresponda:

0 = En absoluto 1 = Un poco 2 = Bastante 3 = Mucho 4 = Totalmente

¹⁵ González-Rivera, Juan Aníbal. 2018. , p.70

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.p.1

¹⁸ Ibid.

Listado de Estrategias	0	1	2	3	4
1. Continuar confiando en Dios	☐	☐	☐	☐	☐
2. Buscar consuelo en Dios	☐	☐	☐	☐	☐
3. Encontrar fortaleza en la oración	☐	☐	☐	☐	☐
4. Pensar que Dios siempre tiene el control	☐	☐	☐	☐	☐
5. Aferrarme a mis creencias religiosas y espirituales	☐	☐	☐	☐	☐
6. Creer que Dios tiene un propósito con esta situación	☐	☐	☐	☐	☐
7. Buscar apoyo en mi comunidad de fe	☐	☐	☐	☐	☐
8. Asistir a la iglesia o al templo	☐	☐	☐	☐	☐
9. Leer textos sagrados de mi religión (ej. Biblia, Corán)	☐	☐	☐	☐	☐
10. Leer otros libros de crecimiento espiritual	☐	☐	☐	☐	☐
11. Escuchar música sacra o religiosa.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Recibir consejería o dirección espiritual por parte de un líder religioso	☐	☐	☐	☐	☐

El inventario le fue administrado a 20 estudiantes, dentro de las edades de 18 a 30 años. La población incluyó estudiantes cursando bachillerato en enfermería y residencia post doctoral en urología. La participación fue voluntaria. Se brindó tiempo para aclarar dudas. Ningún participante se negó a contestar el cuestionario.

La puntuación máxima por participante al contestar el cuestionario sería de 48 puntos. Este cálculo fue el resultado de multiplicar las 12 aseveraciones que tiene el instrumento con el valor máximo posible de 4 o (totalmente). Las primeras seis preguntas están más dirigidas a conocer las estrategias espirituales o internas que utiliza la persona y los últimos 6, a las estrategias externas o prácticas religiosas que emplea al enfrentarse a los problemas y situaciones de estrés.

Al calcular en total las estrategias internas y externas de los participantes resultó en 381 puntos de un posible total de 960. El porcentaje obtenido de la división de $381/960=39.7\%$. Al multiplicar un 0.397 por el máximo posible de la escala, (4 o totalmente) resultó en 1.59. Este número aplicado al uso combinado de estrategias internas y externas en la escala Likert, nos permitió categorizar las estrategias **entremedio de “un poco a bastante”**.

Si subdividimos las estrategias internas (espirituales) a la externas (religiosas), se confirma que los participantes utilizan más las prácticas espirituales que las religiosas para manejar sus problemas y situaciones de estrés. Al calcular el total de las estrategias internas de los participantes resultó en 262 puntos de un posible total de 480. El porcentaje obtenido de la división de $262/480=54.6\%$. Al multiplicar 0.546 por el máximo posible de la escala, (4 o totalmente) resultó en 2.184. Este número aplicado al uso combinado de estrategias internas en la escala Likert, nos permite categorizar las estrategias como **bastante**.

Por otro lado, al calcular el total de las estrategias externas de los participantes resultó en 119 puntos de un posible total de 480. El porcentaje obtenido de la división de $119/480=24.79\%$. Al multiplicar 0.247 por el máximo posible de la escala, (4 o totalmente) resultó en 0.99. Este número aplicado al uso combinado de estrategias externas en la escala Likert, nos permitió categorizar las estrategias como **un poco**.

El estudio encontró que los participantes utilizaron más las estrategias espirituales que religiosas, pero aun así, la proporción de sujetos activamente participando de una vida espiritual y religiosa fue reducida. Estos hallazgos se asemejan a los datos obtenidos por otras investigaciones como fue previamente señalado en la primera sección del trabajo: Los resultados de los cuestionarios reflejan la pobre participación en las iglesias de los integrantes de la Generación Milenial y la Generación Z. conocidos como los “nones”. Estos resultados nos alienta a diseñar un programa de modelo de comunicación comprensivo del Evangelio para los “nones”. Para comenzar, a diseñar este programa

debemos describir en primer lugar el entorno en el cual, los estudiantes estarán participando del mismo: nuestra oficina médica.

