

2013

# Un Programa para Incrementar la Participacion de Lideres en la Testificacion entre los Hispanos de la Upper Columbia Conference

Walter Hernan Pintos Schmidt

*Andrews University*

This research is a product of the graduate program in [Doctor of Ministry DMin](#) at Andrews University. [Find out more](#) about the program.

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.andrews.edu/dmin>

---

## Recommended Citation

Pintos Schmidt, Walter Hernan, "Un Programa para Incrementar la Participacion de Lideres en la Testificacion entre los Hispanos de la Upper Columbia Conference" (2013). *Project Documents*. 103.  
<https://digitalcommons.andrews.edu/dmin/103>

This Project Report is brought to you for free and open access by the Graduate Research at Digital Commons @ Andrews University. It has been accepted for inclusion in Project Documents by an authorized administrator of Digital Commons @ Andrews University. For more information, please contact [repository@andrews.edu](mailto:repository@andrews.edu).



Seek Knowledge. Affirm Faith. Change the World.

Thank you for your interest in the

**Andrews University Digital Library  
of Dissertations and Theses.**

*Please honor the copyright of this document by  
not duplicating or distributing additional copies  
in any form without the author's express written  
permission. Thanks for your cooperation.*

ABSTRACT

A PROGRAM TO INCREASE LEADER'S PARTICIPATION  
IN WITNESSING AMONG HISPANICS IN THE  
UPPER COLUMBIA CONFERENCE

by

Walter Hernán Pintos Schmidt

Adviser: Ricardo Norton

## ABSTRACT OF STUDENT RESEARCH

Doctor of Ministry Dissertation

Andrews University

Seventh-day Adventist Theological Seminary

Title: A PROGRAM TO INCREASE LEADER'S PARTICIPATION IN WITNESSING  
AMONG HISPANICS IN THE UPPER COLUMBIA CONFERENCE

Name of the researcher: Walter Hernán Pintos Schmidt

Name and degree of Faculty Adviser: Ricardo Norton, DMin, PhD

Date completed: May 29, 2013

### Problem

The Hispanic Ministry of the Upper Columbia Conference (UCC) was developed within a framework of public evangelism and witnessing, keeping these activities relevant in order to develop a healthy church. However, reports in recent years indicated that evangelization is not reaching its full potential.

Moreover, since 1972, when the first Hispanic church was planted, there was the phenomenon of "migrant workers," particularly in the territory of the UCC. Migrant workers come temporarily to the region in the harvest time and return to their homes in the off-season. The departure of these workers, after being baptized and added to the membership of the congregation, produces discouragement and sometimes frustration.

These facts required the creation and implementation of a program with goals and objectives to increase church leader's participation in witnessing in the territory of the

UCC. Through this program leaders must be trained, equipped and mobilized in witnessing, and the evangelism agenda must be revise and re-organize to integrate it to the agricultural calendar in the area. Thus, it should raise awareness of the challenges of evangelization and strengthened the feelings of the leaders on the phenomenon of migrant workers in the territory of the UCC.

### Methodology

A correlative and multidisciplinary study on lay participation in witnessing was implemented. The research report was divided into six chapters. First, the problem was defined and delimited the field. Second, we examined the biblical foundations on witnessing. Third, we studied contemporary literature, and its concepts and principles on witnessing participation. Fourth, we outlined the profile of the area and the nature of the program. Fifth, explained the dynamics of the implementation of the program, the details of their implementation, and an evaluation of the results was made. Finally, a summary was outlined along with personal conclusions and the recommendations of the author.

### Results

The implementation of the program increased the knowledge and experience of the author. It helped developing the author's skills for evangelism in general and increased the author's ability to train, equip and mobilize leaders in the task of witnessing. It helped leaders to identify methods and tools to meet the challenges of witnessing in the local context. It provided information, choices and means, in order to multiply the number of soul winners in the UCC. It motivated leaders to participate in witnessing both at personal and corporate levels and helped organize the annual calendar

of evangelism and integrate it with the different seasons of agriculture. This increased the results of witnessing in the territory of the UCC. It resulted in increased tithe and also it generated a containment atmosphere to combat discouragement produced by the waves of immigrant workers. Finally, it perpetuated the practice of implementing an annual program to organize, train and mobilize leaders. The latest survey of lay leaders, pastors and administrators revealed the unanimous desire to perpetuate the practice.

### Conclusions

We concluded that witnessing is not something you voluntarily do out of the goodness of your heart; it is instead a command of Jesus Christ to all believers. Every soul that is born into the kingdom of heaven receives the gift of telling the world that is having an experience with Christ. The Holy Ghost enables each leader who pays attention to this mandate and provides blessings for the believer to implement it. Witnessing is a way of life, a lifestyle. Witnesses are expected to be consistent, that what they express with their mouths reflect their actions.

We concluded that the church should be a continuous and permanent training center. The church must organize and implement weekly programs of systematic training and mobilization. The doctrine of the priesthood of all believers should be revitalized and taught among the leaders. The leaders, meanwhile, should focus their energies on understanding the benefits of witnessing.

## SÍNTESIS

UN PROGRAMA PARA INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN  
DE LÍDERES EN LA TESTIFICACIÓN ENTRE LOS HISPANOS  
DE LA UPPER COLUMBIA CONFERENCE

por

Walter Hernán Pintos Schmidt

Asesor: Ricardo Norton

## SÍNTESIS DE LA TESIS DOCTORAL

Doctor en Ministerio

Andrews University

Seventh-day Adventist Theological Seminary

Título: UN PROGRAMA PARA INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LÍDERES  
EN LA TESTIFICACIÓN ENTRE LOS HISPANOS EN LA UPPER COLUMBIA  
CONFERENCE

Nombre del investigador: Walter Hernán Pintos Schmidt

Nombre y grado del asesor principal: Ricardo Norton, DMin, PhD

Fecha de término: 29 de Mayo del 2013

### Problema

El ministerio hispano de la Conferencia de Upper Columbia (UCC) se desarrolló en un marco de testificación y evangelismo público, dando relevancia a estas actividades a fin de desarrollar una iglesia saludable. Sin embargo, los informes de los últimos años indicaron que la evangelización no alcanzaba su máximo potencial.

Por otro lado, desde 1972, cuando la primera iglesia fue plantada, se observó el fenómeno de los “trabajadores inmigrantes”, tan particular en el territorio de la UCC. Los trabajadores inmigrantes llegan transitoriamente a la región en la época de las cosechas y regresan a sus hogares en la época baja. La deserción de estos trabajadores, luego de ser



bautizados y añadidos a la membresía de la congregación, produce desaliento y a veces frustración.

Esto requirió la creación e implementación de un programa cuyo objetivo fue incrementar la participación de los líderes en la testificación en el territorio de la UCC. A través de dicho programa se capacitó, equipó y movilizó a los líderes en la testificación, y se organizó la agenda de evangelismo teniendo en cuenta el calendario agrícola de la zona. De esta manera, se creó conciencia de los desafíos de la evangelización y se fortaleció el sentir de los líderes con respecto al fenómeno de los trabajadores inmigrantes en el territorio de la UCC.

#### Método

Se realizó un estudio correlativo y multidisciplinario sobre la participación de líderes en la testificación. La investigación se dividió en seis capítulos. Primero, se definió el problema y se delimitó el campo de estudio. Segundo, se analizaron los fundamentos bíblicos de la testificación. Tercero, se estudió la literatura contemporánea, sus conceptos y principios sobre la participación de líderes en la testificación. Cuarto, se delineó el perfil del territorio y la naturaleza del programa organizado para incrementar la participación de líderes en la testificación entre los hispanos en el territorio de la UCC. Quinto, se explicó la dinámica de la implementación del programa, los detalles de su implementación, los resultados y su evaluación. Por último, se esbozó un sumario, conclusiones personales y algunas recomendaciones del autor.

Basados en el conocimiento resultante de la investigación, se implementó el programa de entrenamiento y movilización, se evaluaron sus resultados y se perpetuó

como práctica de organización evangelística y movilización de líderes para el sector hispano de la UCC.

### Resultados

Realizar la investigación e implementar el programa incrementó el conocimiento y la experiencia del autor. Desarrolló los dones del autor en la evangelización en general. Incrementó su habilidad para entrenar y equipar líderes en la tarea de la testificación y la movilización laica. Ayudó a los dirigentes y líderes a identificar métodos y herramientas de trabajo para enfrentar los desafíos de la testificación en el contexto local. Proveyó información, opciones y medios, a fin de multiplicar el número de ganadores de almas en la UCC. Motivó a los líderes a participar en la experiencia de la testificación en forma personal y corporativa. Ayudó a organizar el calendario de evangelismo anual e integrarlo con las diferentes temporadas del agro. Esto incrementó notablemente los resultados de la testificación en el territorio de la UCC. Se duplicaron los recursos e ingresos, se generó una atmósfera de contención para combatir el desánimo que produce la ida de los trabajadores inmigrantes. Por último, se perpetuó la práctica de implementar un programa anual de organización, entrenamiento y movilización de líderes. La última encuesta realizada entre líderes laicos, pastores y administradores reveló el deseo unánime de continuar en el tiempo con esta práctica.

### Conclusión

Concluimos que la testificación no es una póliza de la iglesia ni una opción voluntaria del cristiano, sino un mandato de Jesucristo a todo creyente. Cada alma que nace en el reino de los cielos recibe el mandato competente de contar al mundo la

experiencia que está teniendo con Cristo. El cielo habilita a cada líder que presta atención a este mandato y provee bendiciones para que pueda implementarlo. La testificación es una forma o estilo de vida. Se espera que los testigos sean consecuentes; que lo que expresan con la boca lo reflejen con los hechos.

Concluimos que la iglesia debiera ser un centro de capacitación continua y permanente. La iglesia debe implementar programas semanales de entrenamiento sistemático y movilización organizada. La doctrina del sacerdocio de todos los creyentes debiera ser revitalizada y enseñada entre los líderes. Los líderes, por su parte, debieran enfocar sus energías en entender los beneficios de la testificación.

Andrews University  
Seventh-day Adventist Theological Seminary

UN PROGRAMA PARA INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN  
DE LÍDERES EN LA TESTIFICACIÓN ENTRE LOS HISPANOS  
DE LA UPPER COLUMBIA CONFERENCE

Tesis

Presentada en cumplimiento parcial  
de los requisitos para el grado de  
Doctor en Ministerio

por

Walter Hernán Pintos Schmidt

Mayo del 2013

© Copyrighted por Walter Hernán Pintos Schmidt, 2013

Reservados todos los derechos

UN PROGRAMA PARA INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN  
DE LÍDERES EN LA TESTIFICACIÓN ENTRE LOS HISPANOS  
DE LA UPPER COLUMBIA CONFERENCE

Tesis  
Presentada en cumplimiento parcial  
de los requisitos para el grado de  
Doctor en Ministerio

por

Walter Hernán Pintos Schmidt

APROBACIÓN DE LA COMISIÓN

\_\_\_\_\_  
Asesor,  
Ricardo Norton

\_\_\_\_\_  
Skip Bell

\_\_\_\_\_  
Eduardo Schmidt

\_\_\_\_\_  
Denis Fortin

\_\_\_\_\_  
Ronald Costa

\_\_\_\_\_  
Fecha de Aprobación

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS.....viii

LISTA DE TABLAS.....viii

### Capítulo

I. INTRODUCCIÓN .....	1
Descripción del problema.....	2
Propósito del programa.....	3
Justificación del programa.....	3
Metodología.....	5
Delimitaciones y limitaciones del programa .....	5
Expectativas del programa.....	6
II. FUNDAMENTOS BÍBLICOS PARA LA TESTIFICACIÓN .....	7
Mandato a testificar.....	8
Un mandato imperativo.....	8
Implicaciones del mandato .....	8
La naturaleza evangelística del mandato .....	11
La naturaleza inclusiva del mandato.....	12
La naturaleza transformadora del mandato.....	13
Un mandato intencional .....	14
Discipular.....	15
Bautizar .....	16
Enseñar.....	18
Un mandato con promesa.....	19
La promesa del Padre.....	19
La promesa del Espíritu Santo .....	20
La testificación: Su significado y naturaleza.....	21
Términos afines a la testificación .....	22
<i>Martus</i> .....	22
<i>Didáskalos</i> .....	23
<i>Mazetés</i> .....	23
<i>Kerisso</i> .....	23
<i>Kerygma</i> .....	24
<i>Euangelio</i> .....	24
<i>Euangelistes</i> .....	24

<i>Laos</i> .....	24
Jesús y la testificación.....	25
Jesús: El testigo original .....	25
Jesús: El centro de la testificación .....	25
Testigos ejemplares en la Escritura.....	26
La sierva de Naamán.....	26
Daniel.....	28
La mujer samaritana.....	29
El endemoniado gadareno.....	29
La testificación y el sacerdocio de todos los creyentes .....	31
Origen del sacerdocio de todos los creyentes .....	31
Israel y el sacerdocio de todos los creyentes .....	32
La promesa del sacerdocio de todos los creyentes.....	33
El cumplimiento del sacerdocio de todos los creyentes.....	34
III. LA TESTIFICACIÓN EN LA LITERATURA CONTEMPORÁNEA .....	36
Componentes de la testificación.....	37
Infraestructura eclesial.....	37
Fundamento de la infraestructura.....	37
Los edificadores de la infraestructura .....	38
Infraestructura simple .....	39
Propósito de la infraestructura .....	39
Principios de la infraestructura .....	40
El pastor o liderazgo capacitador .....	40
Un lugar de reunión acorde.....	40
Ministerios enfocados en la gente.....	41
Adoración contextualizada.....	41
Visión y cultura de la testificación contagiosa .....	42
Organización de los ministerios de la iglesia.....	42
Diseño de los ministerios .....	43
Principios en la organización de ministerios .....	44
Compromiso de los testigos .....	45
Estadísticas.....	45
La fuente del compromiso .....	46
La capacitación en la testificación .....	47
Significado y naturaleza.....	47
Etapas en la capacitación .....	51
Desafíos en la capacitación .....	51
Modelos de capacitación.....	52
Modelo de la gran comisión.....	52
Modelo de la iglesia temprana .....	53
Modelos contemporáneos .....	54
Conceptos asociados a la capacitación .....	56
Reclutamiento .....	56
Instrucción.....	57
Delegación .....	58



Implementación.....	58
Supervisión y evaluación .....	58
Los dones del Espíritu en la testificación.....	59
Recepción del Espíritu .....	59
El bautismo del Espíritu Santo.....	60
Sed llenos del Espíritu .....	60
Vivir en el Espíritu.....	60
Función del Espíritu Santo.....	61
El Espíritu regenera.....	61
Alumbra el entendimiento.....	62
Produce unidad y crecimiento.....	62
Los dones del Espíritu.....	62
Naturaleza y propósito de los dones .....	63
IV. <i>RED</i> — PROGRAMA DE TESTIFICACIÓN PARA LA UCC .....	66
Perfil del ministerio hispano en la UCC .....	66
Territorio .....	66
Breve reseña histórica de la UCC .....	67
Pioneros adventistas.....	67
Comienzos de la obra adventista.....	68
Los hispanos en el territorio de la UCC.....	69
Primeros hispanos en la UCC .....	69
Perfil hispano en la UCC .....	70
Las últimas tres décadas.....	71
Demografía .....	71
Edad promedio .....	73
Pobreza.....	73
Educación.....	74
Desafíos.....	74
La Iglesia Adventista hispana en la UCC .....	75
Inicio .....	76
Pioneros.....	76
Primeras iglesias hispanas.....	77
El adventismo hispano en el presente .....	78
Descripción del programa .....	79
Visión.....	79
Declaración de misión.....	80
Organización corporativa.....	80
Organización de líderes.....	81
Aprobación administrativa.....	81
Naturaleza del programa .....	82
Nombre del programa .....	83
Lema .....	83
Contenido del programa.....	84
Redimir .....	84
Entrenar.....	85

Disciplinar.....	86
Programación.....	88
Recepción.....	88
Adoración.....	89
Sesiones de enseñanza generales y grupales.....	89
El contenido doctrinal.....	89
Dinámica de la enseñanza.....	90
Propósito de las sesiones.....	90
Coordinador de la sesión de enseñanza.....	90
Camaradería.....	90
Metas, objetivos y voto corporativo.....	91
Comisión.....	93
Duración.....	92
Presupuesto.....	92
Evaluación.....	92
V. IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA.....	94
Fase preparatoria.....	95
Protocolo.....	95
Promoción.....	97
Colaboración entre los departamentos de la UCC.....	97
Registro y finanzas.....	98
Reclutamiento.....	98
Organización final.....	99
Fase organizacional.....	99
Ministerium.....	100
Coordinación general.....	100
Registro, recepción y materiales.....	100
Programación.....	101
Adoración.....	101
Decoración.....	102
Ujieres.....	102
Tesorería.....	102
Sonido y multimedia.....	102
Transporte.....	103
Promoción, boletín y señalización.....	103
Cocina.....	103
Fase ejecutiva.....	103
Fecha del evento.....	104
Lugar de reuniones.....	104
Recepción y alojamiento.....	106
Capacitación.....	107
Fase evaluativa.....	108
Crecimiento corporativo.....	109
Crecimiento financiero.....	112
Evaluación cuantitativa.....	113

Crecimiento cualitativo.....	114
VI. RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	116
Resumen .....	116
Conclusiones .....	118
Recomendaciones .....	119
LISTA DE REFERENCIAS .....	121
CURRICULUM VITAE .....	131

## LISTA DE FIGURAS

1. Hispanos inmigrantes en USA entre 1850 – 2011.....71
2. La población hispana en el corazón geográfico de la UCC.....72

## LISTA DE TABLAS

1. Congregaciones en la UCC entre los años 2003 – 2007.....109
2. Congregaciones en la UCC entre los años 2008 – 2012.....110
3. Datos estadísticos desde el 2003 hasta el 2012.....113

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

La iglesia adventista hispana en la Upper Columbia Conference (UCC) fue llamada a evangelizar un territorio líder en agricultura a nivel nacional. Las ciudades están rodeadas de llanuras y laderas de montañas llenas de cultivos de diferentes colores. El paisaje se enriquece con la figura de personas plantando, cosechando, podando o simplemente limpiando entre los surcos. Miles de inmigrantes con diversas necesidades y limitados en sus recursos (Stancliff, 2010, p. 2), fueron objeto de la mayor atención que nuestra organización eclesiástica pudo ofrecer.

Por la irregularidad de su estatus migratorio y las características nómades de su estilo de vida, estas personas son vulnerables a todo tipo de abuso. Por sus limitaciones en el idioma y dificultades para movilizarse, quedan marginados e imposibilitados de recibir ayuda de los diferentes servicios comunitarios disponibles para el inmigrante y sus familias. Esta gente reside mayormente en las campiñas, y usualmente viven y trabajan en condiciones precarias y limitadas.

Por otro lado, el calendario agrícola fluctúa entre temporada baja y alta. Esto lleva a la población a vivir de un período de mucha actividad y calor a otro período de prácticamente inactividad total, con bajas temperaturas y nieve. Esta realidad regional produce cambios extremos, tanto en lo social como en lo eclesiástico. Origina un cierto grado de desaliento o temor y produce limitaciones a la hora de establecer la visión y las

estrategias de trabajo en la testificación y la evangelización del territorio. El trabajo de evangelización produce resultados positivos durante la época alta de cosecha, que usualmente termina con la tristeza de ver los nuevos conversos movilizándose de regreso a sus tierras o yendo a otros lugares de trabajo.

Estas variantes migratorias desestabilizan el ánimo, aún de los líderes maduros. Esta es una realidad que el líder debe aprender a sobrellevar y superar después de cada temporada de cosecha.

El grupo de los trabajadores inmigrantes, difícil de estatizar por sus características nómades, se lo denomina técnicamente “trabajadores inmigrantes”. Son llamados de esta manera porque se desplazan en masa, siguiendo la oferta de trabajo resultante del calendario agrícola.

Los líderes de las iglesias se relacionan y comparten su fe con estas personas en sus casas o en el campo de trabajo. Sin embargo, por alguna razón no se logró alcanzar el verdadero potencial que este territorio tiene en materia de testificación y evangelización pública. Estas características hacen de este grupo una etnia especial, cuya evangelización reclama un entrenamiento calificado en el contexto y el lenguaje particular, que debe proveer herramientas para combatir exitosamente los desafíos que plantea la testificación en el territorio local.

### **Descripción del problema**

Se realizó un análisis de los reportes evangelísticos desde el año 2003 al 2007 en el marco del ministerio hispano en el territorio de la UCC. Los reportes de evangelismo revelaron que se enfatizó la testificación, la evangelización y se entrenó a los ancianos de

las iglesias en materia de liderazgo. Sin embargo, las estadísticas mostraron un bajo índice general de ganancia de almas en el ministerio hispano de la UCC.

Esta realidad requirió considerar la necesidad de implementar un programa comprensivo y multidisciplinario, que permitiera incrementar la participación de líderes de iglesia en la testificación, organizar la agenda de evangelismo, adaptarla al calendario agrícola y movilizar la grey en forma efectiva y exitosa en el contexto local.

### **Propósito del programa**

El propósito del programa fue desarrollar en forma exitosa un plan comprensivo y multidisciplinario para capacitar, involucrar y movilizar a los líderes de las congregaciones de la UCC en la testificación. De esta manera se concientizó a los líderes acerca de la relevancia de la testificación en relación con el crecimiento y la salud espiritual tanto personal como corporativa. Se organizó la agenda de evangelismo anual y se la integró con el calendario agrícola a fin de efectivizar los resultados de los esfuerzos evangelísticos.

### **Justificación del programa**

Las Escrituras enseñan que Jesús enfatizó la necesidad de obreros bien capacitados. “La mies es mucha, y los obreros pocos” (Lc. 10:2). En el mismo texto Jesús llamó a los creyentes a involucrarse en reclutar obreros para la testificación, “rogad al Señor de la mies”. Este fue un mandato claro y directo a incrementar la participación de creyentes en la testificación. Jesús mandó: “Haced discípulos”. Esto incluye crear opciones de entrenamiento, discipulado y enseñanza. En la gran comisión se encuentra el principio de involucramiento de los creyentes en reclutar y entrenar a otros para servir en la predicación del evangelio.

White (2002) declara: “Muchos trabajarían si sólo fueran instruidos en cómo comenzar. Ellos necesitan ser instruidos y motivados. Cada iglesia debiera ser una escuela capacitadora de trabajadores laicos” (p. 182). Algunos líderes no se atrevían a testificar por temor a equivocarse, pero cuando recibieron entrenamiento pudieron identificar otras formas de comunicar el mensaje de la cruz. Sobre esto, White (1898) declaró: “Posiblemente no seamos todos predicadores pero todos podemos ministrar”. El plan de Dios es usar la raza caída para traer a otros al pie de la cruz. White (1990b) dijo: “Dios podría haber proclamado su verdad mediante ángeles inmaculados, pero tal no es su plan. Él escoge a los seres humanos.... Mediante los hombres han de comunicarse al mundo sus bendiciones.... Para guiarlos a la cruz” (p. 266). Fue a través de la testificación que el corazón de los testigos fue transformado al exponerse a los milagros que Dios operó a través del que llevó las buenas nuevas.

Los autores contemporáneos enfatizaron que el compromiso de llevar a otros a los pies de Cristo se asume simultáneamente con la salvación. Brunner (1962) declaró que “quien recibió la Palabra, y por ella salvación, recibió con ésta, la responsabilidad de la testificación” (p. 77). Fue una necesidad urgente crear opciones para movilizar la grey. Barna (2002a, p. 6) y Lyons (2010, p. 43) enfatizaron que “el desafío de la testificación se incrementa en la medida que la población mundial se multiplica exponencialmente”.

El análisis del fenómeno de la testificación y su implementación resultó en métodos más eficientes de capacitación y movilización de líderes, y revitalizó así la misión del ministerio hispano en general en el territorio de la UCC. La implementación del programa renovó la motivación de los laicos e incrementó el número de ganadores de almas en nuestro medio.



## **Metodología**

Esta investigación analizó los fundamentos bíblicos de la participación laica en la testificación. Esbozó algunos consejos de los escritos de Elena de White con respecto a la responsabilidad de los pastores y las iglesias en relación con el entrenamiento de líderes. Presentó el razonamiento de los autores contemporáneos sobre la participación laica en la testificación y el evangelismo personal. Se limitó el campo de trabajo a un territorio modelo, en el cual se realizó un estudio correlativo y multidisciplinario sobre participación de líderes de iglesia en la testificación.

Se implementó exitosamente un programa de entrenamiento comprensivo y multidisciplinario que incrementó la participación de líderes de iglesia en la testificación. Finalmente, se presentó un resumen del proyecto y se evaluaron los resultados del programa.

## **Delimitaciones y limitaciones del programa**

La presente investigación fue delimitada por el estudio de los fundamentos bíblicos sobre la testificación, los escritos de Elena de White con respecto al entrenamiento de líderes de iglesia y los conceptos de la literatura contemporánea acerca de la capacitación y participación de líderes en la testificación.

Las limitaciones, por otro lado, fueron: En lo personal, la habilidad del autor en investigar y redactar el reporte de lo aprendido e implementado. En lo corporativo, cabe destacar que el programa se limitó al presupuesto que fue patrocinado por la UCC, las iglesias y los participantes. Se limitó el campo de entrenamiento a las iglesias del ministerio hispano de la UCC. Los resultados se evaluaron de acuerdo con los reportes de la oficina.

## **Expectativas del programa**

En el presente, la UCC declara su visión citando la visión de Elena de White. Ella tuvo la oportunidad de visitar la UCC para motivar la obra en tres oportunidades. Cabe destacar que si bien esta declaración representa las expectativas a largo plazo, se enfatizó que los líderes conozcan esta cita y se preparen para ese día. Ella dijo:

En visiones de la noche, representaciones pasaron ante mí de un gran movimiento de reforma entre el pueblo de Dios. Muchos estaban alabando a Dios. Los enfermos fueron sanados y se realizaban milagros. Se observaba un espíritu de intercesión, incluso como se manifestó antes del gran día del Pentecostés. Cientos y miles fueron vistos visitando las familias y abriendo ante ellos la palabra de Dios. Los corazones eran convencidos por el poder del Espíritu Santo y un espíritu de auténtica conversión era manifiesto. Por todos lados, las puertas se abrían a la proclamación de la verdad. El mundo parecía iluminado por la influencia divina. Grandes bendiciones fueron recibidas por el pueblo verdadero y humilde de Dios. (White, 1948, p. 126)

Las expectativas a corto plazo de este programa fueron: (a) realzar el conocimiento, la experiencia y la capacidad del autor en la testificación y movilización de líderes de iglesia, (b) desarrollar herramientas y crear materiales efectivos para equipar a los líderes de las iglesias dispuestos a trabajar en la ganancia de almas en el territorio de la UCC, (c) concientizar a los miembros de las iglesias hispanas de la UCC de los increíbles resultados de la testificación tanto nivel personal como corporativo, (d) incrementar el número de líderes de iglesia envueltos en la testificación, (e) organizar el calendario de evangelismo anual e integrarlo con el calendario agrícola regional, (f) efectivizar el crecimiento del ministerio hispano en el territorio de la UCC, (g) inspirar a los líderes a plantar nuevas iglesias como resultado de la testificación en las pequeñas poblaciones y (h) perpetuar una cultura de capacitación y testificación en las iglesias del territorio de la UCC.

## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTOS BÍBLICOS PARA LA TESTIFICACIÓN

Durante su ministerio, Jesús capacitó a los discípulos otorgándoles poder a fin de que llegaran a ser testigos exitosos de su evangelio. Polhill (2001) dice que el Señor los llamó a ser restauradores del pueblo de Dios y a ser luz a los gentiles a fin de llevar la salvación hasta lo último de la tierra, y preparar el mundo para el retorno de Jesús. Según Robertson (2003a), la aparición de Jesús a los 500 fue la corona de todas las apariciones que realizó luego de su resurrección. El mandato a testificar dado por Jesús en el evangelio de Mateo es la mayor asignación dada a los hombres por el Maestro de Galilea. Este mandato es tan real hoy día y sus requerimientos tan significativos como lo fueron cuando Jesús los dio al final de su ministerio (Mt. 28:17). De acuerdo a Robertson:

“Es un espectáculo subliminal observar a Jesús, sin dinero ni ejército, resucitado de entre los muertos, encomendando a 500 hombres y mujeres a conquistar el mundo y lograr entusiasmarlos con seria pasión y poder; y aún el pentecostés está en el futuro. Una fe dinámica manejó [la gente] en el monte de Galilea”. (Robertson 2003a)

Este capítulo tiene como fin analizar los principios fundamentales de la Escritura acerca de la testificación, para orientar al investigador en la práctica de la testificación. El capítulo está dividido en tres secciones que analizan: El mandato a testificar, el significado y naturaleza del mandato, y el papel del sacerdocio de todos los creyentes dentro de la testificación.

## **Mandato a testificar**

White (1955) asevera que Jesús, en ocasión de su ascensión, comisionó a un grupo de aproximadamente 500 personas que se encontraban con él. Esta comisión se registra al final de cada evangelio (Mt. 28:18-20; Mr. 16:14-18; Lc. 24:36-39; Jn. 20:19-23) y constituye un legado que Jesús dejó a sus seguidores de todas las edades. Mateo es el texto que predomina como el más usado de la Escritura para justificar el mandato a testificar, conocido como la gran comisión.

### **Un mandato imperativo**

La gran comisión se auto define como un mandato (Mt. 20:20). El término usado aquí implica autoridad como de un superior a un subordinado; se traduce como “mandar”. Otro ejemplo de esto es Juan 15:17 “Esto os mando” (Louw y Nida, 1996).

Coleman (1996) enfatiza que según Juan 14:12 la gran comisión no es un llamado ni un don espiritual sino un mandato obligatorio para todo creyente (p. 9, 10). El mandato es doblemente imperativo: (a) La testificación es un mandato a salir del lugar de comodidad e ir en busca del perdido; el principio es salir en busca de la oveja (Mt. 10: 6; 9-10; 1 P. 5:2; Ez. 37). (b) Es imperativo que la obra de la testificación universal se termine a fin de dar lugar a la segunda venida de Cristo (Mr. 13:10; Mt. 24:14).

### **Implicaciones del mandato**

La testificación implica universalidad. McIntoch (1992) comparte la idea que el problema del pecado es de naturaleza universal (Ro. 5:12; 3:23) y este no puede ser solucionado por el ser humano (Jer. 2:22). Se necesitaba una solución externa a la humanidad, por lo cual Jesús fue enviado al mundo (Ro. 5:15; Gn. 3:15, Sal. 53) y cumplió con ese fin (Sal. 40:6-8; Jn. 3:16). La testificación es el plan universal ideado por

Dios (1 Jn. 5:9) para anunciar las buenas nuevas de su provisión universal (Mr. 16:16; 1 Jn. 5:11).

La testificación implica apostolado. Durante su ministerio terrenal, Jesús enviaba sus discípulos a dar testimonio a las “ovejas de Israel” (Mt. 10:6). Luego de la resurrección, Jesús amplió el mandato enviándolos “a todas las naciones” (Lc. 24:47, 48). Köstenberger (2004) sugiere que Juan 20:21 le da una connotación apostólica al término “enviar”. El término “enviar” se relaciona mayormente con el apostolado. Este explica que Juan utiliza el término “enviar” para resaltar el origen divino de la testificación: Jesús enviado por el Padre (Jn. 20:21), el Padre envió a Juan el Bautista (Jn. 1:33), el Padre y el Hijo envían al Espíritu Santo (Jn. 14:26), Jesús envió a los discípulos (Mr. 16:15) y eventualmente los discípulos, dirigidos por el Espíritu Santo (Jn. 14:26), envían a otros a testificar (Hch. 13:1-3). Existe una relación intrínseca entre la gran comisión y la actividad de enviar.

El AT registra a patriarcas y a profetas enviados a testificar: Noé (Gn. 6:13), Abrahám (Gn. 12:1), Moisés (Ex. 3:6), Elías (1 R. 17:3), (Is. 6:8). Incluso podemos citar a Juan el Bautista, que es el primer profeta después del período intertestamentario de cuatrocientos años de silencio profético, cuya venida y obra es anticipada por los profetas en Isaías y Malaquías (Is. 40:3-5; Mal. 4:5, 6).

El mandato a testificar puede implicar sucesión apostólica en el sentido de “enviado”. El principio en Apocalipsis 22:17 es: el Espíritu llama, el discípulo responde al Espíritu y comienza a llamar y el que oye, comienza a llamar, y así sucesivamente. Jesús, como maestro y capacitador enfatizó el tema del reino de los cielos (Mt. 13), entrenó a los discípulos y los envió a enseñar como él lo hacía (Mt. 28:18). Era el

propósito de Jesús que, luego de la ascensión, sus seguidores siguieran desarrollando la actividad para la cual él los había entrenado (White, 2002).

Esta práctica de comisionar un sucesor se observa desde la época de los patriarcas. Moisés delegó a Josué (Éx. 3:28; 31:3), Elías delegó a Eliseo (2 R. 2:15). De esta manera, la sabiduría y la experiencia se capitalizaban de generación en generación, mientras el conocimiento del Dios verdadero se perpetuaba (Ridderbos, 1997).

El mandato a testificar demanda un carácter altruista. Desde la caída, Dios, habiendo hecho provisión, decide dejar el cielo en la persona de Jesucristo, para reconciliar “consigo al mundo, no tomándoles en cuenta a los hombres sus pecados”, a fin de poder encargar “al hombre la palabra de la reconciliación” (2 Co. 5:19).

Jesús vino al mundo (Jn. 1:11), despojándose voluntariamente de su posición y haciéndose carne, con una actitud altruista, no teniendo en cuenta su persona (Fil. 2:5-8). Esto estaba planificado desde antes de la creación del hombre (1 P. 1:20), y denominado por la Escritura el “misterio eterno” (Ro. 16:25). Dios en su sabiduría “previó” la situación e hizo “provisión” (White, 1955, p. 13), mientras que la Escritura declara que Jesús seguirá repitiendo sus salidas dejando el trono para intervenir en la historia de la tierra dos veces más: En ocasión de la segunda (Jn. 14:3) y la tercera venidas de Cristo, respectivamente (Ap. 21:1-3). Se resalta nuevamente la actividad de salir como parte intrínseca de la testificación.

La testificación implica el cuidado protector de Dios. Durante la testificación, los testigos cuentan con la compañía de Dios: El Padre estaba en Cristo (2 Co. 5:19), los tres jóvenes en el horno de fuego recibieron la visita de un cuarto (Dn. 3:25), Elías en el

Monte Carmelo fue auxiliado por Dios (2 R. 1:10), Pablo fue protegido en la cárcel (Hch. 16:26) y los testigos recibieron la promesa de la compañía (Mt. 28:20).

### **La naturaleza evangelística del mandato**

Beutler, (2006) señala que la testificación es una actividad generalizada en la Escritura: La deidad testifica. Según Miles (1958) El Padre da testimonio de la identidad divina de Cristo (Jn. 5:37), el Espíritu Santo da testimonio de Jesús (Jn. 15:26), los profetas dan testimonio de Jesús (Hch. 10:43), Moisés dio testimonio de Jesús (Jn. 5:45, 46), Juan el Bautista dio testimonio de Jesús (Jn. 1:36; 5:33-35), el ministerio de Jesús y sus obras dan testimonio de Jesús mismo (Jn. 5:36), las Escrituras dan testimonio de Jesús (Jn. 5:39), los discípulos primitivos dan testimonio de Jesús (Jn. 15:27), Juan dio testimonio de Jesús (Jn. 21:24), la naturaleza y todas las cosas creadas, en la tierra y en el cielo, dan testimonio de Jehová (Sal. 8:9).

Kruse (2000) comenta que la Escritura resalta dos testigos principales: (a) El Espíritu Santo, quien da testimonio al espíritu del hombre identificándose con el creyente (Ro. 8:16; Gál. 4:16) y (b) el testimonio de Dios Padre, el mayor de todos los testimonios (1 Jn. 5:9). El primero confirma que la testificación es una obra espiritual. Es el Espíritu quien convence y transforma al hombre natural en un discípulo (Jn. 16:8) El segundo se refiere a las obras que Dios opera en y por el hombre (Jn. 5:36).

Los forma de testificación mencionados en el párrafo anterior enseñan que Cristo es el centro del mensaje de la testificación: (a) El Espíritu afirma a los hombres en la familia de la deidad, dando al hombre testimonio de que es acepto en Cristo, (b) el testimonio del Padre es el mensaje de Jn. 3:16, las buenas nuevas, y demuestra que Cristo debe ser el centro de la testificación (1 Jn. 5:11, 12).

De acuerdo a McIntoch (2003) la escritura revela el contenido medular de la testificación: las buenas nuevas. La testificación efectiva es aquella que centra en Cristo toda su enseñanza; “Jesús, dado a los hombres, para que puedan ser salvos” (Hch. 4:12). El evangelio es central en la testificación (Mr. 16:15). Pablo dice que él fue llamado a testificar del evangelio de la gracia (Hch. 20:24).

La testificación debe ser cristocéntrica. Jesús llevó el evangelio a la mujer samaritana, abrió el diálogo y se presentó como el agua que ella tenía que beber (Jn. 4) y que saciaría su sed para siempre. Felipe fue llevado por el ángel al etíope, quien estaba intrigado por el papel del cordero en Isaías 53, y le explicó las buenas nuevas (Hch. 8: 26-40).

### **La naturaleza inclusiva del mandato**

El mandato a testificar es inclusivo y holístico. Por un lado, tiene el objeto de transformar el paradigma de vida del individuo: mente, cuerpo y espíritu (Mt. 20:18-20; 1 Ts. 5:23); por el otro, debe alcanzar a todas las naciones (Mt. 28:19), lo que lo hace multicultural, multiétnico y multilingüe.

La inclusividad del mandato a testificar era tan abarcante que los discípulos no comprendían su magnitud (Mr. 10:26). Fuentes (2010) dice que el mandato incluía exponer un mismo mensaje (Jn. 3:16), a muchas etnias, culturas, religiones y tradiciones diferentes (Hch. 11:20, 21; 17:22-24), todas estas afectadas, a su vez, por variantes de carácter intelectual, académico, emocional, socio-político y espirituales propios de la época, haciendo de cada ser humano un universo completamente diferente del otro (Jn. 4:9). Esta es una de las razones por las que Jesús introduce su mandato entre dos afirmaciones fundamentales referentes al rol que él desempeñaría durante la dispensación



de la testificación (Mt. 28:18-20). Esto, con el fin de habilitar a los discípulos y cubrir las diferencias y limitaciones que los militantes experimentarían al predicar en medio de sociedades compuestas y afectadas por inmigrantes de diferentes naciones, culturas, etnias y confesiones religiosas. Ejemplos de esto son: Pedro en Jerusalén (Hch. 2:5-10), los discípulos en la administración del pan (Hch. 6:1), Pedro con Cornelio (Hch. 10:20) y Pablo en asuntos de costumbres y política (Hch. 16:20-22). Desde esta perspectiva, el mandato enfatiza que la competencia y efectividad de los discípulos dependería de Dios (2 Co. 3:5), y asegura los resultados de la testificación en forma holística e integral (Arndt, Danker y Bauer, 2000).

### **La naturaleza transformadora del mandato**

La testificación es el medio preparado por la divinidad para llevar el evangelio al ser humano (Hch. 20:24). El mensaje del evangelio lo transforma (Ro. 1:16). La testificación tiene el propósito de elevarlo a Dios, proponiéndole dos caminos: (a) Salvación o (b) pérdida eterna (Mr. 16:15).

De acuerdo a Mounce (1993) la naturaleza de la testificación, en términos de transformación, es ambivalente: (a) Es centrífuga: Transforma a las personas radicalmente, multiplicando el número de discípulos (Hch. 6:1-7). (b) Es centrípeta: Madura al testigo (Hch. 10:34; 2 Co. 3:18).

La testificación también transforma al hombre en peregrino. La gran comisión de hacer discípulos se ejecuta “al ir”, conllevando el sentido de “yendo”, y resultando en testificación sin cesar. En otras palabras, testificar se define como un estilo de vida (1 Co. 9:24).

La testificación transforma la voluntad y la disposición del testigo. Es el plan de Dios que en el momento que el pecador recibe el evangelio, nazca el deseo de seguir a Jesús (Mr. 5:19; Ap. 22:17). Pablo lo explica, “yo fui hecho ministro.... Según la operación de su poder” (Ef. 3:7). La testificación, en estos términos, transforma el corazón del pecador y confirma al testigo. Es a través de la implementación de la gran comisión, testificando, como el carácter del discípulo se desarrolla y santifica, madurando en la verdad. Los discípulos testifican para salvación (Ro. 10:10). Por medio de la testificación Dios afirma la verdad en la mente de los discípulos de Jesús. Lo que se cree en el corazón, lo confiesa la boca. Desde esta perspectiva, la fe precede a la testificación, y ambos son necesarios para la salvación (Schreiner, 1998).

Es observando la transición entre el llamado y la transformación del pecador que el testigo asimila el plan de Dios para la raza humana y crece en entendimiento y sabiduría. El creyente llega a percibir el amor de Dios y su carácter a medida que observa a su prójimo nacer y crecer en la verdad. La gran comisión parece ser la herramienta más útil provista al hombre para transformarlo a la imagen de Dios. La enseñanza general de la Escritura establece que cuanto más activo el discípulo está en la salvación de las almas tanto más madura será su percepción de la belleza de Dios y su carácter.

#### Un mandato intencional

Jesús es un testigo intencional. Jesús es el testigo fiel (Ap. 1:5), es el testigo original, el primogénito de los testigos, el origen y la razón de la testificación (Ap. 3:4). El hombre llega a ser un testigo luego de un proceso que finaliza con la recepción del Espíritu Santo (Hch. 1:8). Esto implica un proceso intencional y una iniciativa deliberada

(Mt. 4:20) por parte del testigo. El ministerio terrenal de Jesús ejemplifica el proceso que lleva al hombre natural a transformarse en un testigo eficiente (Mt. 3:15; Jn. 13:15).

El hombre natural debe pasar voluntaria, intencional y deliberadamente por un proceso de metamorfosis espiritual a fin de llegar a ser un testigo eficiente del evangelio (Jn. 3:1-5). Debe esforzarse deliberadamente en la gracia de Cristo (1 Ti. 2:1), a fin de que su testificación sea efectiva (Jn. 14:12). Pablo aconseja a Timoteo que sea intencional al presentarse como un testigo efectivo (1 Ti. 2:15). Participar en la testificación le provee al creyente suficientes experiencias para crecer y madurar espiritualmente, mientras comprende mejor el carácter de Dios (Burrill, 1998).

En el mandato a testificar que Jesús presenta en Mateo, pueden identificarse tres requerimientos a los cuales los discípulos debían procurar dirigir sus energías. Según Jamieson, Fausset y Brown (1997c), “discipular” y “bautizar” son de carácter misionológico y “enseñar” es más de índole pastoral. De esta manera, estos comentaristas enfatizan dos elementos: (a) El elemento misionero de “hacer discípulos” y (b) el aspecto pastoral de “enseñar”. Los discípulos debían ganar las personas para Cristo y enseñarles a los creyentes a hacer lo mismo. Estos son requerimientos inalterables y universales, comentan ellos. A continuación, los analizaremos en el siguiente orden: Hacer discípulos, bautizar y enseñar (Mt.28:18-20).

### **Discipular**

Jesús dio el mandato de hacer discípulos, “mientras iban”. Aunque el énfasis del mandato, según Morris (1992), está en “hacer discípulos”. Mounce, también hace énfasis en la idea de Morris explicando que “id”, tiene la connotación de “yendo”, debiendo

entenderse en el sentido de un estilo de vida. Por lo que en la práctica, “haced discípulos”, podría tener la connotación de “vivid haciendo discípulos” (1993).

Según White (1955) el discipulado se practicó desde el AT. Era una práctica patriarcal para preservar los valores, principios de vida y las tradiciones familiares de generación en generación (Hch. 7:8). Dios declaró que se satisfacía en el compromiso de Abraham como modelador de su descendencia (Gn. 18:19). Este tenía el fin de formar espiritualmente el carácter de los descendientes y capacitarlos como sucesores transmitiendo su sabiduría, conocimiento, experiencia y tradición a fin de, eventualmente, delegarles o heredarles la autoridad (Hch. 7:8).

El discipulado (entrenamiento) capacita para discipular. Nolland (2005) comenta que Mateo “introduce una imagen ilustrativa en la cual los discípulos se ven siendo capacitados como escribas o mayordomos del reino (Mt.13:52), mientras que en Mateo 28:18-20 se presenta al grupo como seguidores siendo discipulados (entrenados) para discipular a otros, aplicando la idea de Mateo 13:52 de compartir el tesoro que ellos han recibido” (p. 1265).

Jesús sucede a Juan Bautista en la predicación del reino (Mt. 4:17) y el discipulado (Mt. 4:19). Busca discípulos, encontrando a Pedro y a Andrés (Jn. 1: 40-42), a quienes conocía (Spence y Jones, 2004). Su llamado consistía en una invitación a capacitarlos en todas las técnicas de pescar hombres (Mt. 4:19).

## **Bautizar**

El mandato de Jesucristo implica un pacto con Dios: el bautismo. “Haced discípulos” dice, “bautizándolos” (Mt. 28:18). El precedente del bautismo como pacto entre Dios y su pueblo era la circuncisión (Gn. 17:10, 11; Jamieson, Fausset y Brown,

1997a), le llamaban el “pacto de la circuncisión” (Gn. 17:7-9; Hch 7:8; Ro. 4:11). Jesús mismo participó de la circuncisión (Ro. 15:8; Lc. 2:22; 27) ya que los judíos eran admitidos al pueblo de Dios previa circuncisión (Hch. 7:8). Según Reyburn y Fry (1997) la circuncisión difería del bautismo. La circuncisión estaba prescrita sólo para los hombres de Israel, libres o esclavos comprados por precio. La circuncisión era una marca física, permanente y visible (Gn.17:11; 17:10) y era realizada en la niñez, a los pocos días de nacido y por pedido y convicción de los padres.

La circuncisión cumplía funciones similares al bautismo. Era la ceremonia de inicio en el pueblo de Israel (Hch. 7:8) que simbolizaba que el pacto de Dios con el hombre sería para siempre (Gn. 17:13). Era señal que el corazón del hombre era sensible a Dios (Dt. 10:16; Jer. 4:4).

En el AT no se registra la práctica del bautismo. Sólo aparece como antecedente el lavamiento de Naamán (2 R. 5:14). Juan el Bautista fue enviado a introducir el bautismo de agua para preparar el camino a Jesús, quien introduciría, eventualmente, el bautismo del Espíritu Santo (Jn. 1:33). El bautismo tomó el lugar de la circuncisión y los gentiles bautizados pasaban a compartir, simbólicamente, la circuncisión de Cristo (Col. 2:11). Por experiencia, los discípulos entendieron que el bautismo del Espíritu Santo había tomado el lugar de la circuncisión como acto público para recibir un nuevo corazón (Jer. 4:4; Gál. 6:15; Hch. 10:45-47; Reyburn y Fry, 1997, pp. 371-374).

Hay dos nacimientos. El primero es fisiológico y el segundo es espiritual (Jn. 3:6), y Jesús fue bautizado para dar testimonio (Mt. 3:15) que si el testigo desea vivir lo espiritual debe nacer de lo espiritual, y bautizarse (Jn. 3:3). A través del bautismo el testigo nace a vida nueva (Jn. 3:5); recibe el perdón de pecados, el don del Espíritu Santo

(Hch. 2:38) y los dones del Espíritu (1 Co. 12). El acto físico del bautismo puede suceder una vez en la vida, pero el bautismo espiritual debe suceder periódicamente a fin de mantener la vitalidad espiritual (Ro. 12:1, 2).

La Escritura declara que: “Tres son los que dan testimonio en la tierra: el Espíritu, el agua y la sangre; y estos tres concuerdan” (1 Jn. 5:8). Los dos últimos se refieren al bautismo y muerte expiatoria de Jesús respectivamente. Pablo enfatiza que los creyentes han sido bautizados en la muerte de Cristo (Ro. 6:3). El bautismo es una declaración pública de la aceptación del sacrificio de Cristo en la cruz que se celebra, entre los cristianos bautizados, con el rito de la santa cena instituida por Jesús como ceremonia monumental de su crucifixión (1 Co. 11:25), declarando que la cruz es central en el bautismo.

Nolland (2005) menciona:

Es posible que Mateo intenta dar a entender las palabras de Jesús como una estructura quiasmática alrededor de la declaración del bautismo, donde discipular (v. 19a) y enseñar (v. 20a) estarían en balance a un lado de bautizar, y en el otro extremo, potestad (v. 18b) y presencia (v. 20b). (p. 1263)

Desde esta perspectiva, el bautismo sería el objetivo principal de la comisión a testificar, según Nolland.

## **Enseñar**

Jesús mandó que se enseñase lo que él había mandado (Mt. 28:20); una enseñanza diferente, sería considerada anatema (Gál. 1:8). El patriarca Job declara de Dios: “¿Qué enseñador semejante a él?” (Job 36:22). Lo que Jesús enseñaba venía del Padre: “Nada hago por mí mismo, sino que según me enseñó el Padre, así hablo” (Jn. 8:28). Por eso las personas se maravillaban, porque enseñaba con autoridad (Mr. 1:22).

Jesús comisionó a sus discípulos a seguir ministrando sus enseñanzas (Mt. 28:18-20), a fin de multiplicar los discípulos (Hch. 1:7). Él habló del ministerio de la enseñanza a sus discípulos, enfatizando que todo maestro debe tener discípulos (Mt. 13:52). Luego, Jesús delegó autoridad en sus discípulos, habilitándolos a ministrar sus enseñanzas, previa recepción de la promesa del Padre (Mt. 28:20). El libro de Hechos, capítulos 2 y 4, muestra a los discípulos enseñando con autoridad.

“La enseñanza tiene su lugar antes y después del bautismo” (Hendriksen y Kistemaker, 2001, p. 1001). Durante el ministerio de Jesús las personas eran preparadas (1 Ti. 3:16), los discípulos bautizaban (Jn. 4:2) y eran discipulados (Mt. 13) e instruidos para vivir la testificación como un estilo de vida (Morris, 1992), conforme a los dones que el Espíritu Santo les hubiera dado (1 Co. 12).

#### Un mandato con promesa

Según Brown (1970), en los primeros quince versículos de Juan 14, Jesús se enfoca en aminorar el impacto que su despedida tiene sobre los discípulos. De esta manera, Jesús usa la primera mitad del capítulo en preparar a sus discípulos para su ascensión (p. 642). Jesús enfatiza que su ida era necesaria por tres razones: (a) Preparar su regreso (Jn. 14:3), (b) interceder durante la dispensación de la testificación (Jn 14:12-14) y (c) dar lugar a la promesa del Padre (Jn. 16:7).

#### **La promesa del Padre**

Kistemaker, (1996) comenta que la promesa del Padre es el Espíritu Santo. Como parte de su despedida, Jesús menciona a sus discípulos la promesa del Padre (Jn. 14:16). La venida del Consolador tenía como condición la obediencia (Jn. 14:15, véase además

Hch. 5:32). El objeto de la promesa es el Espíritu Santo (Jn. 14:26), y quien lo da, es el Padre (Jn. 14:16; 15:26).

Diferentes autores mencionan que la forma de expresión que Jesús usa en Juan 14:16 sugiere, que el Padre promete enviar otra persona adicional de la misma naturaleza que Jesús, tan divino como Jesús (Brown 1970; Jamieson, Fausset, y Brown, 1997d). El vocablo griego usado aquí es *allos*, que significa “otro”, de la misma especie, a diferencia de *héteros*, que también significa “otro”, pero de una especie distinta. Jesús denota la íntima relación que existe entre él y el Espíritu Santo: “[Yo mismo] vendré a vosotros” (Jn. 14:18). Juan expresa también esto en Apocalipsis 3:20: “... Entraré a él...” (Köstenberger, 2004). Esto asevera que la promesa del Padre significa la presencia de Cristo con los discípulos en la persona del Espíritu Santo (compare con Mt. 28:20b). Según Kistemaker (1996), la promesa del Padre era para los discípulos de Jesús, pero incluye a todos los testigos fieles de todas las épocas.

### **La promesa del Espíritu Santo**

Jesús condiciona el comienzo de la testificación a la recepción de la promesa del Padre, el bautismo del Espíritu Santo, como precedente a la testificación (Lc. 24:49; Hch. 1:5-8). Johnson (1995) comenta que Jesús delega la obra de la testificación en manos de seguidores que fueran calificados para dicha responsabilidad por el Espíritu Santo. El bautismo del Espíritu Santo es la ceremonia de confirmación y graduación de los discípulos como testigos (Hch. 1:8). Eventos similares en cuanto a delegación apostolar, previa capacitación del Espíritu, se observan en Números 11:25-29 con Moisés y en Hechos 6:3 con los diáconos elegidos para servir a las mesas. El Espíritu Santo dirigirá



la obra de la testificación en la tierra de acuerdo a la voluntad de Cristo y del Padre (Jn. 16:13-15).