IV La oficina médica como taller educativo efectivo para comunicar el mensaje del Evangelio

a) Agenda evangelística de la oficina médica

Nuestra oficina medica ofrece servicios médicos en el campo de la urología y neumología pediátrica desde el 1997. La plantilla de empleados en el momento de mayor prestación de servicios fue de 8 asociados. El grupo constaba de un administrador, 3 asistentes administrativos, 3 enfermeras y un sonografista. Las operaciones se extienden desde las 7:00am hasta las 4:00pm, de lunes a viernes

Nuestra organización sirve a muchas personas con una gran variedad de condiciones urológicas. La sociedad continúa atesorando el rol del médico en la búsqueda de mejorar su salud. Nuestra intervención no se limita a la prevención, diagnóstico y/o tratamiento de condiciones médicas. Son muchas las situaciones donde el apoyo emocional y espiritual facilita la salud basada en el modelo físico-emocional y espiritual propuesto por la Organización Mundial de la Salud ¹⁹. Como testigos del Evangelio, estamos en la obligación de transmitirlo a toda hora y en todo lugar²⁰.

Diariamente, tenemos la oportunidad de orar por nuestros pacientes. Promovemos la conversación de temas asociados al evangelio y no son pocas las situaciones en que los pacientes me hacen preguntas asociadas a la escritura, al conocer que soy estudiante del seminario. En la sala de operaciones, ofrecemos en oración, las cirugías que se van a realizar en todos los quirófanos. Oramos por las necesidades particulares de los miembros del personal que nos asiste. Asistimos individualmente las necesidades espirituales de los compañeros. Somos base de apoyo en las desgracias y tragedias de nuestros asociados. Así logramos ser iglesia fuera de las paredes del templo llevando el mensaje en todo

¹⁹ “La Definición de Salud Según La OMS | Axa Healthkeeper.” 2017. AXA Health Keeper. April 7, 2017. <https://www.axahealthkeeper.com/blog/la-definicion-de-salud-segun-la-oms-infografia/>.

²⁰ “Mateo 28 NVI - - Bible Gateway.” n.d. Wwww.biblegateway.com. Accessed October 23, 2022 <https://www.biblegateway.com/passage/?search=Mateo%2028&version=NVI>.

momento y en todas circunstancias. ¿Cuál es el propósito de nuestra organización y los valores correspondientes a ese propósito?

b) Enunciado de propósito y valores que sustenta nuestro esfuerzo diario en el manejo de la práctica.

El propósito de la oficina es el proveer servicios médicos- urológicos dentro de una atmosfera de gran rigurosidad profesional, amor y respeto al paciente que nos visita. Los valores que sirven de base para este enunciado están claramente definidos: Los valores que se promueven en el trabajo incluyen el aprendizaje, honestidad, adaptabilidad, responsabilidad y disciplina personal. Estamos en contra de los prejuicios y discrimin que puedan suscitarse, por motivos de diferencias sociales o económicas. La gerencia y los empleados comparten muchas de las aspiraciones y valores. La prioridad se ejecuta utilizando el sentido común. (más en un ambiente de muchas urgencias y emergencias médicas). Son bienvenidas las diferencias de opinión.

Como cristianos debemos y fomentamos comunicar el evangelio diariamente a través de nuestro trato empático, suave y cordial dentro de la esfera de tensión que muchas veces vivimos ante la diversidad de casos complejos que atendemos. No toleramos lenguaje cargado, ni de menosprecio entre los compañeros de trabajo, ni ninguna forma de comportamiento que no sea cónsona con los principios de hermandad desarrollados en los valores del Reino. A continuación, presentaremos cómo el adaptar el modelo de formación de líderes puede ser una estrategia efectiva para comunicar el evangelio a los estudiantes que realizan pasantías en nuestra institución.

VAadaptación del Modelo de Formación de Líderes para Comunicar Efectivamente el Evangelio a los Estudiantes

La oficina ha sido por años centro para el entrenamiento y capacitación de estudiantes de enfermería y medicina sin obtener algún beneficio económico por esta labor. Colaboramos con la Universidad Interamericana, la Escuela de Medicina de la Universidad de Puerto Rico , la Universidad

Central del Caribe, la Universidad Ana G Méndez, la Universidad Interamericana y el Colegio Universitario de San Juan . Además de capacitar a los estudiantes en destrezas salubristas, tenemos la oportunidad de formar líderes en el campo, bajo un ambiente de alta rigurosidad profesional, respeto y consideración. La edad de nuestros estudiantes fluctúa entre los 18 a 30 años, la edad de los ‘nones “.

El joven que se capacita en las destrezas salubristas y que aspira a servir a la población que busca servicios médicos, se le requiere un alto grado de responsabilidad y seriedad en su proceso de formación. La carga académica consta de cursos en el salón de clase, participación activa , presentación de casos, conferencias y tareas en línea y asistencia a los laboratorios. Se entrelazan todos estos esfuerzos con la interacción con los pacientes, su futuro taller de trabajo,

Muchos de los profesionales de la salud eventualmente ostentarán posiciones de liderazgo. En general, las personas quieren impactar e influir con sus acciones la vida de los otros seres humanos²¹. Esta es la definición de un líder. La base de la atención médica de alta calidad es un buen liderazgo médico. La enseñanza del liderazgo, sin embargo, ha quedado típicamente rezagada con respecto al crecimiento de las competencias técnicas e intelectuales en el campo de la medicina²² . El grado de atención brindado a los pacientes ha variado entre las organizaciones y ocasionalmente ha causado resultados catastróficos debido a cambios en el calibre del liderazgo médico.

En respuesta a los problemas y los avances en la salud pública, los líderes de la profesión médica han instado a una reforma de la atención médica. Además, ha habido un mayor impulso para que los médicos reciban capacitación en liderazgo al principio de sus carreras para que puedan ocupar puestos de liderazgo más significativos dentro del sistema de salud. Ser médico requiere no solo habilidades de gestión y liderazgo, sino también la capacidad de adaptar esas habilidades al pensamiento crítico y la comunicación²³.

²¹ Maxwell, John C. *Five Levels of Leadership*. New York: Center Street, 2011. 304 páginas. (Alternativa: John C. Maxwell. *Leadership 101*.) p.1

²² Chen, Tsung-Ying. 2018. “Medical Leadership: An Important and Required Competency for Medical Students.” *Tzu Chi Medical Journal* 30, no. 2: 66. https://doi.org/10.4103/tcmj.tcmj_26_18,p.66.

²³ Ibid.

Estas cualidades se pueden adquirir a través de la práctica del trabajo en equipo realizada bajo la guía del personal docente. Los estudiantes de medicina adquieran habilidades resolución de conflictos, aprendan a compartir el liderazgo, preparen a otros para ayudarlos y tomen su lugar, acepten la responsabilidad compartida y hable sobre su desempeño²⁴.

La interacción con los estudiantes en la oficina y en el hospital es de carácter individual ;Que oportunidad extraordinaria nos brinda nuestro entorno de trabajo para comunicar el mensaje del evangelio a través de los pasajes de la escritura relacionados al liderato! Esta manera de enseñar se adapta a los intereses de mucho de estos jóvenes que buscan progresar en su ambiente profesional y personal. A continuación, estableceremos las bases para la ejecución del “Modelo de Formación de Lideres para Comunicar Efectivamente el Evangelio a los Estudiantes’ con conceptos relacionados a ;a filosofía del desarrollo del liderato.

VI Filosofía del Desarrollo del Liderazgo y su aplicación²⁵

Definamos en primer lugar en que consiste una filosofía del desarrollo del liderazgo. “Speranza y Pierce define la filosofía de liderazgo como "un conjunto de creencias, valores y principios que influyen fuertemente en la forma en cómo interpretamos la realidad y guían nuestra comprensión acerca de cómo influir en los humanos. Una filosofía de liderazgo promueve acciones comunicativas y ayuda a un líder a desarrollar sus capacidades y a cultivar su mejor potencial humano²⁶. “Una filosofía de liderazgo es una "hoja de ruta personal" que traduce sus creencias, valores y principios. Una filosofía de liderazgo es una base para la toma de decisiones éticas. Además, le ayuda a guiar sus preocupaciones relacionadas con la vida y el trabajo”. A continuación, discutiremos los componentes esenciales de una filosofía personal de liderazgo según Deierlein (2015)²⁷. Esta filosofía del liderato será presentada desde la perspectiva del instructor (mi persona), comunicada y modelada al estudiante.

El primer componente a considerar es el conocer cómo el propósito y los valores en los cuales sustento mi vida, me permiten relacionarme con respeto a la dignidad con todo aquel con quien interacciono. A continuación, se detalla el propósito y los valores que sustentan el propósito de mi vida

²⁴ Ibid

²⁵ Rivera Herrera, Jorge Luis. 2022. Review of *DML 813:Seleccionando Y Desarrollando Lideres*.

²⁶ “Consejos Para Desarrollar Una Filosofía Personal de Liderazgo.” 2019. Psu.edu. 2019. <https://extension.psu.edu/consejos-para-desarrollar-una-filosofia-personal-de-liderazgo>.