El Espíritu Santo capacitaría a los discípulos. “La testificación efectiva sólo sucede donde el Espíritu está; y donde el Espíritu está, testificación efectiva siempre ocurrirá” (Williams, 1985, p.8). Al igual que la gran comisión, Hechos 1:8 es también un mandato. “Serán mis testigos”, proclamó Jesús. Esta es la implicación de recibir el Espíritu Santo. El bautismo del Espíritu resulta en testigos apasionados (Lc. 4:18; Polhill, 2001). A través del don del Espíritu Santo los discípulos recibirían un poder maravilloso para trabajar en la testificación (Köstenberger, 2004). White (1955) declara que los obreros del evangelio sólo podrían ser exitosos en esta misión en total sumisión a su Maestro a través del Espíritu Santo (Zac. 4:6).

La Escritura registra la recepción del Espíritu y el comienzo de la testificación en el Pentecostés luego de la resurrección (Hch. 2). Polhill (2001) usa a Pablo, citando los últimos versos del libro de Hechos, para mostrar que la obra del evangelio todavía no había alcanzado sus objetivos universales. En los días de Pablo aún no había sido completada. Es una obra incompleta y abierta para que los creyentes la continúen a través de la testificación.

### **La testificación: Su significado y naturaleza**

La testificación es una actividad para ser realizada por el ser humano. A través de la Escritura se observa a Dios enviando hombres a la mies para testificar (Is. 6:8; 49:6; Heb. 1:1). El apóstol Pablo enfatiza la necesidad de testigos humanos en la tarea de la testificación: “¿Y cómo oirán sin haber quien les predique?” (Rom. 10:14).

Ramos (1994) comenta que el libro de Hechos muestra casos más específicos en que Dios inicia el contacto con el ser humano, pero no da el mensaje salvífico, sino que envía un discípulo, mientras simultáneamente un ángel o el Espíritu Santo prepararan al discípulo para dicha misión: el caso de Cornelio y Pablo (Hch. 9:6; 10:5). Estos casos muestran la posición privilegiada y la responsabilidad que el cielo otorga al testigo en la tarea de la testificación (Lc. 19:40).

### Términos afines a la testificación

A fin de entender las diferentes connotaciones de la testificación y las implicaciones de su significado analizaremos ocho términos del original griego bien relacionados con la materia que nos ocupa: *mártir*, *didáskalos*, *mazetes*, *kerisso*, *kerygma*, *euangelio*, *euangelistes* y *laos*.

### **Martus**

Es el término que la escritura traduce como “testigo”, y de donde proviene el término “testificar”. Testigo es una persona que testifica (Louw y Nida, 1996). Aparece en diferentes conjugaciones en el NT, presentando la idea general de “testigo de los hechos” (Hch 3:15; 5:32). Dios Padre es el testigo del apóstol Pablo (Kittel, Bromiley y Friedrich, 1958, pp. 439; 491).

Una connotación tardía (tradicón) se levantó luego de la muerte de Esteban, definiendo “mártir” como aquel que debía sellar su testificación con su vida. (Hch. 22:20; Ap. 2:13; 20:4). Pero la Escritura mantiene el concepto inalterable hasta el Apocalipsis. “El concepto de *marturós* en Apocalipsis 17:6 y 12:11 es el mismo que en Hechos 22:20” (Kittel, Friedrich y Bromiley, 1964, p. 494).

## **Didáskalos**

Este término aparece 57 veces en el NT. Lucas, Marcos y Mateo son los que más usan este vocablo. Se traduce mayormente “maestro” y proviene de *didasko*: Enseñar, educar o instruir. Está relacionado con “discipular”, ya que un maestro, para serlo, tiene que estar relacionado con un alumno. En el NT denota “uno que enseña concerniente a las cosas de Dios y el deber del hombre”. Se asigna como título a aquellos capacitados para enseñar al pueblo. En tiempos del NT la gente seguía a estos hombres de autoridad y se sentaban alrededor de él a escuchar sus enseñanzas (Bromiley, 1988; Smith, 1966).

## **Mazetés**

Este término tiene varias connotaciones, entre ellas: discípulo (Mt. 10:24), adherente o partidario (Lc. 6:13), creyente (Jn. 8:31). En términos de la gran comisión, un discípulo es aquel que: (a) Acepta el llamado de Jesús (Mt. 4:20), (b) se compromete incondicionalmente como seguidor y aprendiz de Jesús (Jn. 6:68; 8:31, 32; Mt. 13:52) y (c) como lo indica Mateo 13:52 y Juan 15:8 discipula a otro (Burrill, 1998, p. 23).

## **Kerisso**

Significa “heraldo”, “el que hace un anuncio oficial”, “anunciador”, “hacer conocer algo por un oficial competente”. Un ejemplo es Apocalipsis 5:2, un ángel que pregona (Bromiley, 1988). “En su connotación básica revela un testigo que proclama con emoción lo que conoce y ha experimentado personalmente, teniendo autoridad o credenciales oficiales para hacerlo” (Arndt, Danker, Bauer, 2000, p. 543; Green, 1995, p. 56).

## **Kerygma**

Significa: “Anuncio oficial”, “proclamación”, “declaración pública”, “predicación”. “Es un sustantivo que aparece ocho veces en el NT. Se refiere al mensaje mismo y a veces, define la acción de predicar en sí misma, como en Tito 1:3” (Arndt, Danker, Bauer, 2000, p. 543)

## **Euangelio**

Significa “buenas nuevas”. Etimológicamente, es una combinación de dos términos griegos *Eu* + *ángeles*; *Eu*: buenas y *ángeles*: mensajero (Miles 1986, p. 53). “Combinados ocurren por lo menos 135 veces solamente en el NT” (Desmond y Rosner, 2000, p. 521).

## **Euangelistas**

Es el título asignado a aquel que proclama el evangelio de Jesucristo en forma personal o pública. El término se aplica a Felipe (Hch. 21:8). Es uno de los dones del Espíritu (Ef. 4:11). Practicando esta actividad se cumple la gran comisión (Elwell y Beitzel, 1988, p. 730).

## **Laos**

Significa “pueblo”, “comunidad unida por un interés común” (1 P. 2:10), “nación”. Etimológicamente, señala un término colectivo o corporativo. El NT lo usa para definir al pueblo de Dios (Arndt, Danker y Bauer, 2000, p. 586).

## Jesús y la testificación

Dedicaremos esta sección a analizar brevemente algunos conceptos relacionados con el testigo: Jesús como testigo, su fidelidad y su obra como testigo y Jesús como el centro de la testificación.

### **Jesús: El testigo original**

Jesús es el testigo fiel (Ap. 1:5). Él es el testigo original, el primogénito de los testigos y el origen de la testificación (Ap. 3:4). El ser humano alcanza a ser un testigo eficiente luego de la recepción del Espíritu Santo (Hch. 1:8). Esto implica un proceso intencional y una iniciativa deliberada como seguidor de Jesús (Mt. 4:20). El ministerio terrenal de Jesús ejemplifica el proceso que lleva al hombre natural a transformarse en un testigo eficiente (Mt. 3:15; Jn. 13:15).

Cristo fue un testigo ejemplar. Jesús planificó venir al mundo para dar testimonio de la verdad (Jn. 18:37) y salvar al hombre (Lc. 19:10; Tit. 2:14; He. 10:7). Luego vino a Juan para ser bautizado (Jn. 1:29) y recibir el Espíritu Santo (Jn. 1:33). “Jesús fue llevado por el Espíritu al desierto” (Mt. 4:1). Después de la tentación comienza su ministerio (Mt. 4:17) y deliberadamente va en busca de los primeros discípulos (Mt. 4:18), llamándolos para capacitarlos a fin de ser pescadores de hombres (Mt. 4:19).

### **Jesús: El centro de la testificación**

La testificación es contar la historia de Jesús. En palabras de Jesús y Juan, testificar es contar lo que uno ha visto y oído (Jn. 3:11; 1 Jn. 1:1). Hay dos connotaciones mayores en la palabra: (a) Una persona que vio y oyó, y reporta lo acontecido de primera mano (Hch. 1:22) y (b) Una persona llamada a observar un determinado caso o evento, a

fin de dar testimonio del hecho (Hch. 22:15), eventualmente, si acaso este es cuestionado (Kittel, Bromiley y Friedrich, 1958, p. 493).

La testificación tiene dos perfiles, uno es la verdad histórica de Jesús que el testigo conoce, y la otra es el testimonio vivo de la experiencia como testigo. Pablo sabe que el evangelio es poder por experiencia (Desmond y Rosner, 2000). Otro ejemplo de esto es Hechos 20:24, Pablo explica cómo opera la palabra en el hombre, basado en su propia experiencia (White, 2002, p. 232).

La Escritura muestra que la testificación resulta de alguien que ha tenido una experiencia con Jesús, un llamado a ser testigo y la recepción del don universalmente ofrecido del Espíritu Santo (Is. 61, Lc. 4; Hch. 1:8), a través de quien Jesús se comunica con el testigo (Jn. 15:26; Hch. 22:15; 26:16). White (2002) expresa la misma idea: “[Lo] más efectivo... Es el testimonio de nuestra propia experiencia” (p.16).

### Testigos ejemplares en la Escritura

Algunas historias de la Escritura incluyen múltiples testigos, como el caso de Naamán, los doce espías enviados a Canaán o Daniel; otras, involucran personas no convertidas que por orden de Dios buscan a los testigos para oír el mensaje, como los casos de Cornelio y Pedro; y otros, son esclavos circunstanciales que son usados por Dios poderosamente, como José en Egipto.

#### **La sierva de Naamán**

La historia de la sierva de Naamán involucra múltiples testigos que Dios usa como instrumentos en la testificación. Los objetos del amor de Dios eran Naamán, su esposa, el rey de Siria, y los siervos de Naamán. Estos fueron elegidos por el cielo para testificar del poder y los milagros de Dios. Los testigos que Dios planificó usar en el

milagro fueron Eliseo, la sierva de Naamán, el rey de Israel y Giezi. Este es un testimonio con múltiples testigos. Usa varios testigos a fin de salvar a una persona o un grupo de personas. No todos los testigos en esta historia parecen percibir la oportunidad de ganar el corazón de los espectadores (Naamán y su gente). El rey de Israel y Giezi fueron tomados sorpresivamente, y reaccionaron egocéntricamente, demostrando que su corazón estaba centrado en sus propios intereses más que en la testificación.

La sierva fue sincera y objetiva. A diferencia del rey de Israel, la niña dejó sus preconceptos y posible rencor hacia su amo y dio testimonio de aquello que impactó su vida mientras vivía en Israel. Su fe convenció a la esposa de Naamán, quien en su desesperación creyó y compartió la idea con Naamán. Dios buscaba salvar a Naamán, pero él lo ignoraba. Naamán lo compartió con el rey de Siria y se marchó hacia Israel. Para el tiempo que Naamán fue sano, al menos tres personas en los puestos más altos de la nación habían sido testigos de que en Israel había Dios (2 R. 5).

En esta historia se observa cómo Dios utiliza varios testigos en el proceso de la conversión de una persona. Algunos están a la altura de las circunstancias, otros no. Dios buscaba ganar a Siria a través del corazón de Naamán, y a la vez traer paz a Israel, pero el rey de Israel no lo percibió de esa manera. Estaba muy preocupado por su seguridad personal y olvidó consultar al profeta antes de actuar. Eliseo le dejó ver su error, así que finalmente atendió a Naamán, quien creía que la curación era poca cosa para alguien tan digno. Finalmente, Dios utiliza un grupo de esclavos paganos a fin de ayudar a Naamán a entender sus designios.

La historia enseña que los niños pueden ser testigos eficientes. Enseña también que el testigo debe estar listo a actuar en todo momento para percibir los planes de Dios

en cada situación. Enseña que Dios puede usar inconversos para alcanzar su fin. La experiencia de Giezi enseña que cuando alguien trabaja para el Señor debe mantenerse conectado a él. De otra manera, puede caer en el error de Giezi, quien fue controlado por la avaricia y se mostró interesado en los beneficios materiales que podía obtener de un milagro.

El rey de Israel y Giezi se perdieron la oportunidad de protagonizar la salvación. En cambio, la siervita ganó un lugar de honra a los ojos de su amo. La esposa de Naamán recuperó su seguridad y la salud de su esposo. El profeta cumplió su misión y aseguró la paz de Israel por los años siguientes.

Tres lecciones: (a) El testigo debe vivir expectante para servir a Dios, (b) la necesidad del hombre es la mayor oportunidad de Dios y de los testigos para testificar elocuentemente (White, 1955) y (c) Dios puede cambiar la suerte de una nación en un solo día.

## **Daniel**

Daniel, Ananías, Misael y Azarías fueron jóvenes capacitados por Dios en su niñez (Dn. 1:17). Tenían carácter y eran temperantes (Dn. 1:10). Fueron eficientes testigos de Dios hasta donde la Escritura lo registra (Dn. 1:21). Los milagros de la estatua (Dn. 2), el horno de fuego (Dn. 3), el foso de los leones (Dn. 6), el buen concepto que tenían, el afecto y respeto que inspiraban (Dn. 6:20) y los años que permanecieron en la verdad en medio de tanto paganismo, demuestran que los testigos pueden trabajar en sociedad con Dios. Daniel sirvió a varios reyes (Dn. 5:13) y mostró ser superior a todos en el reino durante su ministerio profético. Los paganos temían al Dios de Daniel y Nabucodonosor fue convertido. Daniel interpretó sueños, cerró boca de leones y profetizó



cosas que aún se están cumpliendo. Daniel y sus amigos son ejemplos de cómo Dios obra a través de sus testigos.

Tres lecciones: (a) Dios está al control de la historia del mundo, y al mismo tiempo dirige la experiencia personal de cada individuo a fin de administrar la obra de la testificación, (b) Dios derrama más luz a medida que el testigo la valora y crece, y (c) Dios manda al hombre a misiones extremas, pero siempre viaja con él.

### **La mujer samaritana**

Este caso es diferente a los anteriores. Ella conocía lo bueno, sin embargo había algo que la avergonzaba (Jn. 4:18). Luego de dialogar con Jesús, fue y evangelizó una buena parte del pueblo y los movilizó hasta el pozo de agua, donde dijeron: “Creemos”. Jesús, actuando como testigo, hizo básicamente cuatro cosas: Primero, le devolvió a la mujer el deseo de vivir, dándole sentido a su vida. Segundo, cambió la reputación de la mujer en un solo día. Tercero, aunque la mujer no tuvo mucho tiempo de capacitación como testigo, el poder que asimiló del mensaje de Jesús fue exponencial. “De la abundancia del corazón habla la boca” (Mt. 12:34). Cuarto, en un momento el Maestro cambió su existencia y la de un pueblo entero. La escuela de Jesús es sencilla y muy efectiva.

Tres lecciones: (a) Las mujeres tienen su lugar en el liderazgo de la testificación, (b) Jesús se encarga del pasado del testigo y modifica el futuro y (c) la testificación le da sentido a la vida.

### **El endemoniado gadareno**

La historia del endemoniado de Gadara (Mt. 8:28-34) presenta las diferentes actitudes y reacciones de los individuos ante la presencia y los milagros de Jesús. Están

aquellos que: (a) No se interesan en lo espiritual porque lo más importante es proteger sus intereses financieros, (b) tienen serios problemas, y lo saben, pero no pueden o no desean cambiar su realidad, y (c) que reconocen su necesidad y desean ser libertados de la opresión del pecado.

Jesús fue a testificar a Gadara. Se encontró con dos tipos de personas. Luego del encuentro, la realidad de ambos tipos de personas cambió totalmente. A los comerciantes se les terminaron sus intereses y al endemoniado se le devolvió el control de su vida. La identidad del endemoniado no es revelada, pero su historia es universal. Al que había estado endemoniado se le asignó un lugar en la nómina de testigos de Jesús para trabajar en su propia tierra. Se necesitaba alguien que vindicara a Jesús por sus hechos, por lo cual Jesús, con la vista puesta en la salvación de los pobladores, le dijo: Es necesario que testifiques. “Vete a tu casa, a los tuyos, y cuéntales cuán grandes cosas el Señor ha hecho contigo, y cómo ha tenido misericordia de ti” (Mr. 5:19)

En este caso, como en el de la samaritana, tampoco hubo tiempo para más capacitación. Este testigo, como otros casos en las Escrituras, fue enviado a testificar de lo trascendente, de lo que le sucedió al encontrarse con Jesús, de su propia experiencia. De esta manera, preparaba el lugar para la siguiente ronda de testigos, más capacitados, que luego serían enviados. La Escritura registra testigos que encontraron otros discípulos de Jesús que no tenían toda la luz (Hch. 19:6). La luz es como la aurora, va en aumento progresivo (Pr. 4:18).

Tres lecciones: (a) Jesús fue intencional en la testificación. Salió de su lugar y de su camino intencionalmente, para dejar un testigo de sus hechos en Decápolis, (b) Jesús liberó a un hombre del demonio y lo mandó a enfrentarse con él en la batalla de la

testificación, y (c) Jesús escuchó la oración del endemoniado que no podía razonar coherentemente.

### **La testificación y el sacerdocio de todos los creyentes**

Algunos autores identifican a Abraham como el origen de la selección del pueblo de Dios (Gn. 12:1, 2). Dios se expresa sobre Abraham, en Génesis 18, como lo hace de su pueblo escogido, mostrando: Primero, que tiene planes universales específicos para él. Segundo, que desea convertirlo en una nación o pueblo grande y especial entre las naciones. Y tercero, como lo declara Genesis 18:18-19, Dios se muestra orgulloso de su elección (EGW, 1990a, p.143; Ketcherside, 1956, pp. 20, 21).

#### Origen del sacerdocio de todos los creyentes

Originalmente, los patriarcas funcionaban como los sacerdotes de su propia casa (Gn. 8:20). Ellos presentaban las ofrendas por sus hijos (Job 1:5), incluso por los ya casados que vivían con ellos en la comunidad (Ketcherside, 1956, p. 22). “En los tiempos primitivos, el padre era el jefe y sacerdote del hogar y él ejercitaba la autoridad sobre sus hijos, incluso después que ellos tenían su propia familia” (White, 1940, p. 140). Al pasar el tiempo, la humanidad comenzó a olvidar al verdadero Dios (Gn. 11). Entonces, Dios decidió elegir una raza especial llamando a Abraham (Gn. 12:1). Abraham se esforzó por mantener el mismo sistema de patriarcado, a fin de preservar el conocimiento de Dios entre su gente (White, 1940, p. 141). Cuando el patriarca murió, el derecho al sacerdocio se le dió a su primogénito (Gn. 18:19; 25:31-34). White comenta que desde la caída, los padres han dado a su primer hijo a Dios a fin de recordar que algún día Dios daría su hijo por ellos. “El primogénito debía ser devoto a Dios y al sacerdocio como símbolo del Mesías” (White, 1955, p. 51).

White (1940) comenta que la promesa hecha a Abraham pasó a sus generaciones posteriores, siendo practicada por Isaac y Rebeca, como lo hizo Abraham; luego pasó a los nietos, Esaú y Jacob, quienes fueron criados en la doctrina del sacerdocio y la primogenitura. El primogénito debía transformarse en el sacerdote de la familia y, como Abraham, debía ser obediente a los requerimientos divinos y proclamar su fe donde fuera (p. 177).

### Israel y el sacerdocio de todos los creyentes

En tiempos de Moisés, Dios llamó al pueblo de Israel fuera de Egipto (Éx 5:1). Al pueblo se le dio a entender que el plan de Dios para con ellos venía desde la época de sus ancestros, y que Dios deseaba hacer maravillas y educarlos para desarrollar con ellos el tipo de relación que tenía con sus patriarcas (Éx. 12:24-26; Dt. 4:37).

Moisés los llevó a Sinaí para reconstituirlos como nación santa, como el pueblo de Dios. Una vez allí, Dios les presentó la promesa del sacerdocio resumida en Éxodo 19, se presentó a ellos como Libertador y Rey del pueblo, expresando sus requerimientos (Ex. 19:5) y presentándoles el privilegio del ministerio: “Un pueblo de sacerdotes y nación santa”, estas fueron las palabras que mandó a Moisés a decir al pueblo de Israel (Ex. 19:6).

Moisés enfatizó que la promesa del sacerdocio y el bautismo del Espíritu incluyen a todo el pueblo (Nm. 11:25-29). Josué, equivocadamente, intentó monopolizar el ministerio en Moisés, quien lo corrigió acertadamente expresando que “Ojalá todo el pueblo de Jehová fuese profeta, y que Jehová pusiera su espíritu sobre ellos” (Nm. 11:29), aclarando así que la promesa de Dios referente al sacerdocio es inclusiva, está al alcance de todos los creyentes.

En el libro de Deuteronomio, Dios refuerza la idea de que el pueblo fue seleccionado intencionalmente, de entre todos los pueblos, con el objetivo de hacerlos una entidad colectiva especial, compuesta de individuos sacerdotes, capaces de ministrar la gloria y el conocimiento de Dios a las razas del planeta, glorificando y testificando de la majestad del que los llamó (Dt. 26:18, 19).

#### La promesa del sacerdocio de todos los creyentes

El pueblo de Israel recibe la promesa del sacerdocio Éxodo 19 bajo las mismas condiciones de la promesa a Abraham. Dios llama al pueblo de Israel a ser su especial tesoro y sacerdotes santos (Éx. 19:6). El propósito original que Dios tiene sigue siendo el mismo (Gn. 18:19-29; Éx. 19:5). Dios promete hacer de Israel una nación grande, compuesta de individuos sacerdotes, ministradores de la gracia y del conocimiento de Dios, bajo las mismas expectativas que Dios tenía con Abraham: Se esforzarán por mantener el conocimiento de Dios a través de la testificación (Is. 43:21) entre las razas de la tierra (Éx. 19:6; Dt. 4:32-40). Hay elementos que siguen perfilando el propósito y la condición de la promesa sacerdotal del pueblo de Dios en Éxodo 19:5, 6. Son tres: (a) Obediencia, (b) representatividad y (c) testificación.

Isaías 66:1-12 enfatiza la permanencia de la promesa a través de los siglos y la iniciativa de Dios hacia el sacerdocio de todos los creyentes: “Seréis llamados sacerdotes de Jehová, ministros de nuestro Dios” (Is. 61:6). De la misma manera, así como los patriarcas del AT, como sacerdotes de la familia, tendrían ascendencia sobre sus descendientes y ascendencia sobre las naciones vecinas. Esta preeminencia sería el resultado de la obediencia incondicional y la testificación universal. Isaías también lleva

la promesa a niveles de conocimiento universal en términos de salvación, ya que implica que las naciones proclamarían a Jerusalén como modelo de redención (Boring, 1999).

#### El cumplimiento del sacerdocio de todos los creyentes

Cumplido el tiempo, Cristo llegó (Gál. 4:4). Luego de la resurrección, confirmó a los discípulos en el ministerio prometido en Éxodo 19:6 (Boring, 1999, p. 99). Le devolvió al pueblo de Dios el honor, la responsabilidad, el privilegio y la dignidad del sacerdocio, al enviar a los discípulos, previa recepción del Espíritu, a la testificación universal (Jn. 20:21).

Pedro resalta (2 P. 2:9) las expectativas que Jesús tenía al enviarlos, reiterando los requerimientos principales de la promesa de Éxodo 19:6. Utiliza los mismos términos, agregando expresiones de Isaías: (a) Pueblo escogido y (b) con un propósito: la proclamación universal. Esto resalta dos elementos relevantes para la realidad del sacerdocio de todos los creyentes en el NT: (a) Enfatiza un pueblo escogido por Dios y para él, de su propiedad, separado para uso divino y (b) para proclamar universalmente el carácter de Dios. “Mis alabanzas publicará” (Black y Black, 1998, p. 64; Schreiner, 2007, p. 114).

Aplicando Éxodo 19:6 e Isaías 43:20, 21 a la iglesia recién nacida, Pedro está nominando, implícitamente, a la nueva iglesia naciente como el Israel espiritual o herederos de la promesa del sacerdocio de Éxodo 19:6. “Pablo confirma esta verdad afirmando la fe de la nueva iglesia cristiana como la continuación del pueblo de Dios en la tierra (Ro. 11:19-21), a fin de introducir la percepción de pertenencia a la familia de la deidad y la heredad de la promesa” (Boring, 1999, p. 98).

La iglesia del NT es ahora el pueblo de Dios (Schreiner, 2007, p. 114), el Israel espiritual y los creyentes heredan el sacerdocio una vez ofrecido a los israelitas del AT, iniciándose a través del bautismo (Ap. 5:9, 10; 1 P. 2:10). Ketcherside (1956) expresa que este texto se refiere a que “la ciudadanía en el reino de los cielos constituye admisión al sacerdocio”. Previo bautismo, el creyente es introducido al reino de los cielos como un ministro. Este título no sólo implicaría el honor de dicha posición, sino también la responsabilidad de la función (p. 33).

La promesa de un pueblo de sacerdotes, seleccionado por Dios para su gloria, permea toda la Escritura, alcanza al Israel espiritual y su identidad trasciende a la eternidad (Ap. 20:6) como “sacerdotes de Dios y de Cristo” (Schreiner, 2007, p. 115).

En la Biblia, la testificación es muy rica en conceptos y naturaleza. Es básica y esencial para todo cristiano que nace a la nueva vida como un misionero. Este es comisionado por Jesús y dotado de dones por el Espíritu Santo para predicar, enseñar y habilitar a otros. El fin es que estos sean transformados y enseñados para hacer lo mismo, por el mismo Espíritu, luego del bautismo. El Señor llama, habilita, capacita y confirma a los que son llamados, y les da autoridad sobre todo. Testificación es hablar de lo que el creyente ha visto, oído y experimentado o simplemente transmitir las verdades bíblicas aprendidas.

## CAPÍTULO III

### LA TESTIFICACIÓN EN LA LITERATURA CONTEMPORÁNEA

Este capítulo analiza la testificación desde la perspectiva de los autores contemporáneos. Estará dividido en tres secciones, los componentes de la testificación, la capacitación en la testificación y los dones del Espíritu y la testificación. En el capítulo anterior se define la testificación como la cultura esencial del cristianismo, que debe ser desarrollada, perpetuada y transmitida a las generaciones subsiguientes. De la misma manera, los autores contemporáneos promueven el mismo pensamiento.