²⁷ Ibíd

1 Propósito: Cultivar el desarrollo pleno de mi persona dentro de una atmosfera de amor , respeto , apoyo y comprensión , teniendo a Dios como centro de mi vida

2 Valores:

1. Fe. Tengo a Dios como centro de mi vida
2. Familia, Amo, respeto y apoyo a todos los miembros de mi familia
3. Actitud. Intento siempre mantener una buena actitud, independientemente las circunstancias
4. Propósito: Persigo mis metas con pasión y perseverancia
5. Conocimiento: valoro el desarrollo máximo de mis habilidades
6. Honestidad: hago el esfuerzo en escoger entre el bien y el bien
7. Respeto: Valoro la dignidad y la individualidad de cada uno
8. Servicio: Siempre estoy dispuesto a dar lo mejor a los demás.
9. Experiencias: valoro el amor y las experiencias de compartir con los demás sobre cualquier bien material
10. Carácter: persigo la integridad y la armonía entre lo que pienso, digo y hago
11. Salud: Lucho por armonizar la salud física, emocional y espiritual a nivel individual y como grupo
12. Responsabilidad: Tengo el compromiso de alcanzar la excelencia en todo lo que realizo

El segundo componente resalta mi estilo de trabajo, incluyendo nuestra forma de comunicarnos

1. Intenso, de gran responsabilidad en la toma inmediata de decisiones
2. Duración: el trabajo está corriendo 24 horas, 7 días a la semana. De algunas maneras presencial, otras por telemedicina y por teléfono. He estado siempre en espera de cualquier llamada o situación que surja para mis pacientes durante toda mi carrera profesional
3. Trato cortés, colaborativo y respetuoso hacia mis asociados. En múltiples ocasiones he cedido muchos de mis beneficios para que los empleados tengan mejores condiciones. En muchas ocasiones hago trabajo asignado al personal para facilitar el flujo y evaluación de los pacientes.
4. Trabajo en equipo enfocado en el paciente el cual es la razón de nuestros servicios
5. Espíritu sociable entre todos los componentes del grupo y hacia los pacientes

6. Alto nivel de rigurosidad en los procesos debido a la naturaleza sensitiva de los servicios médicos urológicos que se proveen

El tercer componente discute mis expectativas como persona y líder de la organización

1. Personal; (Definido en la sección de valores; Me esfuerzo para crecer en mi salud física, mental y espiritual.
 - a. Física: alimentación saludable según las guías nutricionales. No tengo hábitos tóxicos de consumo. Realizo una variedad de ejercicios que incluye el Zumba, Yoga, caminata deportiva, la natación y el ciclismo
 - b. Mental: procuro revisar un resumen de un libro de diversas materias diariamente. Estudio con frecuencia materiales escritos y en línea en mi interés profesional como médico urólogo
 - c. Espiritual; practico a diario las disciplinas espirituales de meditación, contemplación, estudio de la escritura y sencillez
2. A nivel organizacional
 - a. Prestar un servicio médico urológico con gran pasión, rigurosidad profesional y empatía
 - b. Desarrollo del talento de cada uno de los miembros de la empresa
 - i. Seminarios profesionales, educación continua en sus campos de pericia

C Cuidado de nuestros asociados a nivel personal como familiar

El cuarto componente para discutirse es que tipo de comportamiento no tolero

1. Dishonestidad. En la próxima sección ampliaremos una situación en la cual tuvimos que prescindir de los servicios de una de nuestras asociadas por haberse apropiado de dinero de la oficina de forma delictiva
2. Acoso sexual. La organización experimentó la acusación de acoso sexual por parte de una de nuestras asociadas hacia otros de nuestros empleados. Se tomaron las medidas correctivas de inmediato. Se reeducó al personal sobre la política de no tolerancia hacia esta práctica como descrita en el Manual del Empleado

3. Discrimen o prejuicio por cualquier causa que lacere la dignidad del asociado en la organización. Esta práctica va en contra de nuestros valores como discutimos en la sección.
 - a. Respeto: Valoro la dignidad y la individualidad de cada uno
- 4 Vocabulario o gestos que lastimen la moral. Es un rotundo NO

El quinto componente para desarrollarse es cómo deseo recibir retroalimentación por el liderazgo de servicio que presto y de la formación de líderes dentro de la organización.

1. De los asociados
 - a. En nuestras reuniones e informalmente, ausculto con frecuencia como el personal percibe que se están llevando los procesos dentro de la organización. Se plantean situaciones problemáticas y se le pide sugerencias de cómo resolverlas.
2. De los pacientes.
 - a. Se ha auscultado mediante cuestionarios, su opinión acerca del servicio y se les pide sugerencias para mejorarlo
3. De mis mentores.
 - a. En ciertas ocasiones me comunico con mis mentores para obtener sus opiniones y consejos en búsqueda de poder solucionar problemas y desarrollar estrategias para minimizar los mismos
4. De mi esposa.
 - a. A la cual puedo en completa confianza y vulnerabilidad pedir su opinión en cualquier asunto de mi vida.