La importancia de recibir la palabra de Dios es constatada por Brunner (1962) que declara que “quien recibe la Palabra, y por ella salvación, recibe con ésta, la responsabilidad de la testificación... Donde no hay misión, no hay iglesia; y donde no hay ni iglesia ni misión, no hay fe” (p.77).

Barna (2002, p. 6) y Lyons (2010, p. 43) enfatizan que el desafío de la testificación se incrementa en la medida que la población mundial se multiplica exponencialmente, y esto sin considerar la actitud laodicense de las iglesias de nuestra época. Por otro lado, Johnson (1995) explica que a pesar que la población mundial está ansiosamente ensimismada en sus placeres egoístas, Jesús promete que el evangelio sería predicado a todo el mundo (Mt. 24:14). Desde esta perspectiva, afirma Johnson, entre el tumulto de las cosas por venir, Dios tendrá un pueblo testificando de su verdad.



## **Componentes de la testificación**

Norton (2010) comenta que la declaración de Jesús acerca de la importancia de “buscar” de Lucas 19:10 subraya el propósito de la venida de Jesús. Para lograr eso, Jesús construyó el fundamento de la infraestructura de la iglesia declarando que él era la roca sobre la cual la iglesia debía edificar. Dicha infraestructura eclesiástica debía ser capaz de soportar los embates del enemigo (Mt. 16:18, 19), capacitar a sus miembros y motivarlos a tomar su cruz y adoptar las enseñanzas de Jesús. Rainer y Geiger, (2006) enfatizan que si la obra del arquitecto permanece, el arquitecto es digno de honra, recompensa (Co. 3:14) y de ser ejemplificado (p. 110-112).

### **Infraestructura eclesiástica**

Infraestructura se define, en este particular, como los ministerios, servicios o elementos que son necesarios considerar a efectos de alcanzar y desarrollar los objetivos de la iglesia. En términos de la testificación, “infraestructura” se definiría como grupos de personas organizados en ministerios para interactuar entre ellos o con otros grupos y ministerios por una causa común (Mallory, 2001a, p. 73; Stevens y Collins, 1993, p. 76, 77).

### **Fundamento de la infraestructura**

La infraestructura debe comprender un fundamento espiritual permanente. Durante su ministerio terrenal, Jesús se dedicó a echar el fundamento para la subsiguiente edificación de la infraestructura eclesiástica (Mt. 16:18). El N.T. usando un vocabulario edilicio (Rainer y Geiger, 2006, p. 110), declara que la naturaleza de este fundamento es espiritual, cuya piedra principal es Jesucristo mismo. Este fundamento es de naturaleza inalterable e indestructible (1 Co. 3:11; Mt.19:19). Daniel 2 profetiza que su naturaleza es

inmutable y permanecerá para siempre. El fundamento secundario establecido por Jesús con los apóstoles y profetas (Ef. 2:20), siendo los creyentes las piedras vivas de la sobre-edificación. Desde esta última perspectiva, en el contexto de la iglesia contemporánea, el pastor local sería el arquitecto que dirige a los edificadores (Gladden, 2003, p.106; Mallory, 2001, p.23).

La infraestructura a desarrollar es espiritual más que física. Kanel (2003, p. 49) subraya que la Escritura declara que Jehová es el único fundamento capaz de sostener la edificación de la iglesia (Sal. 127:1; Mt. 7:24). Cada testigo es llamado a ser un edificador, como Cristo lo ejemplificó durante su ministerio (1 Co. 3:10).

### **Los edificadores de la infraestructura**

Los testigos son los edificadores de la infraestructura. Pablo explica que los testigos son enviados a echar el fundamento principal y el secundario sobre cada individuo; luego, el creyente es responsable de proseguir dicha edificación (v.12) por la cual eventualmente será juzgado (1 Co. 3:15). A esto, Eims (1978) agrega que la fundación es el secreto de la infraestructura; cuanto más alto se quiere edificar tanto más tiempo se debe invertir diseñando y edificando la fundación (p. 37). Los autores anticipan que el tono imprecatorio de Pablo sugiere una seria consideración antes y mientras se edifica.

Por otro lado, Rainer y Geiger (2006) ilustran que así como los planos guían la edificación material, la infraestructura, desarrollada en forma clara y precisa, debe guiar la edificación de los creyentes (p. 111). Jesús ilustra que la construcción que sobrevivirá es la de aquel que supo fundamentar su obra en la roca (Mt. 7:25; Sal. 127:1).

## **Infraestructura simple**

La infraestructura de la iglesia temprana era simple. Johnson (1995) enfatiza que el método de la iglesia temprana alcanzó lo inimaginable en todo sentido usando un método bi-disciplinario: (a) enseñar y (b) predicar a Jesucristo (Hch. 5:42). Esto es, obedeciendo la gran comisión, pero también haciéndose eco del método de Jesús en Mateo 4:23, compuesto de tres pasos: (a) predicaba, (b) enseñaba y (c) sanaba. Hunter (2000) agrega que la iglesia temprana era visionaria, inspiradora, apasionada por la misión, dispuesta a todo y humilde. Era un movimiento de gente inspirada por el Espíritu, deseosa de compartir su fe con familiares, amigos, extranjeros y enemigos (pp. 23, 24).

## **Propósito de la infraestructura**

Mallory (2001, pp. 74, 75) y Rainer y Geiger (2006, pp. 110-112) enfatizan que Pablo, en Efesios 4:11, así como el N.T. en general, utilizan una terminología arquitectural y edilicia en términos del proceso de la testificación, lo cual da a entender que el propósito fundamental de la infraestructura eclesiástica es habilitar a la iglesia para edificar individuos, no organizaciones.

El objeto de la estructura es organizar apropiadamente la iglesia a fin de capitalizar los rasgos positivos y disimular los desafíos de la misma (Gladden, 2003, p. 104). La organización estructural eclesiástica cumple la misma función que el plano de construcción de una casa, comenta Gladden (2003, p.107), y guía a los edificadores a través del proceso de la edificación en forma específica, organizada, paulatina y progresiva. De la misma manera, expresan los autores, “los ministerios de la iglesia deben: definir, ilustrar, medir, especificar, adaptar y proveer entendimiento creciente en

la ciencia de edificar las personas en camino a ser testigos” (Rainer y Geiger, 2006, pp.111-114).

### **Principios de la infraestructura**

Según los especialistas, se han encontrado principios universales de iglecrecimiento. Gladden (2003) menciona siete, mientras Schwarz (1996) enumera ocho y Macchia (2002) diez. La diferencia parece estar en que algunos autores consolidan ministerios. Algunos de estos ministerios son analizados en las siguientes páginas:

#### **El pastor o liderazgo capacitador**

El secreto de una estructura exitosa es el liderazgo (Hunter, 2000, p. 126). Dios trabaja a través de seres humanos (Hch. 10:20; Hemphill, 1994, p. 74). Siguiendo el ejemplo del Maestro, se sugiere que el pastor o líder de la iglesia debe poseer ciertas características fundamentales, naturales o adquiridas, necesarias para el debido éxito de la vital infraestructura (Burrill, 1997, p. 144; Gladden, 2003; Warren, 1995). La posición del pastor es de suma importancia, ya que este tiene el privilegio y la responsabilidad de dirigir la iglesia periódicamente desde el púlpito, dándole el protagonismo y la autoridad para promover o desacreditar la infraestructura en general o en parte (Ogden, 2003, p. 214). La iglesia será como el sacerdote (Os. 4:9).

#### **Un lugar de reunión acorde**

Warren (1995) recomienda no limitar el crecimiento de la congregación a la medida del edificio. Adquirir la propiedad muy temprano, sugeriría inconscientemente que al llenar el templo la misión fue alcanzada. Por otro lado, el aspecto del templo proclamará el tipo de gente al que apunta el ministerio de la iglesia. Gladden (2003) y

Warren (1995) enfatizan que la congregación tiene el control en cuanto a dónde reunirse, pero una vez elegido, el control lo tiene el edificio.

#### Ministerios enfocados en la gente

Este se divide en dos áreas mayores: (a) Testificación, (b) capacitación. El primero se enfoca en alcanzar seres humanos con el evangelio. El evangelismo personal, basado en las relaciones sociales, tiene un papel importante en la vitalidad de la infraestructura eclesiástica. El segundo se enfoca en capacitar miembros de iglesia a fin de: (a) Motivarlos en la testificación, (b) buscar que asimilen la visión de la iglesia (c) ayudarles a identificar sus dones espirituales, (d) asignarles un ministerio en la iglesia y (e) emanciparlos como testigos activos capaces de mezclarse con la gente y empatizar con ella. En relación con esto, White (1974) enfatiza que los testigos deben acercarse a las personas sin importar su estatus socio-económico o cultural y entrar en contacto con sus alegrías y sus preocupaciones con el anhelo de mostrarles la eternidad (pp. 348, 349).

#### Adoración contextualizada

El apóstol Juan, en Apocalipsis 14:7, llama al mundo a adorar al Dios verdadero. El principio fundamental de la vida de la iglesia es la adoración personal y corporativa al verdadero Dios. En este área es donde se mide la salud de la iglesia (Rainer y Geiger, 2006). El culto debe mover a los miembros a testificar, invitando a sus amigos a participar. Un miembro satisfecho espiritualmente producirá otros miembros en busca del mismo objetivo. Hemphill, (1994) declara que la adoración saludable tiene tres elementos fundamentales: (a) Eleva a la persona a Dios, produciendo un ardor en su corazón que lo motiva a la testificación y lo mueve a la acción. (b) Enseña, responde preguntas retóricas,

discipula. (c) Inspira transformación. La iglesia que practica una adoración viva e inspiradora, no necesita semanas de reavivamiento (p. 34).

#### Visión y cultura de la testificación contagiosa

Malphurs (2005) declara que ministrar sin una visión clara y bien articulada es invitar al fracaso (p. 17). La visión marca el rumbo y organiza un método para perpetuar la cultura adoptada y alcanzar el objetivo (Gladden, 2003; Warren, 1995). Por otro lado, la visión debe ser creada e inculcada. Los autores sugieren cuatro preguntas simples que ayudarán a las congregaciones a definir su visión: (a) ¿Por qué estamos aquí? (b) ¿Adónde nos llevará éste curso de acción? (c) ¿Es allí a donde deseamos llegar? (d) ¿Qué es lo que debemos ajustar? Crear y definir la visión ayudará a la iglesia a enfocar sus recursos en la dirección correcta (Burrill, 1999, pp. 49-52; Espinoza, 2007 pp. 114-124; Malphur, 2005, p.43).

#### Organización de los ministerios de la iglesia

En el capítulo anterior se definió que la Escritura, tanto como los distintos autores, enseñan que el hombre es el objeto y el medio elegido por Dios para ser producto de la atención de la iglesia. Reiner y Geiger (2006) comentan que el objetivo de la iglesia es producir hombres habilitados para hacer avanzar la misión de la testificación. A fin de organizar los ministerios, la iglesia necesita enfocar los recursos en desarrollar a los individuos en forma holística: Física, intelectual y espiritual. De esta manera, se asegura el correcto funcionamiento corporativo.

## **Diseño de los ministerios**

White (1993, p. 18) comenta que el primer paso dado alguna vez en vías de organizar el ministerio de la testificación de la iglesia cristiana fue dado por Jesús. Este acto condujo al mundo conocido de la época a conocer el evangelio en menos de un siglo. La primera actividad de Jesús fue seleccionar un grupo de líderes, luego les imbuyó su visión, los capacitó para perpetuar su visión, los preparó para el Pentecostés y les encomendó hacer lo que el había hecho (Jn. 13:15). Norton (2011) comenta que a Jesús le tomó aproximadamente la tercera parte de su ministerio seleccionar a sus discípulos y dos terceras partes las usó para capacitarlos.

Los autores recomiendan que los ministerios de la testificación deben ser diseñados con el fin de facilitar a los testigos la tarea. A su vez, deben guiar a los creyentes desde su primer contacto con la iglesia hasta la madurez espiritual y su eventual graduación como edificadores de almas (Gladden 2003, p. 107; Reiner y Geiger, 2006, p. 111). Desde esta perspectiva, es recomendable que los instructores bíblicos, tanto como los que capacitan a los creyentes, trabajen comunicándose periódicamente y siendo dirigidos por un ente común, a fin de capitalizar y efectivizar los esfuerzos y los recursos (Fuentes, 2002).

Rainer y Geiger (2006) mencionan básicamente dos elementos que los líderes de iglesia deben cuestionarse antes de formular nuevos ministerios, estrategias y seleccionar testigos para la testificación: (a) El tipo de testigos que la iglesia desea edificar y (b) el tipo de ministerios que la iglesia necesita para dicha empresa.

## **Principios en la organización de ministerios**

Antes de comenzar su ministerio terrenal, Jesús se preparó a fin de organizarse para alcanzar al hombre caído. De la misma manera los líderes contemporáneos debieran tomar su tiempo a fin de percibir mejor el tenor y la naturaleza de la obra a emprender. Los autores recomiendan algunos principios a tener en cuenta antes de organizar los ministerios para la testificación:

1. Hacer un análisis evaluativo a fin de: (a) Conocer el estilo y personalidad del campo o iglesia a ministrar y (b) diagnosticar los ministerios que serán necesarios organizar a fin de vitalizar la misión (Zackrison, 1997).

2. Crear ministerios que motiven y capaciten a los líderes a servir y a multiplicarse para mantener la vitalidad de la iglesia. White (1940) afirma que muchos estarían dispuestos a trabajar si se les enseñara cómo comenzar. Cada iglesia, dice ella, podría ser un instituto de capacitación laico si se lo propusiera (p. 149).

3. Crear una cultura de testificación: (a) Vivir para la testificación, (b) impulsar la testificación, (c) habilitar para la testificación, (d) entrenar en la testificación, (e) movilizar a la testificación y (f) motivar en la testificación (Mittelberg, 2007).

4. Establecer, sostener y contagiar la visión. Inspirar a la iglesia a soñar con su objetivo. Instilar la visión desde el comienzo y crear formas de promoción y asimilación de la cultura de la testificación.

5. Crear una atmósfera donde los valores de la testificación puedan subsistir, desarrollarse y perpetuarse como una cultura. Esto es, motivar a la iglesia o campo a redefinir sus objetivos y personalidad a fin de crecer, perfeccionarse y adaptarse a la visión individual y corporativa, involucrando cada nueva generación de testigos en los diferentes ministerios (Fuentes, 2010, p. 4).



## Compromiso de los testigos

Reh (2009) enfatiza el resultado de un estudio realizado por Patero en 1906, que fuera desarrollado durante el último siglo en el manejo corporativo basado en el principio del remanente responsable. Patero introduce la fórmula 80/20 en economía, la que expone que el 80 % es sostenido por el 20 %. En la década de 1930 los expertos de la época observaron que esta es una característica común en todas las áreas del trabajo corporativo. Jurán (2005) declaró que generalmente el “20 % es responsable del 80 %”; este principio pasó a la historia como “los pocos vitales – los muchos triviales” (p. 68).

### **Estadísticas**

Warren (1995) apunta a Gallup; declara que el 10-15 % de los creyentes norteamericanos está activo en algún tipo de ministerio en la iglesia, el 50 % está totalmente comprometido a una membresía nominal y el 40 % restante desearía servir pero no sabe cómo comenzar, ya que nadie se los ha pedido (p. 366). Barna (2002b) informó que el 50 % de los que se identifican como cristianos se declaran totalmente comprometidos con la iglesia, siendo entre los hispanos sólo el 33 %. Esto mejoró desde el 2006 cuando era sólo 28 %. Este mismo fenómeno lo observan Lyons (2010) y Kinnaman (2007) en sus últimos estudios de campo. Ellos declaran que entre las nuevas generaciones, el porcentaje que no se identifica ni se compromete con la iglesia ha excedido el 80 %.

De la misma manera, la Escritura también resalta el concepto de un remanente manteniendo la existencia de la masa general (Gn. 6; 18:16-33; Ap. 14). Es obvio que este concepto no preocupó a Jesús, quien seleccionó sólo 12 individuos para testificar al

mundo. Desde esta perspectiva, queda claro que el principio básico del compromiso no está basado en cantidad sino en calidad.

### **La fuente del compromiso**

Jesús define el compromiso en las palabras “toma tu cruz y sígueme”, relegando al segundo lugar, por amor a él, la familia y las posesiones. El que no lo sigue no es digno de ser un testigo (Lc. 14:26, 27). McDonald (2004) comenta que esto significa que la característica fundamental e imprescindible de un testigo real es considerar a Dios seriamente y poseer un corazón que responde sólo a Jesús (Ap. 14:7). Mediante su pedido, Jesús tiene en mente que el testigo sea su embajador, que declare su fe por precepto y por ejemplo y que demuestre a través de su experiencia que él es el único capaz de dar sentido a la existencia del ser humano (p.127).

Jesús es ejemplo de entrega altruista, sin la cual la humanidad no tendría ni salvación ni sentido existencial (White, 2010, p. 190). Algunos autores comentan que la cruz, es un símbolo de compromiso. El individuo como testigo debe concentrarse en llevar su cruz sin distracciones y la iglesia, corporativamente, debe elevar la percepción del compromiso con Cristo promoviendo la cruz. Cuanto más poderosa sea la promoción de los sucesos de la cruz como símbolo de Cristo, tanto más compromiso habrá en la iglesia. El pastor y los líderes, entonces, se tornan agentes y testigos de la cruz durante la testificación, la capacitación y la predicación. La cruz se torna objeto y medio del compromiso cristiano. Cuanto mejor se perciba y predique la cruz en la congregación, tanto mayor compromiso se observará en la iglesia (Gladden, 2003, p. ix; Samaan, 1999, p. 59).

## La capacitación en la testificación

Jesús comenzó su ministerio seleccionando a sus líderes a fin de entrenarlos en el ministerio. Steinbron (1987) señala que la Escritura llama a las iglesias y a sus líderes a hacer lo mismo, siguiendo el ejemplo de Jesús y capacitando a los líderes para el ministerio. Este es un llamado de Dios que las iglesias deben aceptar (Ef. 1:4). La Escritura enseña que el Espíritu Santo controla los ministerios (Hch. 16:6), distribuye dones y organiza el cuerpo místico de Cristo para que la iglesia pueda trabajar coordinadamente (Ef. 4:13). De esta manera, se alcanzaran los objetivos de la testificación (1 Co. 12:11).

### Significado y naturaleza

Mallory (2001) enfatiza que la capacitación para la testificación debe ser considerada desde una plataforma netamente bíblica. Esta no es de naturaleza denominacional, y puede ser puesta en práctica sólo con una mentalidad de trabajo en equipo, que por naturaleza no es fácil de lograr ni es algo que se pueda realizar a corto plazo (pp. 21, 22).

Brown 1970 y Jamieson, Fausset, y Brown, (1997b), comentan que Pablo introduce el tema de la capacitación en Efesios 4:11, 12 utilizando el término *katartizo*. Este término es etimológicamente rico en significado, ya que Pablo lo usa con diferentes énfasis que conducen a diferentes traducciones como: Equipar, perfeccionar, enmendar, completar, preparar y ordenar. El vocablo *katartizo*, según Brown (1970), está compuesto de dos términos griegos *kata* + *artizo*. El término principal, *artizo*, se traduce “artesano” o “trabajador manual”. Ocurre 14 veces en el N.T. la primera vez en Mateo 4:21, cuando señala que Pedro y Andrés estaban “remendando” las redes; otra connotación es “suplir”

en 1 Tesalonicenses 3:10; “perfeccionado” o “terminado de entrenar” en Lucas 6:40 y “perfectamente” en 1 Corintios 1:10, este último da a entender “perfectamente unidos en lo intelectual” (Liefeld, 1997, p. 107).

Pablo utiliza la exaltación de Cristo en el cielo para enfatizar que él es la cabeza de la iglesia (Ef. 1: 22, 23), y así introducir la dispensación del Espíritu Santo como administrador de la iglesia. Pablo utiliza el mismo patrón introductorio que utilizara Jesús en Mateo 28:18, al presentar la gran comisión a los discípulos. Pablo comienza exaltando a Cristo en el cielo, presentándolo como cabeza de la iglesia con potestad universal, para introducir luego al Espíritu Santo como distribuidor de los dones espirituales (Ef. 1:20, 21; 4:1-32), dando a entender que esto puede ser hecho sólo a través de los méritos de Cristo y de su potestad universal.

En el texto de Efesios 4, Pablo implica que los obreros debieran trabajar con la misma dedicación de Cristo. White (1903) declara que los verdaderos pastores y maestros apuntarán a lo más alto mientras sirven a Jesús (pp. 29, 30). Louw y Nida (1996, p. 375) y Wallace (2000) comentan que el término usado para “pastor” tiene la connotación de “proteger o tener cuidado de una manada” (Lc. 2:8); literalmente significa “uno que cuida de un grupo bien definido de seguidores” (Hch. 20:28). Pablo vuelve a relacionar ambos términos nuevamente en Hebreos 13:20, 21 declarando primero que Jesús es el gran pastor de las ovejas, que hace aptos a sus seguidores.

Wallace (2000) continúa diciendo que al utilizar el término “pastor” indistintamente, tanto para Jesús como para los testigos que fueran capacitados con este don, significa que Pablo entendía que estos últimos serían tan pastores como era Jesús, recibiendo el don para ministrar y capacitar, con la misma actitud y altruismo con los

cuales Jesús ministró y capacitó. Esto último significa que el don pastoral que capacitó a Cristo como hombre en esta tierra para pastorear a sus seguidores (Jn. 10:11), ahora descansaría en los testigos que recibieran el don. En materia de testificación, se esperaría de ellos lo mismo que se esperaba de Jesús. Tendrían a Jesús a la derecha del Padre para potencializar su ministerio a fin de realizar las cosas que hizo su Maestro (Jn. 14:12).

Las ovejas escuchan la voz del Pastor y le siguen (Jn. 10:27). Esto significa que el líder es Jesús, las ovejas le siguen (Jn. 10:16; Ef. 4:11). Jesús encomendó a Pedro hacer lo mismo (Jn. 21:17), y luego Pablo (Hch. 20:28) y Pedro (1 P. 5:2) encomendaban a los ancianos de iglesia apacentar a las ovejas con el don que recibieron del Espíritu Santo (Robertson, 2003b).

Robertson (2003c) comenta que Pablo utiliza *katartizo* nuevamente en Gálatas 6:1 con el sentido de Mateo 4:21, esto es como pidiendo a los que son espirituales que cuando alguno de los creyentes falle espiritualmente, restauren al pecador con el sentido de ayudarlo a retornar al redil. Esta última traducción muestra una connotación aun más abarcante y profunda del propósito de la capacitación, ya que los capacitados también pueden, eventualmente, aparte de ser restauradores, tener necesidad de ser restaurados. Jesús también enseñaba esto; el restaurado debía ser restaurador (Lc.10:37). La expresión que utiliza Pablo, “los espirituales” (Ga. 6:1), da a entender que la capacitación de testigos y discípulos a la medida de Jesucristo (Ef. 4:13) es una obra que sólo se puede realizar habiendo recibido el Espíritu (White, 1955, p. 37). Todo eso significa que *katartizo* es un término relacionado con los que están bautizados, ya que deben restaurar y perdonar al que cae y esto no podría ser hecho, según Pedro y Jesús, a menos que hayan recibido primero el Espíritu Santo (Lc. 11:4; Hch. 2:38).

Otra de las connotaciones se encuentra en Hebreos 13:21. Ellingworth (1993) resalta a Pablo tratando de instilar la seguridad de la misteriosa obra de Dios operando su voluntad en el hombre que se esfuerza en su camino, mientras Dios produce en él, el querer como el hacer, sin afectar su libre albedrío (p. 730). A simple vista, el texto declara que Jesús capacitará a los testigos con todo lo necesario para llevar a cabo su voluntad, permeando la idea que la capacitación, tanto como el ser capacitado, es una actividad que debe llevarse a cabo en asociación con la deidad. White (1955, p. 37) subraya que las estrategias no debieran ocupar el lugar de la presencia del Espíritu Santo (Jer. 2:13); restaurar al hombre a la imagen de Dios es una tarea sobrenatural (Ef. 4:13). La capacitación, en términos de testificación, es la ciencia más elevada del universo, a través de la cual el creyente debe ser preparado para conectar al mundo con el cielo (White, 1955, p. 13).

El último grupo de dones en Efesios 4:11 es pastores y maestros, dos dones en uno, ya que entre ellos no aparece “a otros”, como se menciona en el caso de los dones anteriores. De esta manera, se traduciría literalmente: pastores quienes son también maestros. Esto da a entender que los pastores son simultáneamente capacitados para enseñar. Zackrison (1993a) lo llama “ministerio celular [de capacitación] múltiple”. Según este autor, el pastor debiera entender esta forma de ministrar, si quiere crecer y hacer crecer (p. 7). La Escritura señala explícitamente que los seguidores de Jesús deseaban ser capacitados por él (Lc. 11:1). Sobre este tema, White (1925) declara que muchos servirían si sólo se los capacitara (p. 59).

## **Etapas en la capacitación**

La capacitación puede dividirse en dos etapas (Mt. 28:19-20): La primera, previa al bautismo (v. 19) y la segunda (v. 20), posterior al bautismo (Burrill, 1998). La primer etapa de capacitación habilita al creyente para conocer a Dios e identificarse con su pueblo. El propósito de la primer etapa de capacitación es inspirar al creyente a aceptar el llamado de Dios a través del bautismo. La segunda etapa de capacitación ayudará al creyente a madurar en la fe e intentará transformarlo en un testigo fiel.

Hemphill (1994) considera ocho etapas de maduración en el discipulado: (a) Vinculación, (b) necesidad de nutrición y afecto, (c) autoestima: propósito de su llamado y su lugar en la congregación, (d) destrezas básicas para que sobreviva el cristianismo (e) conocimiento bíblico básico (f) maduración del carácter a través de las relaciones (g) desarrollo de destrezas ministeriales y (h) ministerio reproductivo. Es responsabilidad de la iglesia entender estas etapas y crear ministerios para proveer su seguimiento. Sarli (1999) recomienda que no debe haber reglas fijas en la testificación y la capacitación; nuestra obra es progresiva y debemos dejar lugar para mejorarla. Los métodos tienen siempre que tener en cuenta otros métodos a fin de perfeccionarse a sí mismos (pp. 4, 30).