Finalmente, comentaremos algunos puntos sobre la teología del liderazgo²⁸.

VII Teología del Liderazgo como Herramienta para la Evangelización

¿Por qué Dios quiere que desarrollemos líderes? En su monografía titulada “ El Llamado de Dios a liderar , Reinaldo Fermín concluye lo siguiente: Ya sabemos, cuando estudiamos la Biblia, que Dios nos ha creado para liderar desde el principio (Génesis 1:26-31) y que fuimos escogidos desde antes de la

²⁸ Rivera Herrera, Jorge Luis. 2022. Review of *DML 813:Seleccionando Y Desarrollando Lideres*.

fundación del mundo (Efesios 1:4,11); somos diseñados a la imagen y conforme a la semejanza de Dios (Génesis 1:26), somos hechos hijos de Dios (Juan 1:12), recibimos el espíritu de adopción y el Espíritu Santo da testimonio de que somos hijos de Dios (Romanos 8:15-16). Por tanto, Dios nos ha llamado a liderar en este mundo que, a causa del pecado, avanza cada vez más hacia la destrucción (Mateo 24:35); porque toda la creación anhela la manifestación de los hijos de Dios (Romanos 6:19), como sus líderes naturales.”²⁹.

En esta descripción se destacan principios que forman la identidad de un líder. Estos transformaran al aprendiz en líder a través de un proceso de autoexamen. En este proceso descubrirá cuál es su propósito en esta tarea y los valores que lo van a sostener y dirigir para alcanzar sus objetivos. A continuación, el primer principio para lograr un liderato de servicio, como el de Jesús; el carácter.

En el Manual de Capacitación de Lideres Laicos de la Iglesia Wesleyana se presenta lo siguiente: “ En el libro de Proverbios 2:1-11, Salomón nos proporciona un consejo excelente para desarrollar las cualidades esenciales del carácter de un buen líder. Los líderes desarrollan el carácter por medio de la obtención de sabiduría y entendimiento Se requiere dedicación y persistencia en la labor ejercitada. Los líderes deben extraer con diligencia la sabiduría que se encuentra en la Palabra de Dios Esto significa utilizar herramientas adecuadas como son la paciencia y la diligencia y al extraer el oro y la plata de la Escritura, pedirle a Dios que lo provea de entendimiento y sabiduría (versos 1-4). Sólo Dios puede abrir nuestros ojos para que podamos comprender la verdad espiritual y sólo Él puede capacitarnos para aplicar la verdad a nuestra vida (Efesios 1:18). Conforme Dios nos llena con su sabiduría, nuestro carácter se va desarrollando hasta alcanzar la habilidad de consistentemente tomar decisiones correctas--decisiones que

²⁹ Monografias.com, Reinaldo Fermín. n.d. “El Llamado de Dios a Liderar - Monografias.com.” Wwww.monografias.com. <https://www.monografias.com/trabajos-pdf5/llamado-dios-liderar/llamado-dios-liderar.shtml>.

son pertinentes, justas y morales³⁰. A continuación, se presentaron cualidades de liderato de servicio, que evidenció Jesucristo en su ministerio, al que estamos llamados como profesionales de la salud, .

El primer principio para lograr un liderato de servicio, como el de Jesús, es el carácter. Nadie mejor que el Eterno para enseñarnos. Nuestro comportamiento debe ser cónsono con lo que pensamos y con lo que decimos en búsqueda de relacionarnos como Jesús lo hizo con todos aquellos a los cuales interaccionó.

El segundo principio para lograr un liderato de servicio, como el de Jesús es el compromiso. “Unos días después de declarar: “Mi vida pondré por tí,” (Juan 13:37) Pedro falló en su compromiso con Jesucristo al negarlo tres veces. En Juan 21:15-19, Jesús restauró a Pedro y después afirmó su confianza en él declarando que Pedro terminaría dando su vida por Él. Entonces Pedro le preguntó a Jesús, que si Juan padecería la misma muerte; la respuesta de Jesús fue algo como esto: “Pedro, no te preocupes por lo que haga Juan o cualquier otro, ¡sígueme tú!”. De la misma forma, nuestro compromiso con Cristo no depende de lo que hagan otras personas, esto es una verdad fundamental para los líderes cuyo compromiso fuerte y fiel debe ser ejemplo para otros”³¹.