## **Desafíos en la capacitación**

White (1915) señala que en algunos casos, luego del bautismo las personas son abandonadas. El instructor que los llevó a la verdad, entiende que terminó su obra y debe ir en busca de otras ovejas. Esta es una equivocación muy generalizada por parte de los obreros, quienes debieran seguir con la obra de capacitar a cada discípulo (p. 380). El ejemplo de Jesús lo demuestra claramente: (a) Jesús buscó e invitó al creyente a seguirlo,

(b) caminó con ellos y les permitió observar cómo se hacía la obra, (c) les enseñó y los envió a practicar de dos en dos, (d) los juntó para evaluar sus experiencias y les dio recomendaciones, (e) los comisionó y (f) los emancipó en el Espíritu Santo. White (1915) afirma que la negligencia en el seguimiento de los discípulos recién bautizados dista de ser el método de Cristo y deja al creyente a expensas del enemigo de las almas, por lo cual muchos han sido llevados a una posición donde ya no podrán ser alcanzados (p. 351).

Morris (1992) comenta que el método de enseñanza de Jesús era la observación; el discípulo debía observar y preguntar por qué y cómo. En otras palabras, Jesús enfatizó un estilo de vida, tanto por parte del capacitador como del discípulo (p. 749). White (1998) dice que lo que intencionalmente lleva al testigo a abandonar al alma recién bautizada puede ser equivocadamente justificado en el deseo de aumentar el valor de la cosecha basado en el número. En ese respecto, el testigo capacitador debe entender que el mundo “se hunde en la insignificancia, en comparación con el valor y el precio pagado por esa sola alma” (p. 257).

### Modelos de capacitación

Esta parte de la investigación analizará tres modelos de testificación: (a) El modelo de Jesús, que fue dado a los discípulos en el momento de la ascensión y que básicamente es el origen de todos los demás, (b) el modelo de la iglesia primitiva y (c) los modelos de testificación contemporáneos.

#### **Modelo de la gran comisión**

Hall (2008) enfatiza que la gran comisión conlleva un principio fundamental que prescribe la naturaleza de la capacitación. El evangelio sería transmitido a través de un



liderazgo combinado entre lo humano y lo divino (p. 19). El plan de capacitación de Jesús es simple y concreto. Se pueden observar tres etapas mayores: (a) Selección inspirada, adecuada y cuidadosa, (b) capacitación pragmática y evaluación sistemática, y (c) emancipación espiritual dependiente.

Jesús comenzó su ministerio buscando el bautismo del Espíritu Santo (Mt. 4:1). Luego, Jesús comenzó a seleccionar a los discípulos bajo la dirección del Padre (Lc. 6:33; Jn. 17:12). La selección estaba basada en el principio de entrega y compromiso total (Jn. 6:1-69). El concepto del compromiso no es negociable para Jesús (Daily, 1994, p. 321). Nixon (2004) resalta que cuando Jesús llamó a los discípulos, ellos dejaron las redes y fueron tras el Maestro. Esta forma de seleccionar se observa cuando Elías llamó a Eliseo, que al igual que Jesús, tenía un sólo requerimiento de discipulado: una actitud altruista de compromiso total: “Dejad todo y seguidme” (Mt.10:38; 1 R. 19:15, 16, 19).

Al igual que en la selección de los discípulos, la obra de capacitación es encomendada por Dios, su fin es glorificar a Dios y debe terminarse en el tiempo de Dios (Jn. 17:4). El propósito de la capacitación es de naturaleza espiritual. El objeto de la capacitación era preparar hombres que pudieran testificar (Mr. 3:14). Eims (1978) enfatiza que el objeto del trabajo de Jesús era el hombre (p. 28). Tenía momentos especiales con ellos cuando les declaraba los secretos del reino de los cielos (Mt. 13:11; pp. 30, 31). Jesús infundía en ellos el carácter de un embajador.

### **Modelo de la iglesia temprana**

El patrón de trabajo de la iglesia temprana está expresado en Hechos 2:41-48. Se basaba en: (a) Las enseñanzas de los apóstoles, (b) la comunión y (c) la oración. Los resultados testificaban por ellos mismos. Malphurs (2009) enfatiza que los discípulos

permanecieron en las enseñanzas de Jesús como él lo había mandado (Jn 14:12), y mantuvieron el patrón general de su ministerio: (a) Predicando a los judíos (Hch. 2-7) y (b) adaptándose a la predicación multicultural y multiétnica (Hch. 6); les predicaron a los samaritanos (Hch. 8:1-5) y a los gentiles (Hch. 10). White (1955) declara que el éxito de la iglesia dependía de la obediencia y la dedicación a la gran comisión. Zackrisson (1993b) subraya que el récord de Hechos 2 no fue una práctica extraordinaria u ocasional sino la experiencia cotidiana de la iglesia del primer siglo, lo cual era el plan de Dios para la iglesia de todas las épocas (p. 4).

Según los autores, el secreto del éxito del modelo de la iglesia temprana en Hechos fue que: (a) Hicieron énfasis en el fundamento de la infraestructura: Cristo, (b) permanecieron en las enseñanzas de Jesús y de los discípulos (Mt. 7:25, Ef. 2:20), (c) fueron a todas partes predicando el evangelio. Nacían y vivían en un ambiente de testificación (Hch. 8:4), (d) entrenaron a sus discípulos (Hch. 14:21, 22) y (e) se prepararon para recibir el Pentecostés (Hch 2) y obedecieron la voz del Espíritu (Eims, 1978, pp. 41, 42; Malphurs, 2009, pp. 61, 62; White, 2006, p. 126).

### **Modelos contemporáneos**

Entre el 65 % y el 85 % de las congregaciones protestantes, declara Kanel (2003), han percibido durante la última década del milenio que, o estaban declinando en membresía o estaban experimentando estancamiento espiritual. Esto las ha motivado a reconsiderar su participación con respecto al mandato de la testificación (pp. 45, 46).

Martiner y Johnson (1992) declaran que las iglesias que desean crecer en vitalidad hallarán la fuente de salud en la gran comisión, tal como Jesús lo halló durante su ministerio terrenal (Mt. 28:16-20; p. 15). Farnsworth (2005) menciona tres de los

modelos más vistos en el presente: (a) El modelo de dependencia, en el cual el líder o pastor hace todo el trabajo y los hermanos son espectadores, (b) el modelo remedial, donde el líder o pastor es el héroe que llega a solucionar un caso de emergencia, jugando el papel de árbitro o pacificador y (c) el modelo normativo, que depende de infraestructuras ministeriales, basado en los dones del Espíritu, como el modelo de Warren, quien enfatiza el protagonismo laico (p. 368).

Warren (1995, pp. 47-71) dice que los líderes fueron creados por ministerios (Ef. 2:10); salvados por ministerios (2 Ti. 1:9); llamados al ministerio (1 P. 2:9, 10), dotados para el ministerio (1 P. 4:10), autorizados para ministrar (Mt. 28:16-20), preparados para ministrar (Ef. 4:11, 12), necesitados para ministrar (1 Co. 12:27), que rendirán cuentas por su ministerio y serán recompensados por su ministerio (Col. 3:23, 24).

Christensen (2000) comenta que la First United Methodist Gothic Cathedral estaba en vías de declinar cuando decidieron afectar todos sus ministerios a tres características: (a) Creer, (b) pertenecer y (c) convertirse, que responden a los ministerios de proclamar, relacionarse y servir, respectivamente. La primera, es el discipulado, donde todos son capacitados para servir; la segunda, incluye adoración, comunión y sociabilización; la tercera, incluye el servicio y la testificación para con el prójimo (p. 19).

La mayoría de las iglesias contemporáneas sufren de “programismo” material, y así como los programas están agendados con un horario de comienzo y de cierre, la testificación de la iglesia lo sufre sin que el compromiso de testificar trascienda las paredes del edificio de la iglesia (Eims, 1978, p. 45). Por otro lado, Christensen (2000) afirma que entrenar a los miembros para el ministerio provee confianza al laico y fundamentos teológicos, a fin de que este sirva, a su vez, como un capacitador (p. 23).

La mayoría de los modelos contemporáneos vivos se mantienen dentro de los parámetros de la gran comisión, caracterizados fundamentalmente por: (a) Discipulado, (b) tutoría y (c) servicio. El modelo presentado por Mallory (2001), al igual que la gran comisión, se divide en tres etapas: (a) Preparación, (b) conexión y (c) capacitación. Se puede observar que Mallory prepara al creyente para entender la visión de la iglesia y los fundamentos bíblicos del servicio. En conexión, el creyente aprende quién es, cuáles son sus necesidades y cuáles son sus dones. Y finalmente, la capacitación comprende cómo vivir una vida de servicio, creciendo espiritualmente y desarrollando su ministerio y sus dones efectivamente (p. 197).

Para Mallory (2001), como para Jesús, el plan es simple: (a) Edificar una infraestructura que provea apoyo administrativo al sistema, (b) crear un grupo maestro de líderes de capacitadores, y (c) perpetuar una cultura de capacitación (pp. 197, 198). Para sostener este modelo, Mallory propone siete principios fundamentales: (a) Oración, (b) sacerdocio de todos los creyentes en la visión de Efesios 4, (c) liderazgo con espíritu de servicio, (d) trabajo de equipo, (e) intencionalidad, (f) una actitud constante y proactiva hacia el cambio y (g) la adaptación de estrategias sin comprometer los principios (p. 198).

### Conceptos asociados a la capacitación

En esta parte analizaremos cinco elementos relacionados con la capacitación que se observan en el ministerio de Jesús así como en la capacitación contemporánea. Estos son: Reclutamiento, instrucción, delegación, implementación, supervisión y evaluación.

#### **Reclutamiento**

Jesús reclutó a los discípulos (Mt. 4:20) previa noche de vigilia (Lc. 6:12). Luego, se tomó casi un año para comenzar a desafiarlos en comprometerse seriamente con su

causa (Maharjan, 2002, p. 65). Mallory (2001) afirma que la mayoría de los potenciales líderes a reclutar está en las iglesias: Algunos alrededor del pastor, otros desatendidos o desinformados, otros en un ministerio equivocado respecto a su don, pero la mayoría está en el entorno de la congregación.

### **Instrucción**

Jesús enseñaba de dos maneras: (a) En la práctica, los discípulos veían lo que Jesús hacía y luego Jesús los enviaba a hacerlo (Mr. 9) y (b) les revelaba los secretos del reino con opción a intercambiar preguntas (Mt. 13). Malphur (2009) observa cuatro características en el método de instruir de Jesús: (a) Predicaba para captar la atención de sus seguidores y hacerlos creyentes, (b) se enfocaba en grupos pequeños. Luego de un tiempo, se alejó de las multitudes para invertir tiempo discipulando al grupo de los doce, a fin de prepararlos para la gran testificación del mundo (Mr. 3:14). Malphur enfatiza que “Jesús vertía su vida en la mente de los discípulos”. Se relacionaba íntimamente con ellos con el objeto de infundir en ellos su carácter y su visión universal (Malphur, 2009, pp. 58, 59). (c) Jesús tenía un círculo de asociados escogidos a fin de instilar en ellos secretos aún más íntimos (Mr. 9:2) acerca de la naturaleza de su misión: Pedro, Santiago y Juan y (d) aconsejaba individuos en citas privadas (Jn. 3 y 21) uno a uno (Malphur, 2009, pp. 57, 58). Maharjan (2002) subraya tres características en la instrucción de Jesús: (a) Contextualización: Enseñaba usando las circunstancias diarias de la vida. (b) Carácter: Se concentraba en calificarlos para el servicio. (c) Contenido: Seguía un curso definido de instrucción, la Escritura (p. 74).

## **Delegación**

Coleman (1989) enfatiza que Jesús capacitó a los discípulos enviándoles de dos en dos a fin de experimentar el ministerio y preparar el camino para su llegada (Lc. 9:52; p. 82). Jesús practica la delegación (Is. 40:3; Lc. 1:17, 76, 3:4) relacionando tres elementos básicos: Apostolado, autoridad, y mensaje; envía el delegado en el camino delante de él para que “prepare el camino para el Señor” (Bock, 1996; Tannehill, 1996, p. 234). Jesús capacita a los setenta y les ordena ir por las aldeas sin llevar nada, haciendo milagros, curando y expulsando demonios (Lc.10:1-12). De esta manera, ellos aprendían a interceder por los necesitados y adquirirían experiencia para su futuro ministerio. Maharjan (2002, p. 79) cita a Paul Benjamín, quien dice que antes de delegarles autoridad, Jesús los capacitaba amándolos (Jn. 13:1), enseñándoles (Mt. 5:2), orando por ellos (Lc. 22:39-41) y entrenándolos en forma práctica (Mt.10; Lc. 10).

## **Implementación**

La Escritura refleja dos perfiles diferentes de la implementación ministerial de los discípulos: (a) Marcos 9:14-29, donde algunos de los discípulos fracasan en su ministerio y (b) Lucas 10:17, donde los discípulos vuelven en victoria mostrando que habían vencido la situación anterior. Marcos fue impactado más que Lucas con este evento, ya que cierra su evangelio haciendo énfasis en el tema (Mr. 16:17, 18). La implementación de la tarea de la testificación es la herramienta del cielo que provee crecimiento y madurez de carácter a la luz de la deidad (2 Co. 3:18).

## **Supervisión y evaluación**

Maharjan (2002, p. 82) menciona que un líder no puede delegar un trabajo y olvidarse de él. Jesús tomaba tiempo para analizar las grandes experiencias por las cuales

los discípulos pasaban. A veces se retiraba aparte de la multitud con los discípulos (Lc. 9:10), otras visitaba con ellos y les preguntaba cosas (Mt.16:15-17), y otras les permitía observar para afianzarlos en la fe (Lc. 24:39). Jesús usaba la evaluación en forma didáctica y constructiva (Mt. 3:11-15; Lc. 10:17-24).

### **Los dones del Espíritu en la testificación**

Jamieson (1997b) comenta acerca de Efesios 4:8 que Cristo, como conquistador de la antigüedad, marchaba victorioso rumbo al trono universal, recibiendo dones de entre los hombres para distribuirlos a los hombres. Estos dones y la presencia del Espíritu Santo son resultado de la ascensión de Cristo al cielo (Jn. 7:39; 14:12). Nixon (2004) comenta que Cristo es el proveedor, “Cristo es el único” en el vasto universo calificado para dar sentido a la vida del ser humano declarando al hombre “tú eres o tú serás” (p. 51). Tafee (2002) enfatiza que el Espíritu Santo es administrador y distribuidor de los dones (1 Co. 12: 4, 11). White (1958) subraya que los dones pertenecen a los cristianos, ya fueron asignados a los humanos, pero pueden ser utilizados sólo previa recepción del Espíritu Santo (p. 292). Pablo recomienda que los cristianos debieran considerar esto cuidadosamente (1 Co. 12:1).

### **Recepción del Espíritu**

Espinosa (2007, pp. 135-137) ilustra la necesidad de vivir en el Espíritu, mencionando Ezequiel 37:1-14, mientras divide la ilustración en tres etapas: Los huesos, los huesos organizados pero sin vida y un ejército inmenso. Espinosa compara estas tres etapas a las tres explicaciones de Jesús dada a los discípulos en Juan 14: (a) El mundo no conoce al Espíritu, (b) el Espíritu está “con” vosotros y (c) el Espíritu estará “en” vosotros.

## **El bautismo del Espíritu Santo**

Espinosa subraya que si los discípulos hubieran salido a hacer la obra basados en su propia fuerza intelectual sólo hubieran logrado organizar la iglesia, pero no darle vitalidad. Por otro lado, Espinosa enfatiza que Jesús hace diferencia entre el Espíritu “está *con* vosotros” y “estará *en* vosotros” refiriéndose al bautismo del Espíritu Santo. Froom (1956) remarca que es a través del bautismo del Espíritu que lo que estaba muerto pasa a estar vivo, ya que sólo el Espíritu hace del hombre un cristiano (Ro. 8:9; p. 169).

## **Sed llenos del Espíritu**

Como se vio en el capítulo anterior Jesús, invitó a sus discípulos a esperar la promesa del Padre, el Espíritu Santo. Entonces sucedería el cambio que Jesús había prometido en Juan 14:17, el Espíritu pasaría de morar “con” ellos a morar “en” ellos. Pablo manda a los creyentes a ser llenos del Espíritu (Ef. 5:18). Luego lo explica en Romanos 14:17, porque el reino es gozo en el Espíritu. De esa manera podrían llenar al mundo con los frutos del Espíritu, necesarios para la edificación del cuerpo de Cristo (Ramos, 1994).

## **Vivir en el Espíritu**

Espinosa (2007, pp. 139-142) cita la Escritura cuando enseña que los discípulos estaban muertos en sus pecados (Ef. 2:1), y el Espíritu les dio vida juntamente con Cristo (Ef. 2:5). Pablo aconseja que no se contriste al Espíritu Santo ocupando la mente con amargura (Ef. 4:30), a fin de que él habite en el creyente. La forma de vivir en el Espíritu, según Pablo, es dejando la pasada manera de vivir y edificando con el Espíritu (Ef. 4:17-30). Froom (1956) declara que el Espíritu Santo estuvo “con” el hombre a través de las



edades, pero después del Pentecostés el Espíritu está “en” el hombre, acercando a Cristo más íntimamente a la humanidad que cuando Jesús lavó los pies a los discípulos (p. 60).

### Función del Espíritu Santo

Stevens (2004) comenta que la Escritura enseña que la iglesia es el cuerpo de Cristo (1 Co. 12:27) y el Espíritu Santo asigna a cada miembro su lugar como órgano vital para que funcione y se desarrolle de la manera que Dios quiere que testifique para su gloria. A esto la Escritura llama dones espirituales (1 Co. 12:1). Según Tafée (2002), el Espíritu suplente las necesidades de la iglesia en la tarea de la testificación, capacita, entrega, amonesta, ilumina, solidariza, provee poder espiritual, unifica, dignifica y regenera.

### **El Espíritu regenera**

El hombre carnal es digno de ira y está perdido (Ef. 2:3) y no entiende las cosas de Dios por que le son locura (1 Co. 2:14). Lo que es nacido de la carne es carne y no puede entender las cosas de Dios (Jn. 3:6). Toda carne necesita nacer del Espíritu por el bautismo (Jn. 3:3). Ramos (1994) comenta que luego de escuchar la palabra y haber creído, previo bautismo, la persona nace en el Espíritu (Mt. 3:13-15). El Espíritu viene a morar en el creyente, este recibe perdón de pecados (Hch. 2:38) y es sellado para el día de la redención con las primicias del Espíritu (Ef. 1:13, 14; Ro. 8:23). Ramos (1994) continúa diciendo que “lo que se le entrega al Espíritu, él lo limpia; lo que él limpia, lo llena; lo que él llena, lo usa (p. 10, 11). Pablo exhorta a los creyentes que fueron regenerados a no volver a la vieja vida sino a vivir tratando de no contristar al Espíritu (Ef. 4:30).

### **Alumbra el entendimiento**

Pablo declara que el hombre natural no percibe las cosas de Dios (1 Co. 2:14), pero el creyente habla sabiduría y misterios de Dios gracias al Espíritu de sabiduría y de revelación (Ef. 1:17-21). El Espíritu Santo escudriña todas las mentes incluyendo la mente de Dios. Froom (1956) declara que el Espíritu es el mayor buscador de corazones del universo y lo escudriña todo (p. 65). El creyente habla palabras dadas por el Espíritu de Dios (1 Co. 1:13). Basado en esto, Pablo afirma que los creyentes tienen la mente de Cristo a través del Espíritu Santo (1 Cor. 2:16). El Espíritu dirige al discípulo a toda la verdad (Jn. 16:13) y recuerda todas las cosas que Jesús enseñó (Jn. 14:26).

### **Produce unidad y crecimiento**

Pablo exhorta a los creyentes a vivir unidos con la vocación que fueron llamados por medio del Espíritu (Ef. 4:1-7). El principio bíblico es unidad en la diversidad; unidad corporal en diversidad de órganos (1 Co. 12:4-6). Los creyentes son muchos, pero miembros de un sólo cuerpo y miembros los unos de los otros (Ro. 12: 5). El poder de Dios obra en la diversidad y promueve la unidad en el amor a través de la distribución, coordinación y capacitación por los dones (1 Co. 12).

Froom (1956) declara que la gran necesidad del mundo es “un ministerio nacido del Espíritu, llamado por el Espíritu, lleno del Espíritu y dirigido por el Espíritu a fin de terminar la obra” (p. 128).

#### Los dones del Espíritu

Pablo y Pedro declaran que Dios capacita a los que llama para la testificación (1 Co. 12; 1 P. 4:10). Stott (2006) subraya que el derramamiento del Espíritu Santo en Hechos 2 es el don universal profetizado por Joel 2:28-31 y confirmado por Pedro (Hch.

2:17), a fin de alumbrar el mundo con la gloria de Dios (p. 35). En Hechos 2 el Espíritu llenó a 3,000 personas sin hacer acepción étnica, cultural o lingüística. Espinosa (2007) agrega que el futuro de la iglesia fue transformado en un momento. Como consecuencia de esto se comenzó a crecer la popularidad de la iglesia y de los discípulos rápidamente. La iglesia crecía a causa de la presencia del Espíritu en los creyentes (Hch 4:33). Los dones de la iglesia se destacaron a partir de ese día, cuando los discípulos fueron capacitados espiritualmente para predicar lo que habían aprendido con Jesús (p. 144).

### **Naturaleza y propósito de los dones**

Dick y Miller (2003) definen la naturaleza de los dones del Espíritu como regalos inmerecidos del cielo que definen quienes somos en la comunidad cristiana en términos de la testificación. Los dones son dados con el fin de capacitar y habilitar al creyente en forma única. El Espíritu modela el carácter y la personalidad individual a fin de realizar la obra corporativa de la testificación universal (p. 21).

Berding (2007) subraya por definición general, que los dones que el Espíritu distribuye son habilidades para ser capitalizadas por los creyentes a través de los diferentes ministerios (p. 27). Fortune (1987) comenta que es importante que el creyente identifique y entienda el tipo de don que posee (p. 17). Por otro lado, Berding (2007) declara que hay dos escuelas de pensamiento con respecto a la identificación de los dones: Un grupo de autores enseña que el creyente debe descubrir sus dones a fin de ponerlos en práctica en forma efectiva. El otro grupo enseña que el creyente debe comenzar a servir y, eventualmente, Dios lo guiará hacia el área específica en la que él desea que sirva. Berding define que no importa que avenida decida tomar el creyente, en un punto o el otro descubrirá sus dones y efectivizará su rendimiento en la testificación

(pp. 17-37). Los autores Fortune (1987) y Schwarz (2001) encierran los dones en tres categorías:

1. Los dones espirituales o de manifestación. El Espíritu de Dios se manifiesta en la congregación, capacitando y habilitando a los creyentes para servir (1 Co. 12). Estos dones son nueve: La palabra de sabiduría, la palabra de conocimiento, fe, curación, milagros, profecía, discernimiento de espíritus, lenguas e interpretación de lenguas.

2. Los dones de ministerio o pastorales. Son los cuatro dones para edificar el cuerpo místico de Cristo que aparecen en Efesios 4:11, 12: Apóstolado, profecía, evangelismo y enseñanza.

3. Los dones motivacionales o de operación. Schwarz (2001) dice que son los dones que refuerzan la personalidad del creyente. Dios los usa como para vitalizar la congregación y sus ministerios. Son siete: Profecía, servicio, enseñanza, exhortación, administración, liderazgo y misericordia.

Schwarz (2001) subraya que Dios desea que la iglesia refleje su plenitud, por lo cual provee una gama múltiple de dones a fin que la congregación sea llena de su gracia (p. 53). También remarca que las tres categorías de dones son bíblicas y se reflejan en el carácter de las personas de la trinidad (1 Co. 12:4-6), como lo expresa Pablo (Schwarz, 2001, p. 15).

La literatura contemporánea subraya no solamente la importancia y necesidad de la testificación sino también muestra algunos modelos prácticos, efectivos y económicos que están al alcance de los individuos y organizaciones evangelísticas deseosas de iluminar el mundo con la verdad del evangelio. Se resalta que Dios está más que dispuesto a habilitar a aquellos que llama y aceptan el liderazgo con corazón enternecido

y humilde para ser dotados y dirigidos en esta tarea de carácter celestial. El énfasis está en que la testificación es una tarea que se lleva a cabo en equipo con el cielo y que el testigo debe ser habilitado por el Espíritu Santo si desea alcanzar las expectativas que el cielo tiene con él.

## CAPÍTULO IV

### *RED* — PROGRAMA DE TESTIFICACIÓN PARA LA UCC

El objeto de este programa es alcanzar a los latinos en la región de la UCC, tratando de brindar una alternativa a los desafíos que propone la evangelización. El capítulo está dividido en dos partes: La primera intentará describir el perfil del ministerio en la UCC y la segunda tratará de describir el programa preparado para organizar, entrenar y equipar a los líderes de la UCC a fin de cumplir con los objetivos de la predicación del evangelio en este territorio.

#### **Perfil del ministerio hispano en la UCC**

A fin de comprender mejor los desafíos para alcanzar los objetivos y las metas del programa llevado a cabo en el territorio de la UCC, revisaremos el marco cultural y laboral que caracteriza a la población blanco en el territorio en cuestión.

#### Territorio

Geográficamente, la UCC abarca el este del estado de Washington, el norte del estado de Idaho y el noroeste del estado de Oregon. Limita con la Conferencia de Oregón al sur, la Conferencia de Washington al oeste, Canadá al norte y la Conferencia de Montana al este (North Pacific Union Conference, 2010).

La UCC (2012) reporta que en la actualidad la misma sirve aproximadamente a 26,000 miembros, de los cuales aproximadamente 3,100 son hispanos, sin estatizar los

latinos que asisten a las iglesias anglosajonas. La UCC administra 135 congregaciones y supervisa 27 instituciones educativas con cerca de 2,000 estudiantes. La membresía hispana y sus congregaciones residen mayormente a lo largo de la “carretera del vino”, que recorre el estado desde el sureste, en el Valle Walla Walla (WW), hacia el noroeste, hasta Yakima y Ellensburg, antes de pasar por las montañas rumbo a Seattle.

#### Breve reseña histórica de la UCC

Johnson (1998) comenta que la Conferencia General de los Adventistas del Séptimo Día decidió dedicar más esfuerzos en 1868 enviando sus primeros hombres a la región oeste en California: John Loughborough y Daniel T. Bourdeau. La llegada de Loughborough y Bourdeau se registró como el principio de la evangelización adventista de la costa oeste. En la década de 1870 se intensificó el espíritu, la visión y el deseo de evangelizar los territorios a ambas márgenes de las Rocallosas.