El tercer principio para el desarrollo de liderato servicial es la autodisciplina. El apóstol Pablo utilizó el ejemplo del atleta y cómo la disciplina de su entrenamiento le permite llegar a la meta de manera exitosa. (1 Corintios 24-27) “ Este pasaje de la Biblia enfatiza que como seguidores de Cristo, nuestra vida espiritual forma la esencia de nuestro carácter³²”.

El cuarto principio para el desarrollo de liderato servicial es la valentía. “Josué ciertamente enfrentó una crisis forzosa en su desempeño como líder. Dios entendía la necesidad de valentía en la vida

³⁰ “Manual de Capacitación de Líderes Laicos.” n.d. Accessed February 12, 2023. <https://cdn.resources.wesleyan.org/wesleyanrc/wp-content/uploads/Manual-de-Capacitacio%CC%81n-de-Li%CC%81deres-Laicos.pdf>.

³¹ Ibid;6.

³² Ibid ;7.

de Josué y le dio dirección para fortalecer su fe”³³. "Mira que te mando que te esfuerces y seas valiente; no temas ni desmayes, porque Jehová tu Dios estará contigo dondequiera que vayas" (Josué 1:9).”

El ultimo principio para el desarrollo de lideres serviciales es el establecer prioridades “Todo líder debe preguntarse: ¿En qué invertiré mi tiempo y energía? O poniéndolo de otra forma: ¿Cuáles han de ser mis prioridades? Jesús compartió la historia de un hombre cuyas prioridades fueron preocuparse de sí mismo y de sus posesiones. Al relatar la historia Jesús no sólo advirtió del peligro de la avaricia, sino también señaló la necesidad de tener prioridades fuera de la voluntad de Dios³⁴”.

Al ser formado por estos principios, solo así lograremos desarrollar las destrezas efectivas para ejercer el liderato. Estas incluyen las siguientes: toma de decisiones (Nehemías 1: 1-11) , rendir cuentas (2 Samuel 11:1-5, 27), resolver problemas (Nehemías 6:1-14) , capacitar a un equipo de trabajo (Lea 2 Samuel 23:8-17) e impulsar la visión (2 Corintios 12.1-6)³⁵.

Plan de Desarrollo a largo plazo de la Salud Física, Emocional Espiritual e Intelectual del

Instructor y Posible Aplicación al Estudiante

Un plan para el desarrollo del liderato debe anclarse en las tres esferas que componen al ser humano, siguiendo el modelo bio-psicosocial y espiritual . A continuación se discutirá el plan siguiendo este modelo

Espiritualidad

1.Examen diario de la toma de decisiones y su resultado dentro del marco del propósito y los valores que vivo. El mundo del diario vivir expone a la persona a muchos retos y situaciones que atentan en contra del propósito que he delineado para mi vida y los valores a los cuales me sostengo. Hay un deber diario de hacer un detente y reflexionar acerca de la ejecutoria. En los ejercicios espirituales, Ignacio de

³³ Ibíd,8.

³⁴ Ibíd,9

³⁵ Ibíd 11-15

Loyola lo expresa de la siguiente forma: “el examen de conciencia es siempre el mejor medio para cuidar bien el alma”³⁶.

2 Prácticas diarias de las disciplinas espirituales de la soledad, meditación en la Palabra de Dios y en la contemplación de su presencia. Mi conexión diaria, constante y permanente de lo que pienso, digo y hago tiene que por obligación estar en continua comunión con el Eterno.

3 Práctica diaria del estudio de la Escritura. Mi fe cognitiva se enriquece con la práctica de esta disciplina espiritual

4. Trabajar diariamente para alcanzar una vida de sencillez; protegiendo la mente del bombardeo neoliberal del consumismo y en donde el tener y hacer es más importante que el ser.

Acondicionamiento Físico

1. Ejercicios. Continuar con el itinerario de ejercicios como hasta el momento.

Comenzar el día con una caminata por la urbanización de 30 minutos y hacer del diario vivir en la oficina o en el hospital un ambiente continuo de ejercicios. Por ejemplo, subir a los diferentes pisos por la escalera, evitando el uso del ascensor.

Acumular por lo menos 10,000 pasos al día como lo registra el monitor del reloj.

Continuar con los ejercicios de pesas y aeróbicos por las noches los lunes y los miércoles. Los martes y jueves continuar con la práctica del yoga. Esta práctica ayuda a mejorar la respiración, como también la elasticidad, el equilibrio y la

concentración. Los sábados continuar corriendo bicicleta por los diferentes parajes

³⁶ “Frases de Ignacio de Loyola.” n.d. Frases Y Pensamientos. Accessed February 12, 2023. <https://www.frasesypensamientos.com.ar/autor/ignacio-de-loyola.html>.

y reservas del país. La práctica de la natación y el ejercicio acuático, forma también ocasionalmente parte de la rutina de ejercicios. El programa de ejercicios como diseñado y practicado en la actualidad, puede sufrir de algunos cambios en año entrante cuando me retire de la práctica privada. Planifico expandirlo más de lo existente.

2. Nutrición. Mi esposa y un servidor somos rigurosos con respecto a seguir una dieta saludable y balanceada, siguiendo las recomendaciones de la Asociación Americana del Corazón y del Cáncer. Somos fanáticos de las ensaladas, legumbres frutas y pescados. Intentamos mantener un control calórico en la confección de los alimentos para no subir de peso. Tomamos vitaminas y grandes cantidades de agua a diario.
3. Exámenes médicos. Seguimos con rigurosidad las recomendaciones de la Asociación Médica Americana con respecto al seguimiento médico a través de exámenes preventivos como examen físico, laboratorios, rayos x y estudios especializados
4. Sueño Es muy necesario tener el descanso nocturno para restaurar el bienestar y estar presto a la ardua tarea del próximo día. Estoy trabajando con mucha seriedad en este tema que es de suma importancia para mi salud

Salud Emocional

1. Como fue expresado anteriormente, mi ambiente de trabajo es uno “intenso y de gran responsabilidad en la toma inmediata de decisiones’. Se evalúan un sinnúmero de pacientes con una gran variabilidad de situaciones médicas urológicas que suscitan mucho estrés. “ Uno a uno” es mi lema para mantener la serenidad. Muchos pacientes y pocas manos para ayudarlos. Ante estas situaciones voy auscultando constantemente las prioridades en el servicio (triage), la actitud y la situación emocional de mis asociados. Nos damos a la

tarea de resolver cualquier conflicto que pueda poner en riesgo la prestación de servicio de excelencia al cual estamos llamados.

- 2 Dialogo diariamente on mi esposa e hijos sobre los asuntos del día a día.

Aunque están viviendo en los Estados Unidos, mantenemos con gran pasión los lazos afectivos. El retiro de la práctica privada de la urología permitirá el contacto personal con ellos, atemperado a sus itinerarios profesionales.

- 3 Consulto con mis mentores diferentes situaciones. Por ejemplo, brindar ideas de cómo resolver alguna situación compleja con un paciente. Aquellos que brindan consejería espiritual, converso sobre situaciones personales, planes de vida y rindo cuentas sobre diferentes actuaciones y tareas.

- 4 Busco ayuda profesional cuando estime sea necesario. Hace 10 años, tuvimos una situación familiar que requirió la ayuda de un psicólogo de familia. Esta asistencia fue de gran auxilio. Logramos recuperar la serenidad y bienestar como grupo familiar .

- 5 Leer y escuchar libros en audio relacionados al tema de salud e inteligencia emocional .Permite explorar la visión y recomendaciones de diversos autores y perspectivas sobre el tema.

Intelectual

1 A nivel profesional, continuar participando de las convenciones médicas del Colegio Americano de Urología y de la Asociación Puertorriqueña de Urología. Leer las revistas profesionales y continuar con educación continua a través de las diferentes herramientas en línea.

2 A nivel del estudio de liderato, participar en congresos relacionados al tema. Continuar con la lectura de libros impresos y a través de libros en audio u otros recursos en línea

V. Plan para desarrollar otros líderes: Este es un plan específico para seleccionar y desarrollar líderes en su contexto basado en las primeras dos partes de este documento que implementará. Incluya posibles obstáculos y posibles soluciones, metas; describa el resultado previsto, los plazos, el plan para evaluar el éxito, los recursos necesarios, etc.

Según presentado el desarrollo personal como líder, utilizaré el mismo modelo de desarrollo bajo la perspectiva bio-psicosocial y espiritual en la formación de otros líderes. En primer lugar, se explicará la importancia de utilizar este modelo integral para lograr los objetivos. En segundo lugar, se aplicará el plan de desarrollo para cada uno de los futuros líderes a tenor con su ambiente de estudio-trabajo e intereses en particular.

Comprendiendo estas bases se trabajará la definición de influencia a los demás, como ha sido elaborado por Maxwell. Se explorarán los valores de cada uno de los futuros líderes y el propósito que tienen para sus vidas. Se auscultará el estilo de trabajo, incluyendo las formas de comunicación. Se discutirán las expectativas como persona y futuro líder de la organización.