#### **Pioneros adventistas**

Johnson (1998) y Olsen y Cracke (2010) asignan el comienzo de la obra adventista en el territorio de la UCC a la llegada de una hermana adventista, Augusta Moorhouse, casada con Thomas quien no era adventista. Olsen (2010) documenta que Augusta, cuyo apellido de soltera era Norduf, nació en Wittenberg, Alemania. Su familia se mudó a Ohio cuando ella tenía nueve años de edad. A edad madura se casó con Thomas Moorhouse, un agricultor inglés. Augusta y Thomas Moorhouse cruzaron las planicies como parte del Morgan Wagon Train. Luego de cruzar el Camino de Oregón en 1861 se establecieron en Birch Creek en el Valle de WW, al sureste del estado de Washington.

Olsen y Cracke (2010) documentan que el desarrollo de la obra adventista en WW y Milton Freewater (MFW) durante la década de 1870 fue resultado del trabajo incansable de un grupo de líderes adventistas, entre los cuales se encontraban la aguerrida Augusta Norduf de Moorhouse. Mencionan también que Augusta Moorhouse inspiraba a otros en la testificación, dando origen así a la obra en WW y MFW.

Por otro lado, Johnson (1998) reporta que para fines de 1871 WW tenía cerca de 2,000 habitantes, siendo el área más poblada del estado de Washington de la época, y que ya había varias familias adventistas en el Valle.

Johnson, comenta que en 1874, luego de persistentes requerimientos por parte de la población adventista del Valle de WW, la Asociación General envió al pastor Isaac Van Horn a ministrar y evangelizar la región. De esta manera, Horn llegó a ser el primer pastor adventista en ministrar en el territorio de la UCC. Horn cobró reputación por sus campañas de evangelismo en una carpa de 60 pies de largo.

### **Comienzos de la obra adventista**

Las primeras reuniones evangelísticas de Horn fueron sumamente productivas para el avance de la obra en la UCC. Johnson (1998) evidencia que en 1875 se organizó y construyó la primera iglesia adventista en la UCC. La misma fue organizada con una membresía de sesenta miembros en la vecindad de WW. El edificio tenía cerca de 1,500 pies cuadrados, haciéndola muy atractiva desde la perspectiva edilicia.

Los esfuerzos de estos pioneros fueron tan efectivos que en octubre de 1877 se inauguró la UCC (Vásquez, 2000). En 1886 inauguraron la Academia de Milton en MFW, con internado para cuarenta estudiantes. Por razones de espacio se mudaron a



College Place, donde hoy sirve con el nombre de Universidad de Walla Walla (Milton Freewater City Council, 2012).

### Los hispanos en el territorio de la UCC

La historia del territorio de la UCC comienza claramente alrededor de fines del siglo XVIII, con la exploración de la península Olímpica por parte de los españoles. En sus orígenes, el cono noroeste era un gran territorio llamado “país de Oregón”. Este área fue explorado precozmente por los españoles, entre ellos el capitán Pérez en 1774 y Heceta en 1775 (McKeehan, 2001), por los norteamericanos a principios de 1792 con el capitán Robert Gray, y poco después, entre 1792-1794, por los ingleses con el capitán George Vancouver.

Poco más tarde, en 1805-1806, llegaron Lewis y Clark, quienes exploraron el río Columbia y la zona costera (Martin y Cattán, 2012). Eventualmente, España cedió los derechos a Estados Unidos en el trato de Adams-Onís el 22 de febrero de 1819 (McKeehan, 2001). Luego lo hacen los ingleses con el “tratado de Oregón” en 1846. La región se anexa al territorio de Oregón en 1848. En 1853 se separa Oregón del territorio de Washington, y en 1889 se transforma en el estado de Washington (Reed, 2012).

### **Primeros hispanos en la UCC**

La historia constitucional de los estados que componen la UCC incluye a los hispanos en los más antiguos de sus anales. Los españoles llegaron en 1774 en el barco “Santiago”. La tripulación del “Santiago” era en su mayoría oriunda de México. Esto muestra que los hispanos fueron protagonistas del desarrollo económico del territorio de la UCC. Las dos primeras colonias asentadas en el territorio fueron formadas en su mayoría por la tripulación de los barcos, mayormente hispana, oriunda de México. El

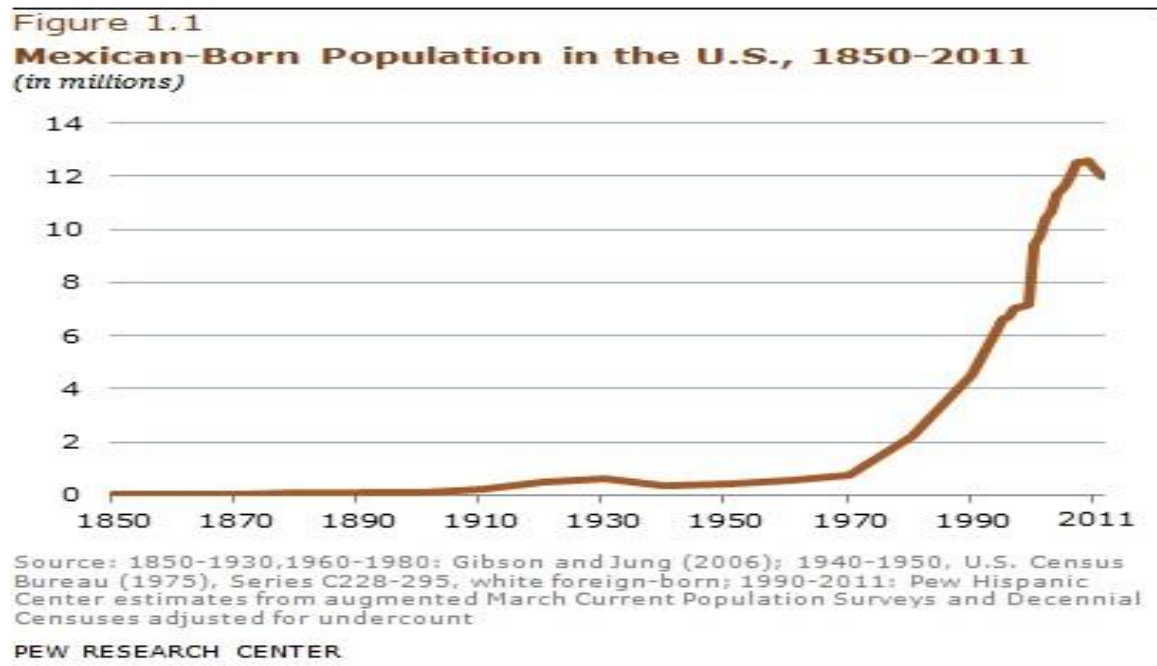
primer establecimiento o población se estableció en 1792, durante la exploración denominada Malaspian, cuando dos mexicanos sobresalieron por sus aportes: José Mariano Mozino, quien produjo un catálogo ecológico de 200 especies de animales y plantas, y Anastasio Echeverría, pintor popular de México, quien fue el primer pintor en retratar las planicies del territorio en cuestión (Guzmán, 2012). “Lo relevante del caso es que la comunidad hispana se fue desarrollando juntamente con el territorio, pero no fue hasta después de 1940, como consecuencia de Handord y el internado de los japoneses durante la segunda guerra mundial, que la inmigración explotó exponencialmente” (Martin y Cattán, 2012). Estos afirman que sólo en las últimas cuatro décadas el país recibió 12 millones de mexicanos, de los cuales siete millones entraron ilegalmente buscando una mejor forma de vida.

### **Perfil hispano en la UCC**

Desde los orígenes del territorio, los hispanos han sabido encontrar su lugar en todo tipo de empresa en la que pudieran trabajar. Se involucraron en trabajos pesados que el hombre blanco evita. Los hispanos, mayormente mexicanos, inmigraban pero no se establecían, por lo que se les denomina “trabajadores inmigrantes” por que viajan detrás de la oferta y la demanda de trabajo por las diferentes áreas de la UCC. Con el tiempo, los hispanos fueron tomando parte en el transporte de mulas, y en menor porcentaje trabajaban en las minas o cazando animales para comercializar las pieles. Luego de la llegada del tren, el negocio del transporte en mulas quedó obsoleto, y los hispanos se volcaron mayormente al agro hasta el presente. Desde el mismo origen los trabajadores hispanos inmigrantes mantienen dos costumbres: (a) No se establecen, viajando detrás de la oferta y demanda de trabajo y (b) regresan a México durante la temporada baja.

## Las últimas tres décadas

En los últimos treinta años se percibió un incremento exponencial de la población hispana en Estados Unidos. Sin embargo, en los últimos cinco años, las leyes migratorias, han ayudado a reducir el promedio de inmigrantes considerablemente (ver Figura 1; Passel, D’Vera y Kirschener, 2006) en la investigación del Colegio de Agricultura, Ciencias y Recursos Humanos de la Universidad de Washington, publicó un estudio sobre las tendencias de crecimiento hispano en el territorio de la UCC. Este estudio arrojó información inédita y contextualizada en el marco del inmigrante hispano en el territorio en cuestión sobre la demografía, edad promedio, pobreza y educación.



*Figura 1.* Hispanos inmigrantes en USA entre 1850 – 2011

## Demografía

La población hispana ha experimentado un margen de crecimiento exponencial a nivel nacional en los últimos 25 años (Figura 1). (Kirschener, 2006) atribuye este

crecimiento a diferentes factores, siendo el más importante “inmigración”. El segmento hispano en el territorio de la UCC, dice Kirschener, se duplicó en dos décadas hasta alcanzar medio millón de hispanos sólo en el estado de Washington.

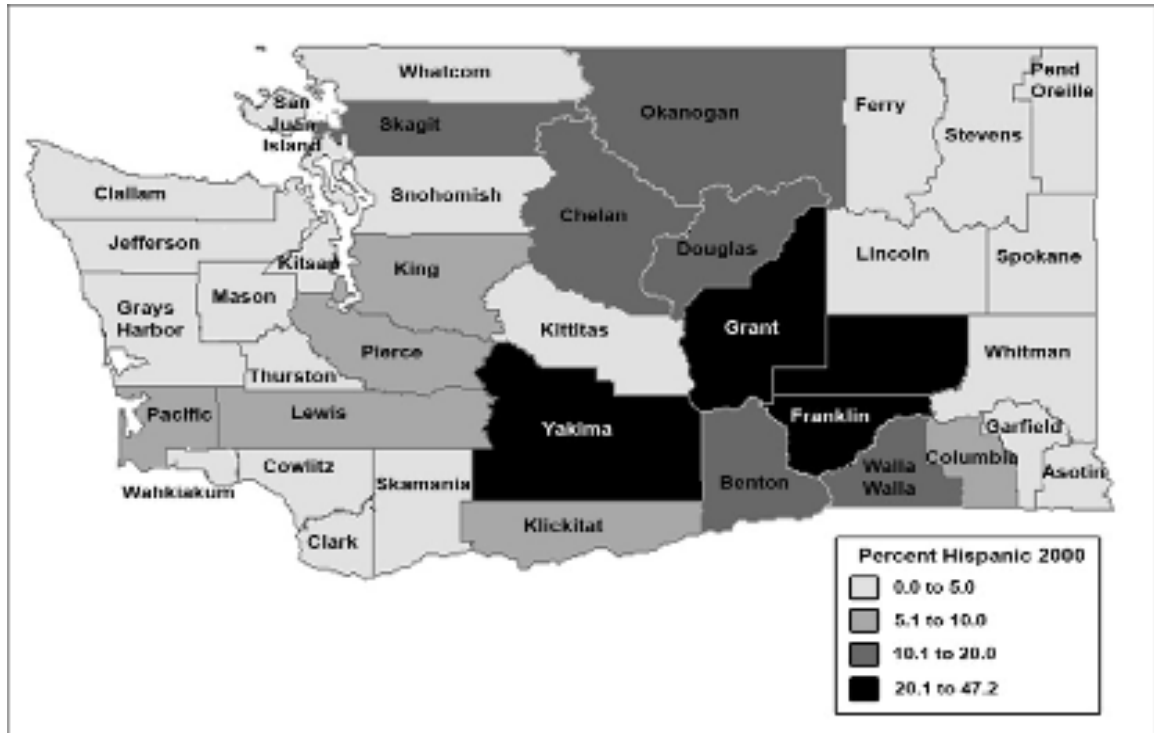


Figura 2. La población hispana es mayoría en el corazón geográfico de la UCC

Brunner (2010) publicó los resultados del censo del 2010 de la siguiente manera: “La población hispana aumentó en más del 71 % entre 2000 y 2010, mucho más rápido que el crecimiento general del estado del 14.1 %. En el este de Washington, los condados de Franklin y Adams [el corazón geográfico del territorio de la UCC] son ahora mayoría hispana” (Figura 2).

## Edad promedio

Otro factor importante que muestra Kirschener (2006) es la brecha generacional que existe entre culturas. La población no hispana (población local) “alcanza una edad promedio de 37.9 años. Los hispanos, por otro lado, mantienen una edad promedio de 22.7 años”. El censo del 2010 muestra que el promedio de edad de los hispanos se mantiene prácticamente sin cambio desde el censo de 1990 (p. 20). El último censo muestra que el promedio de edad de la cultura local ha aumentado tres años con respecto a 1990. La diferencia de edad media entre la cultura local y los hispanos inmigrantes es de 15 años. Este fenómeno puede explicar, en parte, la diferencia en la “proporción de fertilidad de la mujer hispana que tiene 2.7 hijos comparado a 1.8 hijos de la mujer de la cultura local” (Hamilton, 2003, p. 2).

Esto indica que la población hispana posee mayor potencial para mantener su crecimiento con la segunda generación de inmigrantes. También indica que la mayoría de los hispanos vive en la fase de desarrollo. Es la edad cuando se realizan las mayores decisiones de la vida en relación al futuro, al estudio, a la profesión, a la familia, etc. La ventaja de la cultura local es el factor “influencia” (Fuentes, 2010, p. 32). Los hispanos son una raza joven con deseos de prosperar y crecer. Eso le provee a la cultura dominante la ventaja de aculturar la primera generación, educar e identificarse con la segunda generación y eliminar diferencias culturales con la tercera generación.

## Pobreza

Contrariamente a la edad promedio y al margen de fertilidad, la población hispana tiene los márgenes de pobreza más elevados de todas las minorías a nivel nacional.

Mientras el margen de pobreza en el territorio de Washington es del 13 %, los hispanos

sobrepasan el 30 %. En los últimos años, el crecimiento exponencial de los hispanos ha resultado en la reducción del porcentaje de pobreza, pero creció de manera desproporcional el número de individuos pobres (Kirschener, 2006, p. 6).

### Educación

El índice de preparación académica entre los inmigrantes hispanos no es muy alto. El 50 % de los inmigrantes tienen secundaria y sólo el 11 % tiene título profesional. Es importante para los inmigrantes informarse acerca de los programas federales y estatales de educación gratuita, a fin de terminar con este desafío y salir de la pobreza por falta de recursos e idioma (Kirschener, 2006, p. 7).

### Desafíos

La región donde se sienta la UCC es considerada por muchos parte del “tazón de ensalada” del país por sus características agrícolas. En este vasto territorio, debido a su clima y particularmente a la lluvia que recibe, los cultivos representan el 70 % de la producción agropecuaria de la región. La agricultura representa el 13 % de la economía de la región en la UCC (U.S. Department of Agriculture, 2006). Su cercanía a los países asiáticos potencializa el mercado internacional ayudando a los terratenientes a mercantilizar 300 tipos diferentes de granos cada año. Las entradas de los cultivos de Washington representan alrededor de \$850 millones (Washington State Department of Agriculture, 2012 y Washington Wheat Commission, 2008).

Las cosechas son levantadas mayormente por hispanos inmigrantes de primera generación, mayoritariamente mono lingüísticos con un solo objeto en mente: trabajar. Este grupo étnico nómada se mueve detrás de las cosechas en masa, hospedándose muchas veces en cabinas en el campo de labor asignadas por los capataces y propietarios

de las granjas a los trabajadores. Aquellos que residen en la ciudad viajan muy temprano en la madrugada, volviendo muy agotados en las tardes. De esta manera y por las razones expresadas anteriormente, el calendario agrícola consume la mayor parte del tiempo de la población hispana de la región afectando seriamente la vida de la iglesia y sus actividades, ya sean programas para los líderes o para la comunidad.

Por otro lado, el clima cálido, la irrigación controlada y el suelo volcánico resultan en vinos de gran calidad y bien populares entre los entendidos. Un gran número de la población hispana que se reside en la región depende de las más de 160 bodegas y 17,000 hectáreas de viñedos ubicadas dentro de un perímetro de 60 millas a lo largo de la carretera del vino en el sur de la región, creando un mercado valorado en \$8,600 millones anuales (Washington State Wine Commission, 2012).

Esta realidad, sumada a las ya expuestas, resulta en una reducción transitoria por temporadas de la membresía eclesial. Por otro lado, la falta de tiempo o en algunos casos ausencia por parte de algunos líderes durante el tiempo de las cosechas, produce un desafío real tocante a la misión de la iglesia. Este fenómeno real expone a la membresía de las iglesias a una crisis seria. A veces produce sentimientos negativos como frustración, temor y desánimo a la hora de desarrollar la obra y plantar nuevas iglesias, por causa de los pocos miembros que quedan para pasar la crisis producida por las temporadas de cosechas.

#### La Iglesia Adventista hispana en la UCC

Para fines de 1870, los hispanos formaban una buena parte de la población en el Valle de WW y el Valle de Yakima. Su progreso quedó sujeto a las fuentes de trabajo de las cuales dependían los trabajadores migratorios. Debido al acceso geográfico, la gran mayoría de estos trabajadores hispanos eran de origen mexicanos, que venían buscando

mejores oportunidades para sus familias. Con el tiempo, se convirtieron en una etnia o subcultura que comenzó a permear las comunidades eclesíásticas y su identidad, por lo que fue necesario contratar pastores del mismo origen cultural y la capacidad de ministrar las necesidades y desafíos particulares del grupo.

La llegada progresiva de trabajadores latinos fue permeando la población anglosajona y creando la necesidad de establecer congregaciones de habla hispana para suplir las necesidades espirituales de este segmento de la población.

### **Inicio**

Comenta Vázquez (2000) que la obra hispana comenzó en el Valle de Yakima en 1956. Cuando la administración de la UCC (ADCO), en la persona del pastor C. L. Bond, observó el potencial de almas que significaba trabajar con este grupo tan singular de trabajadores inmigrantes, tomaron un voto y contrataron un líder capacitado lingüísticamente para la tarea. En aquella época el pastor Kenneth Fleck, quien era bilingüe y volvía de servir como presidente de la Misión de Guatemala, conocía la cultura hispana, hablaba su lengua y era un renombrado evangelista. Por esas razones lo llamaron para servir a la comunidad hispana.

### **Pioneros**

Fleck y su esposa Alcyon, se mudaron a Granger, Washington, corazón del Valle de Yakima. Allí comenzaron a formar grupos familiares donde se juntaban varios de ellos con sus familias, lo cual dio inicio a un reavivamiento e interés por la naciente obra hispana adventista en la UCC (Vázquez, 2000). A medida que crecía el número de interesados hispanos, Fleck reunía grupos pequeños en diferentes lugares. Allí nacieron los primeros conceptos de congregaciones adventistas hispanas en la UCC.



Habiendo preparado algunas familias en las creencias bíblicas fundamentales, Fleck celebró campañas de evangelismo en español en la iglesia madre de “Toppenish Seventh-day Adventist”. Como resultado de la primera campaña, Vázquez (2000) registra que “se bautizaron tres familias” (p. 397) numerosas que luego de recibir la bienvenida de la iglesia madre, siguieron reuniéndose en los hogares con Fleck, tomando estudios con su proyector y pasando películas para ayudar a confirmar a los nuevos creyentes. Vázquez (2000) registra que Fleck también “se desanimaba un poco” (p. 397) cuando, luego que se terminaban las cosechas, los nuevos miembros se volvían a sus países o seguían el calendario de cosecha en otra dirección. La experiencia de Fleck del párrafo anterior indica que la característica nómada del trabajador inmigrante que se mueve en masas ha sido siempre un obstáculo desafiante que el líder evangelista en la UCC debe vencer con perseverancia y esmero. En 1958, Fleck regresó a Centroamérica, y por diez años la obra estuvo sin liderazgo (Vázquez, 2000).

En 1968 la UCC llamó al pastor Richard Dena, quien era estudiante en el seminario de WWU. Alrededor de 1970, aparece una obrera bíblica, Norma Albaín, en WW, y se convierte en la primera obrera bíblica hispana en dar estudios bíblicos en el Valle de WW (Vázquez, 2000, p. 399).

### **Primeras iglesias hispanas**

Dena reporta haber encontrado dos familias adventistas hispanas en el área del Valle de Yakima con las cuales prosiguió en restablecer la obra hispana. Para 1971 el Valle de Yakima contaba con una población de 20,000 hispanos y un grupo adventista hispano de 40 miembros. La primera iglesia hispana en la UCC se organizó el 3 de junio de 1972, en Toppenish, Washington.

En 1973 comienza la obra en WW bajo el liderazgo de Dena, cuando éste es comisionado por ADCO. En 1974, Dena acepta un llamado a Bolivia y un pastor argentino, Emman Collins, lo reemplaza como pastor del distrito de *WW-Toppenish*. Finalmente, el 11 de enero de 1975 la iglesia de WW hispana se organiza en su propio templo (Vázquez, 2000, p. 400).

### **El adventismo hispano en el presente**

En el presente, el ministerio hispano de la UCC sirve a 25 centros de adoración en el territorio de la UCC. De estas congregaciones, 19 son iglesias organizadas o en proceso de organización<sup>1</sup>, una es compañía, cinco son grupos y cuatro son iniciativas congregacionales en vías de ser establecidas como grupos (estas no están incluidas entre las 25).

En enero del 2008 se puso en práctica el programa de desarrollo de líderes. En el presente le llamamos *RED*, que significa: “Redimir”, “Entrenar” y “Discipular”. Este programa se repite al principio de cada año a fin de aunar criterios, establecer la visión para el año, instruir a los líderes y organizar la estrategia de evangelismo anual.

En el presente, el ministerio hispano de la UCC está formado por aproximadamente 3,500 miembros hispanos de los cuales 3,100 tienen su membresía en las iglesias hispanas y los otros en iglesias anglo. El ministerio hispano bautiza alrededor de 300 personas por año. El diezmo étnico alcanzó el millón de dólares en el 2011 y con el correr de los años se incrementa el número de estudiantes hispanos en nuestras

---

<sup>1</sup> En la UCC, la póliza para organizar iglesias requiere que las congregaciones sean “constituyentes” de la academia adventista más cercana a la congregación. Tenemos cinco congregaciones realizando este trámite. Serán organizadas pronto.

instituciones educativas así como también se incrementa el número de iglesias hispanas constituyentes.

### **Descripción del programa**

El ministerio hispano de la UCC fue escogido tomando en cuenta la necesidad de probar métodos y renovar estrategias para seguir paliando los desafíos y desánimos originados por la realidad contextual que presenta evangelizar una etnia tan singular e inestable, por la dinámica andariega de los trabajadores inmigrantes que llegan transitoriamente a la región de la UCC en la época de las cosechas.

### **Visión**

En el presente, la UCC expresa su visión citando la profecía de Elena de White, quien tuvo la oportunidad de visitar el territorio para motivar la obra en tres oportunidades. Ella dice:

En visiones de la noche, representaciones pasaron ante mí de un gran movimiento de reforma entre el pueblo de Dios. Muchos estaban alabando a Dios. Los enfermos fueron sanados y se efectuaban milagros. Se observaba un espíritu de intercesión, incluso como se manifestó antes del gran día del Pentecostés. Cientos y miles fueron vistos visitando las familias y abriendo ante ellos la palabra de Dios. Los corazones eran convencidos por el poder del Espíritu Santo y un espíritu de auténtica conversión era manifiesto. Por todos lados, las puertas se abrían a la proclamación de la verdad. El mundo parecía iluminado por la influencia divina. Grandes bendiciones fueron recibidas por el pueblo verdadero y humilde de Dios. (White, 1948, p. 126)

Cabe destacar que esta declaración de visión implica las metas y objetivos de la declaración de misión de la UCC, basada en Apocalipsis 14: 6, 7. Tanto la declaración de visión como la declaración de misión son recomendadas por el comité ejecutivo de la UCC y votada unánimemente en reunión constituyente, respectivamente.

## **Declaración de misión**

Todos los esfuerzos y actividades que realiza la UCC, y más específicamente aquellos eventos o actividades patrocinadas o financiadas por el departamento de evangelismo de la UCC, deben estar permeados por las metas y objetivos de la declaración de misión expuesta a continuación.

Nuestra misión es compartir el evangelio eterno como se expresa en Mateo 28:18-20, en el contexto del mensaje de los tres ángeles de Apocalipsis 14:6-12, con cada persona en el interior del noroeste y en el mundo; lo que lleva a todos a amar y aceptar a Jesús como su Salvador personal y a unirse a su iglesia, alimentándose y entrenándose en preparación para su pronto regreso. (UCC, 2012)

La UCC propone un ambiente donde se respira el deseo de ver la misión de la testificación terminada. Por eso, su declaración de misión, expresada a modo de estrategia en su declaración de visión se enfatiza en cada reunión y oportunidad posible, a fin de hacerla una realidad constante en el corazón de la hermandad.

## **Organización corporativa**

A fin de proveer dirección a la misión de la UCC y alcanzar las metas y objetivos propuestos implícitamente en la declaración de visión, fue necesario que ADCO designara un lema para la estrategia.

El lema presente, que fue adoptado por la última Constitución de la UCC, es “Comparte la vida”. Seguidamente se llevó como punto de agenda al “Ministerium” (reunión del equipo pastoral hispano). Allí se discutieron, maduraron y asimilaron las diferentes estrategias para hacer avanzar la misión en forma efectiva y unida, compartiendo los desafíos que propone el territorio de la UCC en la tarea de la testificación.

## **Organización de líderes**

Se presentó la visión a los principales líderes del ministerio hispano en la reunión de entrenamiento de líderes de diciembre del 2007. El entusiasmo y la aceptación fueron unánimes, ya que se necesitaba un programa de entrenamiento y unificación de objetivos, metas y agenda, a fin de ayudar a sobrellevar los desafíos de la testificación en el territorio de la UCC. El apoyo fue generalizado, tanto de pastores como de líderes, y la idea tomó impulso inmediatamente.

Los líderes volvieron a sus respectivas congregaciones promocionando la visión entre sus pares en forma tan efectiva que, semanas después, en el 2008, se implementó el primer programa de entrenamiento, gracias al efectivo liderazgo del equipo pastoral hispano y la influencia de líderes inspirados por el Espíritu, quien motiva la testificación en la región de la UCC.

## **Aprobación administrativa**

Una vez establecida la visión, por parte de los pastores y los líderes principales del ministerio hispano de la UCC, se instó a conseguir la aprobación y el patrocinio de la administración para organizar el evento. A continuación anunciamos las reuniones o comités visitados a fin de confirmar y patrocinar el evento:

1. ADCO. Se presentó la declaración de metas y objetivos a largo plazo (cuadrienio) y a corto plazo (anual) junto con la estrategia a seguir para desarrollar la visión. También se presentó el presupuesto detallado, lo cual fue considerado, aprobado y patrocinado por la administración.

2. Comité de evangelismo. Se presentaron los presupuestos distritales y regionales para los eventos de evangelismo y entrenamiento. Se consideraron, se aprobaron previa corrección y se asignaron los fondos necesarios para su debida implementación.

3. Comité de plantación de iglesias. Se llevaron las perspectivas propuestas para plantar nuevos grupos y madurar aquellos que ya estaban en proceso en el término de cuatro años. Fueron revisadas por el comité, se hicieron sugerencias y recomendaciones, y se aprobaron la mayoría de las iniciativas.

Luego de contar con el apoyo y el patrocinio necesarios, la agenda regresó al *Ministerium* para organizar la implementación del programa. Allí se desarrollaron y maduraron los detalles de RED. Entre otras cosas, se analizaron la naturaleza, la temática y la fecha en que debía implementarse. La fecha era un caso sensitivo, ya que debía beneficiar a los líderes con la estrategia y los materiales a usarse durante el año calendario en el cumplimiento de la misión de la testificación. También debía tenerse en cuenta la agenda evangelística, a fin de ayudar a sobrellevar las cargas y desafíos ya mencionados, que propone el territorio de la UCC en la tarea de la testificación.

#### Naturaleza del programa

Tanto los administradores, como los pastores y los laicos experimentados en los desafíos para la testificación que propone la región, coincidían en los criterios a seguir para motivar, entrenar líderes y aunar esfuerzos para la testificación. La primera reunión de líderes tuvo como fin establecer la visión y crear estrategias generales y efectivas de acuerdo con las realidades distritales.

## **Nombre del programa**

El primer año, el programa se organizó tan precipitadamente que no hubo tiempo para adoptar un nombre definido para el mismo. La reunión se realizó con objetivos claros y tuvo mucho éxito. No se hizo mucho énfasis en ponerle nombre al programa hasta el segundo año, cuando el lema del seminario presentado por uno de los expositores, el pastor Roger Hernández, hizo mella en la mente de los líderes, adoptándose como nombre para el evento.

En la reunión de entrenamiento del 2009 el pastor Roger Hernández, usó el término *RED* como lema para su sesión de enseñanza. Hernández (2010), enunció el procedimiento de la pesca con red de la siguiente manera: (a) El pescador “saca” los peces del mar con la red, (b) los “prepara” y (c) los “envía” al mercado. De la misma manera, comenta Hernández: (a) Dios nos saca del mundo “redimiéndonos”, (b) nos prepara “entrenándonos” y (c) nos “envía” al mercado de las almas “disciplinándonos” previamente.

El seminario de Hernández fue tan efectivo que los líderes se referían al evento como *RED*. Eventualmente se pidió la debida autorización para adoptar el nombre. Luego de elegirse *RED* para identificar el evento, decidimos asignar los tres verbos: “Redimir”, “Entrenar” y “Disciplinar” a las diferentes sesiones de enseñanza que caracterizaban el evento desde su origen.

## **Lema**

El ministerio hispano utiliza *RED* con el lema propuesto por la UCC para promover el entrenamiento, la motivación y la evangelización cada año.

En el presente, el lema de la UCC es: “Comparte la Vida”. Este lema identifica y define la estrategia propuesta por la UCC enfatizando dos cosas: (a) El desarrollo bíblico y espiritual, enfocado tanto en lo corporativo como en lo personal y (b) el entrenamiento de líderes laicos en la ciencia de compartir el evangelio con el prójimo en el contexto inmediato y universal (Folkenberg Jr., 2010).

Para alcanzar los fines propuestos por ADCO, *RED* se enfoca en entrenar a los líderes con dos objetivos definidos: (a) Fomentar una vida devocional que resulte en experimentar a Cristo en la vida diaria, a fin de formar líderes saludables y felices de ser seguidores de Jesús y (b) llegar a ser consumidos por la causa de Cristo y desarrollar el deseo ferviente de compartir a Jesús con el prójimo.

Folkenberg Jr. también propone a la hermandad de la UCC una forma simple de comenzar a “Compartir la vida”. El líder necesita experimentar una vida espiritual saludable que resulte en la testificación exitosa. Folkenberg sugiere que todo comienza con: (a) Hacer de Cristo el centro de tu vida y (b) ser “consumidos en su causa”.

### Contenido del programa

A fin de poner en práctica la estrategia sugerida por la administración, *RED* intenta fomentar el entrenamiento y la capacitación con el objetivo de desarrollar líderes en tres áreas elementales para la predicación del evangelio: Liderazgo, testificación y equipamiento, bajo tres sesiones de enseñanza denominadas: Redimir, Entrenar y Discipular.

#### **Redimir**

Esta sesión se enfoca en desarrollar al líder. Tiene por objetivo fomentar el desarrollo multidisciplinario del líder. Básicamente se enfatizan dos áreas del liderazgo,



el liderazgo bíblico espiritual y liderazgo organizacional que explicaremos a continuación:

1. Liderazgo bíblico espiritual. Esta sesión de enseñanza intenta fomentar en los líderes las diferentes disciplinas devocionales para convertirse en embajadores poderosos de Cristo. Esta disciplina propone al líder desarrollar pasión por su redentor al punto de ser “consumido por Cristo y por su causa”.

2. Liderazgo organizacional. Esta sesión de enseñanza fue implementada para el líder inmigrante. Intenta fomentar la necesidad de aculturación (adaptación a la nueva cultura). Intenta introducir al líder a las normas básicas generales y de comportamiento que la sociedad inmediata espera que él conozca, respete y observe mientras se desenvuelve en la misma.

Esta sesión propone una reorganización de los valores y adaptación de prácticas en aspectos tales como: lo personal, lo familiar, lo religioso, lo financiero, etc. El objetivo a corto plazo de este módulo es facilitar la testificación del líder, ayudándolo a evitar situaciones desventajosas que puedan atentar contra su reputación.

El objetivo a largo plazo de esta sesión es fomentar una generación de líderes espirituales. Deben desarrollar el conocimiento básico de la naturaleza humana y los principios de aculturación que les permitan entender cómo adaptarse, para que su mensaje pueda influenciar más allá de las barreras culturales.

### **Entrenar**

Esta sesión de enseñanza tiene por objetivo entrenar y capacitar al líder en la ciencia de la testificación personal y pública a fin de ganar almas para Cristo.

Como hemos estudiado en los capítulos anteriores, la testificación personal y el evangelismo son resultado natural del nuevo nacimiento. *RED* propone que la testificación es ambivalente: (a) Personal y (b) corporativa. La primera es la testificación individual. En esta, se entiende que el líder trabaja para desarrollar relaciones y crear vínculos con las personas, con el objetivo de invitarlos a la iglesia. La segunda se refiere al evangelismo público. Es cuando la iglesia se organiza, crea *momentum* e incentiva a los interesados a unirse a ella por el bautismo. Las sesiones de enseñanza se enfocan en lo siguiente:

1. Testificación personal. Esta sesión de enseñanza intenta fomentar el conocimiento del líder espiritual en las 28 creencias bíblicas que los adventistas consideramos fundamentales y en los métodos didácticos básicos para enseñarlas. Esto incluye: Métodos de enseñanza, formas de mantener la atención, técnicas para evaluar la comprensión del estudiante, métodos para resumir la lección, formas de ayudar al estudiante a asimilar lo aprendido y principios de persuasión cristiana. La estrategia es afirmar el interés del estudiante en tener estudios bíblicos sistemáticos.

2. Evangelismo público. El objetivo de esta sesión de enseñanza es concientizar a los líderes en cuanto a la necesidad de preparar el terreno antes de realizar una campaña de evangelismo público en la iglesia o distrito local. Se entrena a los líderes para desarrollar e implementar las diferentes fases o etapas del evangelismo público: Organización, siembra y riego, implementación y cosecha, seguimiento y adopción, emancipación y adiestramiento y, finalmente, evaluación y afirmación.

### **Discipular**

Esta sesión de enseñanza intenta concientizar a los líderes de la necesidad de crear, producir y distribuir materiales básicos para llevar el mensaje a los trabajadores

inmigrantes. Así se los podrá incorporar sistemáticamente a las iglesias hispanas establecidas en el área geográfica de la UCC. Para cumplir con este objetivo, los líderes necesitan, además del entrenamiento, materiales de todo tipo para trabajar por los interesados. El propósito de esta sesión se explica seguidamente:

1. Equipar. Esta sesión tiene como objetivo equipar a los líderes con los materiales que necesitarán para cumplir con la tarea de la testificación durante el año evangelístico. La sesión tiene tres etapas: (a) Entrega de materiales, (b) explicación breve acerca de la naturaleza del material y práctica de uso y (c) establecimiento de metas y objetivos definidos, a fin de entregar los materiales de acuerdo con la necesidad.

Estos materiales son de diferente naturaleza y responden a diferentes propósitos: (a) Materiales de organización, (b) materiales de promoción y (c) materiales de enseñanza y adoctrinamiento, tales como: Libros para el maestro, libros para el alumno, DVD's introductorios, DVD's para adoración, sermones en audio, estudios bíblicos en audio, DVD's con las películas de entrenamiento "La ventana" y "El regreso", lecciones para grupos pequeños, sermones para semana santa, el calendario de evangelismo, poster y volantes de promoción para los eventos generales, tarjetas para registrar interesados y bautismos y todo material que necesiten para desarrollar la estrategia y alcanzar las metas y los objetivos deseados.

2. Apostolado. Esta sesión es la última del evento y se realiza en reunión general. Tiene por objetivo crear *momentum* para comisionar al grupo en general y enviarlos al campo misionero. Se realizan varias actividades tales como: (a) Lista de interesados para orar y trabajar por ellos durante el año, (b) análisis del calendario de evangelismo anual,

(c) consagración y oración en grupos, (d) entrega de una camiseta con el logo del año y (e) comisión final, enviándolos al campo misionero.

### Programación

La programación de *RED* debía ser cuidadosamente diagramada y organizada. Se espera que *RED* y su técnica de implementación, principios, orden y organización, naturaleza y espiritualidad, efectividad y resultados, puedan ser observadas e imitadas por los líderes, como ejemplo práctico e ilustración del entrenamiento en sí.

En otras palabras, el evento en sí debía ser consecuente con los objetivos del mismo. Para esto, el programa y sus diferentes partes se distribuyeron entre los líderes locales, se organizó y desarrolló bajo continua comunicación y supervisión. A esto le siguieron las correcciones a fin de perfeccionar el programa.

En la implementación del programa, el participante puede observar claramente siete sesiones diferentes: (a) Recepción, (b) adoración, (c) sesiones generales, (d) sesiones en grupos, (e) camaradería, (f) metas, objetivos, voto corporativo y (g) evaluación y comisión.

### **Recepción**

Esta comisión se limita a recibir a los líderes, hospedarlos en el centro de convenciones, entregarles la mochila con los materiales y las carpetas donde insertarán los materiales que recibirán, asignarles un grupo, responder sus preguntas, informarles lo necesario y ayudarlos en todo para proveerles una estadía placentera.

## **Adoración**

El objetivo de esta sesión del programa es inculcar en el líder participante los principios, naturaleza, objetivos y el enfoque bíblico de la adoración. El énfasis no está en el estilo de adoración ni en el tipo de música sino en conectar al adorador con el trono de la gracia. A tal efecto se entregó a cada participante un DVD con los cantos usados en los momentos de adoración. Todo lo que se realiza en este segmento del programa intenta ser ejemplo de la adoración que el líder podrá implementar en su iglesia local.

## **Sesiones de enseñanza generales y grupales**

Al participar de cada sesión, los participantes reciben enseñanza de la palabra de Dios, en el contexto de la vida del inmigrante. La enseñanza se da en un marco espiritual, con fundamentación teológica y basada en las creencias fundamentales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. El material de las sesiones generales y grupales se entrega a los participantes al momento de comenzar la impartición de los contenidos.

### **El contenido doctrinal**

Está enfatizado por un firme afianzamiento y conexión con la creencia fundamental número 11 de las 28 de nuestra fe. Cada sesión de enseñanza pretendió, además de la entrega de los contenidos específicos, educar preventiva e integralmente. Eso se logró intercalando cosas tales como: Principios de temperancia, principios de mayordomía, terminología bíblica, teología aplicada, métodos de enseñanza de Jesús, profecía, religiones comparadas, tendencias extremistas, movimientos disidentes, etc.

## Dinámica de la enseñanza

Se intentó utilizar un acercamiento novedoso para los nuevos líderes, basado en un ambiente de interrelación, donde el exponente conduce el diálogo a fin de introducir a los líderes en la práctica del diálogo interconfesional. Esto ayuda a los líderes a asimilar los conceptos y les enseña cómo sustentarlos. Esta práctica se origina en la técnica de acercamiento a la exposición de la Palabra sugerida por el apóstol Pablo, como está expresada en 2 Timoteo 3:16.

## Propósito de las sesiones

Los cinco objetivos de la enseñanza fueron: (a) Entrenar a los líderes en el arte de exponer las convicciones bíblicas que sostienen, (b) ayudar al expositor a identificar y corregir preconceptos equivocados de los oyentes, (c) evaluar lo aprendido por el grupo, (d) resolver las dudas y dificultades de los estudiantes y (e) lograr un balance entre los contenidos teóricos y su aplicación práctica.

## Coordinador de la sesión de enseñanza

El coordinador de cada sesión buscó eliminar dudas y proveer información sobre materiales adicionales a los provistos (comentarios bíblicos, concordancia, técnicas de enseñanza, libro de ilustraciones, etc.). Registró la asistencia y evaluó los conocimientos dados en cada clase.

## **Camaradería**

Esta sesión tuvo los siguientes propósitos: (a) Ofrecer intervalos de descanso a los expositores y a los líderes entre sesión y sesión, (b) sociabilizar con líderes de otras congregaciones, dialogando y evaluando el conocimiento adquirido, (c) descubrir

elementos de la enseñanza que algunos no captaron, (d) madurar lo aprendido y compartir experiencias y testimonios, (e) generar un análisis precoz del evento y hacer evaluaciones informales.

### **Metas y objetivos voto corporativo**

Esta sesión del programa tuvo lugar hacia el final del evento, el día domingo. La idea fue formular con los asistentes, separados en grupos con sus respectivos pastores, la definición de objetivos y metas, y hacer al final un voto corporativo.

1. Metas. Se consideraron las metas que cada líder deseaba alcanzar. Este segmento intentó fomentar los resultados cuantitativos: (a) La necesidad de establecer metas individuales y corporativas y sus beneficios, (b) cómo fijar metas claras, alcanzables y medibles, (c) cómo luchar para alcanzarlas y (d) cómo evaluar sistemáticamente el progreso del liderazgo individual y corporativo.

2. Objetivos. Este segmento tuvo que ver con los resultados cualitativos que persigue la UCC: (a) Intentó crear en los líderes un sentido de necesidad de Cristo en sus vidas, (b) fomentó el desarrollo bíblico espiritual, (c) conectó al líder con la ciencia de dar estudios bíblicos, creando el hábito de seguir estudiando sistemáticamente las Escrituras, (d) intentó proyectar al adventismo como un movimiento bíblico, comprometido con la mejora y el fortalecimiento del individuo y la familia, (e) ayudó al líder a preservar la belleza de su cultura de origen, sus valores y sus principios morales en un marco de cooperación con la cultura inmediata en la que se desenvuelve y (f) intentó ayudar al líder a desarrollar una experiencia espiritual práctica para ser “consumido en Cristo y en su causa” (UCC, 2012).

3. Voto corporativo. Hacia el final del evento se tomó un voto corporativo. El objetivo del voto fue comprometer al líder a formar parte de un ejército de testigos capaces de ofrecer ayuda a la población inmigrante trabajando en equipo con su pastor y la conferencia.

### **Comisión**

Este segmento tuvo lugar al concluir el evento. Se leyó la gran comisión de Cristo a sus discípulos, se hizo una oración de consagración y un llamado a ser testigos. El director del ministerio hispano: (a) Los envió como testigos a evangelizar el mundo, (b) los encomendó a Cristo y al Espíritu Santo, y (c) les garantizó el apoyo y la asistencia de la UCC mientras ejercieran su ministerio. Se cerró el evento con un almuerzo.

### **Duración**

El programa tuvo una duración de tres días. Comenzó el viernes y terminó el domingo al medio día. La mesa de recepción se abrió el viernes a las 3 pm. A las 6 pm se proveyó una cena liviana y a las 7 pm comenzó el programa. El sábado se usó para desarrollar las diferentes sesiones de enseñanza y en la noche se hizo un programa de recreación de 8 a 10 pm. El domingo se presentó una sesión en grupos y la última sesión general de evaluación y comisión.

### **Presupuesto**

El costo fue cubierto en forma tripartita: los líderes, la iglesia y la UCC. El presupuesto cubrió las tres etapas del programa: (a) Organización y promoción, (b) implementación y (c) seguimiento. Cada etapa fue sistemáticamente planificada y financiada.



Este capítulo intentó ilustrar el perfil hispano de la UCC y los desafíos relacionados con la testificación que plantean los trabajadores inmigrantes y el calendario de cosechas. Se presentó la declaración de misión y visión de la UCC y se introdujo la propuesta del liderazgo hispano a los desafíos y dinámica de la región. Se ilustró la forma en que se organizó el programa y cómo se puso en práctica, el propósito y los detalles de su organización. Por último, se describió el plan para redimir, entrenar y discipular a los líderes, a fin de incrementar la participación en la testificación en la UCC.

### **Evaluación**

Este segmento se realizó poco antes de cerrar el programa en forma breve y dinámica. Tuvo tres objetivos: (a) Determinar si el programa alcanzó las expectativas de los participantes, (b) apreciar si ayudaría a los líderes a enfrentar los desafíos que propone la testificación y (c) señalar temáticas, disciplinas y expositores que se puedan considerar para los eventos subsiguientes.

## CAPÍTULO V

### IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

Este capítulo desarrolló los detalles de la organización e implementación de *RED*. Se dividió en dos partes. La primera parte explicó los detalles de preparación para su implementación, y la segunda parte intentó mostrar los resultados de *RED* y su respectiva evaluación.

El programa se organizó en total consulta con el cuerpo pastoral, la colaboración de los departamentales y la autorización de los administradores de la UCC. A esto se sumó la colaboración de líderes experimentados de otros territorios.

Tomó tiempo organizar tantas comisiones. Se necesitó coordinar que las mismas progresaran simultáneamente. La comunicación constante entre ellas fue fundamental para que se pudiera realizar un programa de entrenamiento que cumpliera los objetivos y lograra una implementación exitosa.

Fue interesante, y a la vez desafiante, coordinar la organización de diferentes personalidades que interactuaron en la preparación del programa. Fue necesario evaluar habilidades de liderazgo, dinámica y ética de trabajo, a fin de seleccionar líderes para dirigir las comisiones de trabajo. El programa fue implementado tomando en consideración cuatro fases fundamentales: (a) Fase preparatoria, (b) Fase organizacional (c) fase ejecutiva y (d) fase evaluativa.

## Fase preparatoria

El principal factor en la preparación fue “relaciones”. Hubiera sido muy difícil implementar este programa sin la ayuda bien articulada del grupo de líderes deseosos de trabajar en la causa.

La mayor promoción del evento fue hecha por los líderes bien identificados que representaron la mayoría de los distritos eclesiásticos hispanos de la UCC. Estos fueron los primeros en registrarse para el evento. A medida que surgieron los desafíos, los mismos líderes consultándose entre sí, crearon las soluciones. La motivación fue creando *momentum* a medida que el programa iba tomando forma. Se notó un espíritu de colaboración y amistad. Los líderes tuvieron muy buenas ideas.

Por otro lado, se necesitó desarrollar una red de comunicación interna (e-mail) para sobrellevar las cargas entre todos y acortar las distancias. También se implementó una línea de comunicación con colegas de otras conferencias y uniones a fin de encontrar los presentadores indicados para las disciplinas que se deseaban enseñar.

## Protocolo

En el verano del 2007 llegamos a la UCC. Luego de hacer una evaluación visual y leer algunos reportes, notamos que hacía falta implementar un programa que incrementara la participación de los líderes en la testificación. En agosto comenzamos un Instituto de Capacitación y Evangelismo de Líderes (ICEL).

Este programa de entrenamiento fue provisto por la Unión. Se convocaba en Pasco, dos veces al mes, los sábados en la tarde. Tenía programado dictar cinco clases: (a) Introducción al evangelismo personal, (b) Evangelismo público, (c) Creencias cristianas I y II, (d) Profecías bíblicas I y II y (e) El arte de la predicación I, II y III.

El ICEL, comenzó el 8 de septiembre del 2007 con 67 estudiantes y terminó en la tarde del sábado 17 de noviembre del mismo año con 61 estudiantes. En la última clase hicimos una evaluación y sostuvimos un diálogo abierto acerca de las ventajas y desventajas del instituto.

Cuando repartimos las hojas para evaluar, los líderes sugirieron hacerlo a viva voz. Los líderes estaban más deseosos de dialogar que de responder un cuestionario escrito. Se abrió la sesión de diálogo y se tomó nota de las sugerencias apoyadas por la mayoría: (a) Que se haga un evento de un fin de semana, (b) que se realice anualmente a comienzo del año y (c) que se dicten las siguiente asignaturas: Liderazgo, Testificación, Devoción personal, Evangelismo público.

El programa se realizó a comienzos del año 2008, en la ciudad de Richland, estado de Washington. La ubicación fue estratégica en relación con las distancias. Richland es el corazón geográfico del territorio del ministerio hispano en la UCC. Llevó cierto tiempo para que el proyecto tomara forma, hasta que finalmente se diseñó de acuerdo con las necesidades.

La fase de preparación para implementar el programa significó una lista protocolar extensa. Fue necesario sentar bases claras desde el principio para ayudar a sobrellevar algunas diferencias de valores, conceptos y costumbres resultantes de trabajar en un ambiente multicultural. Se decidió crear algunas bases explícitas, las que se dialogaron en la primera reunión, a fin de asegurar que se trabajaría en un ambiente de respeto mutuo, contención y colaboración. El plan era perpetuar este programa, por lo que necesitaríamos mantener el equipo en buenas relaciones por mucho tiempo.

Por otro lado, los líderes de algunas comisiones solicitaron establecer parámetros explícitos respecto a ceremonias y procedimientos en la plataforma y el trato entre líderes en público. Se establecieron reglas de comunicación y también se creó una lista de procedimientos para ciertos casos mencionados particularmente por los líderes que trabajarían en las comisiones que produjeron mayor estrés. Estos detalles, en apariencia superfluos, nos mostraron la gran necesidad de entrenamiento que había entre los líderes.

Al final de la fase de preparación teníamos tres tipos de protocolos de contención: (a) Protocolo de comunicación y actuación. Este intentó dirigir las relaciones entre líderes durante la dinámica de trabajo. (b) Protocolo notarial. Este se enfocó en documentar la debida autorización de los participantes y voluntarios para el uso y reproducción de los materiales, literarios y de media, que se producirían de las presentaciones del programa. (c) Protocolo secundario. También puede llamarse “plan B”. Se pondría en funcionamiento ante la emergencia que el programa o parte del programa no funcionara como se esperaba.

### Promoción

Después de invitar a los expositores, se diseñó el poster y los volantes con los nombres de los profesionales y su temática. Se hizo hincapié en detallar la experiencia que todos tenían con trabajadores inmigrantes, la nacionalidad y el lugar donde servían en el momento de su visita. Descubrimos buenos talentos entre expositores que no eran muy conocidos, pero hicieron grandes aportes al programa.

### Colaboración entre los departamentos de la UCC

Esto tuvo por objetivo promover la cooperación de los departamentos de la conferencia con los líderes y las iglesias del ministerio hispano. A tal efecto, se invitó a

los directores de los diferentes departamentos de la UCC: La administración, el departamento ministerial, el departamento de jóvenes, el departamento de ministerio personal y el director de la academia adventista local. Cada uno de ellos tuvo tiempo para presentar su departamento y las formas en que podían cooperar y servir a las iglesias y sus líderes en la tarea de la testificación.

### Registración y finanzas

Se estableció la forma de registrar a los líderes y la forma de coleccionar los fondos. La registración se realizó en colaboración con las iglesias. Los pastores enviaron las listas a la comisión de registración. La comisión de registración se encargó de hacer las reservas en el centro de convenciones, el restaurant y los materiales necesarios. Cada iglesia envió el cheque con el pago de su parte y la parte del líder. La conferencia aportó la tercera parte, como fue mencionado en el capítulo anterior. Se registraron 187 personas y finalmente asistieron 228.

### Reclutamiento

Para seleccionar los líderes se valoró la idoneidad por encima de la habilidad, y la actitud por encima de la aptitud. Algunos de los líderes debieron ser entrenados para llevar las responsabilidades y otros fueron incluso supervisados durante la dinámica de la implementación. De esta manera se descubrieron nuevos líderes que hoy sirven en las iglesias locales. Tomó tiempo seleccionar los líderes de cada comisión que reclutarían su equipo de trabajo, porque la mayoría de ellos deseaban participar del evento como estudiantes y no como voluntarios.

## Organización final

Se citó la primera reunión para formar el equipo de trabajo en el 2008. Se seleccionaron líderes con los cuales organizamos el programa. En la primera reunión se transmitió a los líderes organizadores la naturaleza del programa y los objetivos que se deseaban alcanzar con el programa. Se trató de crear conciencia para que los líderes se identificaran con el programa en general y con sus comisiones en particular, a fin de poder ayudar en donde fuera necesario durante la dinámica del programa. Se sugirió que todos estuvieran al tanto de todo. De esta manera, a medida que se acercaba el tiempo de la implementación, crecía la expectativa acerca del programa entre las iglesias y con ella la popularidad del evento en sí. Esta reunión sentó la pauta en cuanto al espíritu y las energías de trabajo. El énfasis estuvo en el buen relacionamiento. Fue una gran experiencia trabajar con este equipo humano.

## Fase organizacional

Se realizó la reunión organizacional con los voluntarios. Cada líder voluntario pudo identificar y definir lo siguiente: (a) Las responsabilidades de cada comisión, (b) las expectativas que se tenía de cada comisión y de cada voluntario y (c) el protocolo de comunicación y contención.