Se explorará con el futuro líder qué tipo de comportamiento o conducta le es intolerante para su persona. Se le preguntará cómo desea recibir retroalimentación por sus ejecutorias y se discutirán las sugerencias de cómo mejorar .

Se enseñarán los conceptos de liderato de servicio según revelados por Jesucristo al ambiente secular en el Centro Médico y posiblemente en el Centro Comprensivo de Cáncer

1. Formación de carácter
2. Compromiso
3. Autodisciplina
4. Valentía
5. Establecer prioridades
6. Trabajo en equipo, donde reina la cooperación entre todos. Se realizarán reuniones donde los miembros busquen soluciones a los problemas.
7. Innovación constante. Se buscará mejorar los procesos para lograr mejores resultados

Los programas de entrenamiento en Urología comprenden 5 años de duración. Estos tienen la estructura de enseñar al residente las diferentes destrezas requeridas para el diagnóstico y manejo de las diferentes condiciones urológicas que presenta el paciente. El médico irá adquiriendo la pericia de realizar procedimientos y cirugías bajo la tutela de un residente de mayor nivel y del médico profesor. Es el día a día, el escenario que me permitirá trabajar los principios de liderazgo ya presentados a los médicos en formación. Ellos serán los futuros líderes en las diferentes organizaciones hospitalarias y salubristas en y fuera del país.

La plataforma de entrenamiento médico me permite implantar el plan de desarrollo de liderazgo como plataforma para comunicar efectivamente el evangelio.. No hay que procurar recursos económicos adicionales ya que está presupuestado en el mismo programa de residencias. No vislumbro mayor obstáculo en la implementación ya que se va a realizar bajo la estructura existente. Entiendo que brinda un valor significativo al entrenamiento.

Los principios de liderazgo deseo también modelarlos a mis colegas, directores y personal de apoyo en el hospital. Porque todos somos líderes en los diferentes escenarios del diario vivir. Formando líderes de servicio como los enseñó el Maestro, comunicamos efectivamente el evangelio y facilitamos una vida de bienestar para todos, en un ambiente de paz, amor, y justicia.

Referencias

Chen, Tsung-Ying. 2018. "Medical Leadership: An Important and Required Competency for Medical

Students.” *Tzu Chi Medical Journal* 30, no. 2: 66. https://doi.org/10.4103/tcmj.tcmj_26_18,p.66.

“Consejos Para Desarrollar Una Filosofía Personal de Liderazgo.” 2019. Psu.edu. 2019. <https://extension.psu.edu/consejos-para-desarrollar-una-filosofia-personal-de-liderazgo>.

“Frases de Ignacio de Loyola.” n.d. Frases Y Pensamientos. Accessed February 12, 2023. <https://www.frasesypensamientos.com.ar/autor/ignacio-de-loyola.html>.

González-Rivera, Juan Aníbal. 2018. “Desarrollo Y Validación de Un Instrumento Para Medir Estrategias de Afrontamiento Religioso.” *Revista Evaluar* 18, no. 1 (March). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v18.n1.19771>

James Emery White. 2017. *Meet Generation Z : Understanding and Reaching the New Post-Christian World*. Grand Rapids, Michigan: Baker Books.

“La Definición de Salud Según La OMS | Axa Healthkeeper.” 2017. AXA Health Keeper. April 7, 2017. <https://www.axahealthkeeper.com/blog/la-definicion-de-salud-segun-la-oms-infografia/>.

“Manual de Capacitación de Líderes Laicos.” n.d. Accessed February 12, 2023. <https://cdn.resources.wesleyan.org/wesleyanrc/wp-content/uploads/Manual-de-Capacitacio%CC%81n-de-Li%CC%81deres-Laicos.pdf>.

“Mateo 28 NVI - - Bible Gateway.” n.d. Www.biblegateway.com. Accessed October 23, 2022 <https://www.biblegateway.com/passage/?search=Mateo%2028&version=NVI>.

Maxwell, John C. *Five Levels of Leadership*. New York: Center Street, 2011. 304 páginas. (Alternativa: John C. Maxwell. *Leadership 101*.)

Monografias.com, Reinaldo Fermín. n.d. “El Llamado de Dios a Liderar - Monografias.com.” Www.monografias.com. <https://www.monografias.com/trabajos-pdf5/llamado-dios-liderar/llamado-dios-liderar.shtml>.

Reed, Randall. 2016. “A Book for None? Teaching Biblical Studies to Millennial Nones.” *Teaching Theology & Religion* 19, no. 2 (April): 154–74. <https://doi.org/10.1111/teth.12329>

Rivera Herrera, Jorge Luis. 2022. Review of *DML 813:Seleccionando Y Desarrollando Lideres*.