Luego se dio tiempo a los líderes para que elijan su equipo de trabajo. A partir de allí, cada líder tuvo acceso a comunicarse con el coordinador general y el tesorero.

A fin de organizar libremente el programa de trabajo y paliar las diferentes situaciones en comunión con el resto de las comisiones, se creó un círculo de líderes por correo electrónico. En este medio, cada líder comentaba sus desafíos y necesidades, y

ofrecía soluciones desde su perspectiva. Esto incrementó las opciones del líder y formó una atmósfera de respeto, colaboración y trabajo en equipo.

#### Ministerium

Esta reunión funcionó como una junta de consulta que el coordinador citó bimestralmente. En esta comisión se decidió la temática necesaria, la cantidad de seminarios a presentar, los presupuestos y los posibles presentadores para los seminarios del programa. Luego, el coordinador general se encargó del seguimiento.

#### Coordinación general

Desde la perspectiva de nuestra experiencia, esta posición fue imprescindible. Se necesitaba una persona que conociera los problemas y desafíos que enfrentaban las comisiones, así como las decisiones que estas tomaban, a fin de tener un referente general.

Este coordinador hizo su trabajo eficazmente. Mantuvo un buen espíritu, cuidando de no ceder a la tentación de micro-administrar. Dejamos claro desde el principio que nadie tendría al coordinador detrás de sí controlándolo; pero que podían contar con su apoyo permanente y la posibilidad de consultarlo. Las características finales del evento fueron en buena medida el resultado de la cosmovisión de la administración que tuvo este individuo.

#### Registración, recepción y materiales

Esta comisión fue el rostro del evento. Fue la comisión que recibió las llamadas y los mensajes de la gente buscando registrarse. Servir en esta posición fue desafiante y desgastante; fue la que primero comenzó a trabajar, la que nunca cesó y la última en



cerrar sus registros. Tanto en la registraci3n como en la recepci3n hay mucho estr3s y frustraciones. Fue necesario recordar la necesidad de tratar bien a todos, con amor, consideraci3n y paciencia. Si esta comisi3n lograba recibir a los l3deres con simpat3a, el programa lograr3a el 50 % de su 3xito antes de iniciarse el primer seminario.

Esta comisi3n se propuso trabajar usando lo mejor posible la tecnolog3a. Compr3 *scanners* port3tiles y llev3 registro de la asistencia al evento electr3nicamente. Otra responsabilidad de esta comisi3n incluy3 preparar el material, armar las bolsas y distribuir las de acuerdo con las exigencias de cada expositor. La comisi3n report3 228 asistentes. La asistencia super3 las expectativas en casi un 200 % (la proyecci3n era de 70 asistentes).

#### Programaci3n

Esta comisi3n deb3a dirigir el programa desde la plataforma. Era la comisi3n que imprimir3a el esp3ritu al programa. Se demandaba buena actitud, disposici3n, preparaci3n y responsabilidad. Esta comisi3n trabaj3 en comunicaci3n con la de promoci3n y alabanza, y fue supervisada de cerca por el coordinador general.

#### Adoraci3n

Tenemos en nuestro territorio l3deres especialistas en m3sica. Ellos organizaron la adoraci3n supervisados por dos pastores. Esta fue un 3rea muy observada y evaluada por los asistentes. Se seleccion3 cuidadosamente a los cantantes invitados y los cantos que se utilizaron. Se realiz3 una selecci3n de cantos de adoraci3n, incluyendo himnos, como tambi3n otras canciones espirituales m3s contempor3neas, a fin de duplicarlos y entregar gratuitamente a los l3deres que comparten esta responsabilidad en sus iglesias.

### Decoración

Esta comisión tuvo la responsabilidad de transformar el lugar en un ambiente digno, acogedor y agradable para la alabanza que se quería ofrecer a Dios. Los encargados de esta comisión fueron perfeccionando su trabajo a lo largo de los años. Han ganado buena reputación entre las iglesias, las cuales les solicitan muchas veces sus servicios para hacer la decoración de eventos locales, casamientos, etc.

### Ujieres

Esta comisión fue difícil de organizar hasta que se encontró el líder indicado. Era responsable de recibir a la gente en la puerta y ubicarla si era necesario; debían fungir también como de agentes de seguridad y coleccionar las ofrendas. Fue difícil reclutar gente para esta comisión porque los líderes deseaban asistir a las clases.

### Tesorería

Esta comisión sufrió algunos desafíos relacionados con el presupuesto. Tenía que lograr mucho con poco. La tarea de ellos fue confeccionar los presupuestos por etapas, participar de las reuniones a fin de responder preguntas pertinentes al presupuesto de cada comisión y canalizar los fondos en una manera efectiva.

### Sonido y multimedia

Esta fue una de las comisiones más delicadas. Se necesitó una persona con temperamento tranquilo pero a la vez responsable y con mentalidad orientada a terminar el trabajo comenzado. Debía ser responsable y capaz de producir resultados de excelencia y calidad. Había varias aulas donde se necesitaba proyectar y grabar sonido en forma simultánea. Esta comisión necesitaba tener gente capaz y un líder con temple de acero. La

tarea fue grande y multifacética, y el presupuesto pequeño. El líder de esta comisión fue una persona muy competente y espiritual, que tuvo el corazón en la obra y los pies en la tierra.

#### Transporte

Esta comisión tuvo dos áreas que cubrir: (a) Confeccionó una lista de personas que necesitaran transporte, consiguió líderes que tuvieran lugar en sus automóviles y los organizó para el transporte desde sus diferentes distritos y (b) transportar equipos y materiales para el evento. Tuvimos un líder que se encargó de transportar lo que le pidieron en forma efectiva.

#### Promoción, boletín y señalización

Esta comisión se dedicó a diseñar el mapa del evento, el programa, los panfletos, el poster, el material impreso necesario para los seminarios y la promoción del programa etc. Se encargó de promover el programa, armar el boletín con los horarios de los seminarios y sus explicaciones junto a la biografía de los expositores y señalar el lugar, a fin de guiar a los asistentes en la dirección correcta.

#### Cocina

La responsabilidad de esta comisión fue seleccionar el menú y ayudar a los cocineros del centro de convenciones a usar elementos saludables aprobados por la comisión. Aconsejaron a los cocineros en la ciencia de preparar platos hispanos con la sazón propia de la cultura y coordinaron las mesas en los diferentes momentos de comidas y desayunos.

#### Fase ejecutiva

Dedicamos esta parte del capítulo a analizar los detalles de la implementación del programa *RED*. Uno de los factores preocupantes en esta zona geográfica, al organizar esta clase de eventos, es la expectativa que crea el clima. Pero el pronóstico del clima era bueno ese fin de semana. No había nieve, la temperatura era de 50 grados y las probabilidades de lluvia del 30 %. Estas noticias motivaron a los líderes a llegar y llenamos el cupo de reservas.

#### Fecha del evento

La fecha se eligió basándose en tres elementos: (a) Debía ser en época baja de cosecha a fin de tener la mayor cantidad de líderes posible, (b) debía implementarse al iniciarse el año a fin de preparar a los líderes con los materiales a usar durante todo el año y (c) evitar la superposición con otra actividad o evento de la agenda de la UCC.

Se reservó la fecha y se firmó el contrato en el que nos comprometimos a pagar cierto número de cuartos, comidas y lugares de reunión aunque la gente no llegase. El riesgo que nevara era grande, y la nieve hubiera reducido la asistencia probablemente en un 60 %. Como era el segundo fin de semana después de las fiestas de fin de año, la gente todavía tenía frescas las resoluciones de año nuevo y los que trabajan en las cosechas estaban descansando del arduo trabajo del verano. Por otro lado, la fecha parecía ser favorable económicamente, ya que el centro de convenciones nos dio buenos precios.

#### Lugar de reuniones

A fin de seleccionar un lugar apropiado para el programa, fue necesario estimar qué porcentaje del presupuesto se podría asignar al establecimiento. Luego se debió estimar la asistencia acorde al precio de la registraci3n, a fin de saber cuál sería el presupuesto. Esto se tornó en un círculo vicioso de estimaciones, así que finalmente se

buscó el lugar por fe, basados en tres elementos: (a) Que fuera hotel y centro de convenciones en un sólo edificio, (b) que se prestase para crear una atmósfera espiritual y (c) que tuviera espacio para 250 personas. Se seleccionó un hotel con centro de convenciones en el corazón del territorio de la UCC. Este lugar tuvo espacio suficiente para el número de participantes estimado.

La agenda del programa debió ser entregada al centro de convenciones. El administrador sincronizó la misma con la agenda del centro de convenciones y se mantuvo en comunicación continua con el coordinador general del programa. El centro de convenciones deseaba prestar el mejor servicio a nuestro programa y a nuestros líderes, por lo que necesitó el horario de la programación a fin de arreglar los espacios y mantener los servicios como: Acomodar las sillas en la posición necesaria, iluminar el lugar, cerrar y abrir paredes, servir la comida a tiempo, limpiar, llenar los tanques de agua, etc.

Fue un desafío transformar un lugar de reuniones tan grande y con tantos cuartos en una iglesia por un fin de semana. La comisión lo logró bastante bien, considerando el magro presupuesto con que contaba. La comisión decidió que el color del evento sería azul. Todo lo que se usaba combinaba con azul. Las mesas de recepción y la gente de recepción se vistieron de azul. La bolsas en que se entregaron los materiales eran azules, los gafetes era de fondo azul, el logo en la plataforma combinaba, etc. La plataforma se arregló con plantas y las pantallas de la proyección cubrieron el resto. Esta comisión se encargó también de colocar las señales para asignar los cuartos de los seminarios y señalar los lugares de interés como el comedor, los baños y los diferentes lugares de reuniones según el grupo o color que le tocaba a cada uno.

El líder que coordinaba el sonido era una persona con conocimiento en todas las áreas. Él formó una comisión de jóvenes de las iglesias que lo acompañaron en cada uno de los lugares donde se necesitaba usar un equipo de sonido o grabación simultáneamente. El equipo era de cuatro personas en total. Arribaron al centro de convenciones alrededor del medio día y para las seis de la tarde ya se oía música y se observaba cómo probaban las proyecciones. Habían adquirido unos grabadores de voces personales que se le colgaba del cuello a los expositores de las sesiones de enseñanza. De esa manera se grabaron los seminarios, a fin de crear un portal de Internet que proveyera los seminarios gratuitamente. Las proyecciones se hicieron en dos pantallas gigantes a los lados de la plataforma.

La comisión organizadora determinó que la alimentación debía estar a la altura del nivel del entrenamiento que deseábamos proveer y ser consecuente con los principios de alimentación que sostenemos. Por esta razón se seleccionó una comisión capaz de comunicarse apropiadamente con el cocinero del centro de convenciones a fin de crear un equipo efectivo. La comisión actuó incluso durante el evento a fin de trabajar coordinadamente con la cocina del hotel. El viernes a las 6 pm, una hora antes del inicio, se entregó una cena frugal en cada cuarto para todos ocupantes. Las expectativas acerca del funcionamiento de esta comisión fueron ampliamente superadas.

### Recepción y alojamiento

El equipo de recepción llegó el viernes en la mañana para organizar la mesa y los materiales. Comenzó su trabajo a las 3 pm. Los líderes llegaron temprano. Se verificaba la identidad, se les entregaba un gafete con su nombre, la iglesia de origen y el color de su grupo.

Se hospedó a los asistentes hasta de a cuatro personas por cuarto, según como ellos hubieran reservado. La tarifa de la registración se promocionaba en precios de una a cuatro personas por cuarto. Algunos reservaron de a dos por cuarto pero un buen porcentaje vino en grupos de cuatro por cuarto.

Se organizó el total de la asistencia en cinco grupos por colores: Azul, amarillo, rojo, negro y blanco. Los asistentes debieron elegir un color al momento de la recepción. Una vez seleccionado el color voluntariamente, se le entregaba una pulserita con el color elegido, una camiseta con el logo del programa y del color del grupo, el folder y el gafete con el color correspondiente. Los líderes usaron las camisetas para identificarse con sus grupos.

Una vez registrados, se les entregaba una mochila con los materiales del evento, tales como: (a) Manual de grupos pequeños (versión para maestro), (b) un set de DVD con alabanzas para grupos pequeños, (c) un set de DVD con introducciones a las 50 lecciones para grupos pequeños correspondiente a los manuales, (d) el libro misionero del año, (e) un libro “Líder”, (f) un set de diez audio CDs con 20 estudios bíblicos de 30 minutos cada uno por el pastor Alejandro Bullón y (g) un folder con lo siguiente: El boletín con la programación, el organigrama de sesiones por colores, un bolígrafo y la agenda anual de evangelismo del ministerio hispano de la UCC. Fue grato observar a los líderes apreciar los regalos y materiales que estaban en sus mochilas. Los materiales eran los que necesitarían en cada actividad evangelística proyectada para el año.

### Capacitación

El programa se organizó de tal manera que desde el primer paso, que comenzaba con el reclutamiento de voluntarios, todo apuntara a capacitar a los líderes para la tarea de

la testificación. La capacitación se realizó en dos tipos de sesiones: (a) Seminarios generales. Estos se dictaban con el total de los asistentes en el mismo recinto. Se tuvo tres de esta naturaleza en todo el programa. El primero tomó lugar el viernes de noche, y fue sobre “discipulado”; el segundo se dictó el sábado a la hora del culto de adoración, y trató sobre “identidad” y el tercero se llevó a cabo al cierre del programa, el domingo al hacer la comisión evangélica con los líderes, y trató sobre “la gran comisión”. (b) Seminarios simultáneos de 90 minutos cada uno, por grupos de colores. Se dictaron simultáneamente cinco veces cada uno, durante el fin de semana. De esta manera todos los grupos tuvieron la oportunidad de asistir a todos los seminarios. Cada líder recibió un resumen práctico y conciso en cada clase. Para el final del programa los líderes habían recibido ocho seminarios, la agenda de evangelismo del año y los materiales para trabajar en cada uno de los eventos evangelísticos durante el año.

El programa terminó con la reunión del domingo cerca del medio día. Se hizo una evaluación general del programa, se agradeció a los expositores, se revisó el calendario evangelístico del año repasando cómo usaríamos los materiales dados y se terminó con un último tema donde se comisionó a los líderes asistentes a trabajar en la obra de la testificación.

### **Fase evaluativa**

El objetivo de este programa fue intentar incrementar la participación laica en la testificación en el territorio de la UCC. El desafío de la UCC es llevar el mensaje a los hispanos del territorio, incluyendo los grupos de trabajadores migratorios. El blanco es incorporar los hispanos conversos sistemáticamente a las iglesias hispanas establecidas en el área geográfica donde estos trabajan. La misión del programa fue entrenar líderes



voluntarios para llevar a Cristo al centro de trabajo del sector inmigrante. Para esto se les proveyó entrenamiento en el contexto cultural y lingüístico del inmigrante a cargo de presentadores que entienden tales desafíos.

A fin de lograr un análisis justo de los resultados de *RED*, realizaremos la evaluación usando cinco años de crecimiento antes de *RED* y cinco años de crecimiento después del comienzo de *RED*. A continuación evaluaremos el crecimiento del 2003 al 2007 (Tabla 1).

Tabla 1

*Congregaciones en la UCC entre los años 2003 – 2007*

Año	Iglesias	Compañías	Grupos	Iniciativas	Total
2003	9	2	2	0	13
2004	9	2	5	0	16
2005	9	2	5	0	16
2006	9	2	5	0	16
2007	9	3	4	0	16

*Nota:* Esta tabla incluye datos del quinquenio previo a la implementación de *RED*.

#### Crecimiento corporativo

En la columna del extremo derecho en la tabla 1, se observa el número total de congregaciones que funcionaron durante cinco años antes de *RED*. Se plantaron nuevas congregaciones durante ese quinquenio, pero la tabla no registra cambio de estatus en la nomenclatura de las congregaciones luego de ser plantadas. El ministerio hispano de la UCC registró un incremento de tres congregaciones del 2003 al 2007.

A continuación, observaremos la tabla 2 que registra el crecimiento del período de los cinco años siguientes a la implementación de *RED*. Es el mismo territorio, el mismo

equipo de pastores, el mismo numero de pastores, el mismo tipo de recursos y las mismas iglesias con prácticamente los mismos líderes.

Tabla 2

*Congregaciones en la UCC entre los años 2008 - 2012*

Año	Iglesias	Compañías	Grupos	Iniciativas	Total
2008	11	3	2		16
2009	12	3	3		18
2010	13	4	2	3	22
2011	14	5	3	2	24
2012	15	5	4	2	26

*Nota:* Esta tabla contiene la información del segundo quinquenio después de *RED*

Se observa el incremento en el total de congregaciones en la columna del extremo derecho de la tabla 2. Al final del 2012 habían 15 iglesias organizadas, cinco compañías (cuatro de ellas están terminando el proceso para ser organizadas como iglesias), cuatro grupos en desarrollo y dos iniciativas o grupos a prueba con una ebreja inicial entre 10 y 20 hermanos, estos una vez afianzados se transformaran en grupos.

La póliza de plantación de iglesias en la UCC permite organizar iglesias con 30 miembros. El ministerio hispano, sin embargo, no organiza las iglesias hasta alcanzar 50 miembros bautizados y activos. Debido al fenómeno de los trabajadores inmigrantes, necesitamos desarrollar el liderazgo y alcanzar un margen financiero que asegure la estabilidad de la nueva congregación antes de organizarla.

Para fines del 2012, la tabla 2 muestra que durante el período de cinco años seguidos a la implementación de *RED*, se observa un incremento substancial en el número de congregaciones. La tabla 2 muestra un total de 26 congregaciones en diferentes estatus. A fin de ser imparcial con los resultados de *RED*, compararemos sólo

el número de iglesias organizadas (segunda columna desde la izquierda) entre ambos quinquenios. Este análisis no incluirá compañías, grupos, ni “iniciativas”.

En el quinquenio que siguió a *RED*, las iglesias organizadas se incrementaron más del 50% (seis iglesias) mientras que el número de “compañías” se incremento un 40%. Significa que en el período de cinco años después de comenzar *RED*, el ministerio hispano incremento 65% el numero de congregaciones establecidas en el territorio.

El entrenamiento bien dirigido en *RED* produjo entusiasmo en los líderes. Los líderes más activos fueron habilitados para desarrollar más congregaciones e incrementar la presencia adventista hispana en las ciudades pequeñas. La meta del ministerio hispano es alcanzar 30 congregaciones firmes y bien organizadas para junio del 2015.

Las distancias en el territorio de la UCC son extensas y se requiere un presupuesto creciente para moverse de una población a la otra semanalmente. Las poblaciones, ya sean grandes o pequeñas, están separadas por muchas millas en la mayoría de los casos. El incremento del precio de la gasolina y el desafío que tienen algunas familias inmigrantes de tener vehículos confiables, nos ha obligado a plantar lugares de culto en ciudades donde no hay presencia adventista hispana. Es de esta manera como las “iniciativas” se van originando.

Estos nuevos lugares de culto se plantan en la medida que los líderes involucrados en la testificación se multiplican, esparcen y en lugares menos poblados. Cabe destacar que el incremento de congregaciones e “iniciativas” demuestra que el objetivo del programa fue alcanzado satisfactoriamente. Estas iniciativas y nuevas congregaciones, incluyendo las iglesias organizadas, no podrían funcionar sin el ministerio pastoral de líderes bien organizados, preparados y visionarios.

Luego del 2010, el incremento de líderes preparados en la testificación e identificados con la misión ha llevado al ministerio hispano de la UCC a multiplicar sus centros de adoración vertiginosamente. Las “iniciativas” son plantadas estratégicamente de acuerdo a la necesidad y como resultado del trabajo de los líderes envueltos en la testificación.

El principio protocolar que se utilizó para plantar nuevas iglesias, ya sea grupos o “iniciativas”, es simple: (a) Tener por lo menos una pareja de líderes involucrados en la testificación y familiarizados en el área, (b) por lo menos tres familias adventistas hispanas residiendo en el área, (c) “grupos pequeños” reuniéndose semanalmente en forma consistente por un año, (d) tener campañas de evangelismo en grupos con líderes predicadores y (e) un margen de población hispana mínimo del 30 % respecto al índice de población general local. De esta manera, los líderes que viven en la zona, tienen la posibilidad de reunir sus interesados localmente durante los sábados para adorar y tener una tarde de camaradería cristiana.

### Crecimiento financiero

A continuación se presenta la tabla 3, que compara el crecimiento en forma integral. Las diferentes columnas de la tabla reflejan un crecimiento integral en forma consistente. De esta manera se observa claramente el impacto de *RED*. La tabla refleja elementos sujetos al crecimiento de iglesia de los últimos diez años: Membresía, asistencia, diezmos, bautismos y profesiones de fe (los dos últimos en forma conjunta).

Tabla 3

*Datos estadísticos desde el 2003 hasta el 2012*

Año	Membresía	Congregaciones	Pastores	Bautismos/ Profesiones de fe	Diezmo anual
2003	1845	14	8	143	\$ 528,840.25
2004	1891	16	8	100	\$ 551,132.23
2005	2073	16	8	201	\$ 480,770.86
2006	2162	16	8	122	\$ 552,678.64
2007	2272	16	7	125	\$ 668,679.26
2008	2550	16	7	253	\$ 728,936.55
2009	2893	18	8	299	\$ 749,063.74
2010	2930	22	8	243	\$ 767,447.19
2011	3118	23	6	202	\$ 876,709.74
2012	3190	25	8	222	\$ 855,248.64

#### Evaluación cuantitativa

Se pueden observar los siguientes valores: (a) La membresía se incrementó un 76%, (b) la misma cantidad de pastores atienden más congregaciones, lo que significa que el liderazgo laico se ha incrementado también y (c) en el quinquenio antes de *RED*, el promedio de diezmo anual era de \$556,420.25; después de *RED* el promedio es de \$795,481.22 (esto a pesar de la situación económica nacional de los últimos años). El incremento en el diezmo es del 76%, \$239,060.97 (promedio anual del quinquenio seguido a la implementación de *RED*).

De la misma manera, el incremento se observa en el número de bautismos y profesiones de fe. Antes de *RED*, el promedio de crecimiento era de 138.5 bautismos por año; luego de *RED* se observa un incremento sustancial en el promedio anual, 238.5

bautismos por año. Los resultados son estables; entrenar a los líderes ofrece indiscutibles beneficios.

### Crecimiento cualitativo

Además del crecimiento cuantitativo, este programa ha mejorado a los líderes respecto a la testificación y el entrenamiento en ciertos aspectos cualitativos tales como motivación, identificación e iniciativa propia.

En los cinco años anteriores a *RED* (ver tabla 1) no hubo reportes de eventos de entrenamiento distritales. Sin embargo, en los primeros meses del 2012, los reportes muestran 71 eventos de entrenamiento distritales con su respectivo seguimiento.

De la misma manera, en los cinco años anteriores a *RED* (ver tabla 1) no se observó cambios de estatus en las congregaciones en proceso de crecimiento. Sin embargo, en los cinco años seguidos a *RED* (ver tabla 2) se observa un cambio sustancial de estatus en las iglesias en proceso de crecimiento. Líderes organizados, automotivados y que motivan a otros, movilizan otros líderes para plantar congregaciones en las aldeas de menor población sin presencia adventista y las desarrollan hasta alcanzar el estatus de iglesias organizadas. Un ejemplo de esto fue el de cierta población, de sólo 918 habitantes y 1,2 milla cuadrada. En la estación fría, los caminos de montaña quedaron bloqueados por causa de la nieve, impidiendo que los hermanos pudieran llegar a sus iglesias. Eso los motivó a hacer trabajo misionero en esa pequeña población, por haber quedado impedidos de llegar a la iglesia por razones climatológicas, y como resultado surgió una “iniciativa”.

Se observa el incremento de líderes asistiendo a los eventos de entrenamiento. En el 2007, contábamos con 67 líderes registrados para el ICEL. En el presente, *RED* entrena

244 líderes. El número de líderes se incrementó y RED multiplica sus perspectivas de entrenamiento cada año como resultado de la alta demanda de atención e interés por parte de los líderes.

La tabla 2, analizada más detenidamente, muestra también resultados cualitativos remarcables. Un factor aún mayor al que *RED* apunta, es desarrollar líderes con perfil pastoral, con iniciativa y que tengan resultados. Cuando los líderes organizan una iglesia se sienten tentados a pensar que han terminado su trabajo y es hora de disfrutar de él. Tienden a pensar que la obra alcanzó su objetivo y se terminó el esfuerzo. Para evitar el estancamiento, *RED* buscó motivar a los líderes entrenados a seguir creciendo, llevando el mensaje a las ciudades aún no alcanzadas.

El plantar grupos e “iniciativas”, muestra los beneficios cualitativos resultantes de *RED*. Hay sentido de misión entre los líderes, están motivados por una visión clara bien enfocada, y sostenida por un lema que recuerda al líder que debe vivir “Consumido por Cristo y en su causa”.

## CAPÍTULO VI

### RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este capítulo tiene como fin proveer un resumen general del estudio que se realizó para entrenar líderes en la UCC. Además, el capítulo ofrece conclusiones personales relacionadas con el proceso y los resultados del estudio. Finalmente, el capítulo provee recomendaciones para futuros programas de capacitación de laicos en el territorio de la UCC.

#### **Resumen**

El ministerio hispano en el territorio de la conferencia de UCC experimentó por años desafíos en la movilización de líderes para la testificación. El desafío de los trabajadores inmigrantes, el calendario agrícola y las distancias que separan las zonas pobladas en el área no han permitido que se alcancen mayores resultados. Para enfrentar esta situación se desarrolló un programa llamado *RED*. Este programa tuvo como meta incrementar el número de líderes para la testificación en el contexto hispano de la UCC.

La investigación bíblica mostró que la testificación es un mandato de Cristo a hacer discípulos, y que testificar debe ser un estilo de vida. Esta última connotación hace de la testificación un mandato a salir del lugar de comodidad e ir en busca del perdido; el principio es salir en busca del necesitado y el mandato es “hacedlo discípulo” (Mt. 10: 6, 9, 10; 1 P. 5:2; Ez. 37). Es imperativo que la obra de la testificación universal se termine a fin de dar lugar a la segunda venida de Cristo (Mr. 13:10; Mt. 24:14).



La literatura contemporánea añade que el éxito en la testificación requiere una infraestructura correcta, en la cual Jesús sea el fundamento, los discípulos, el cimiento secundario y los testigos, los edificadores del resto del edificio. El propósito fundamental de la infraestructura eclesiástica debe ser habilitar a la iglesia para edificar individuos, no una estructura organizativa. El objeto de la infraestructura es organizar apropiadamente a la iglesia a fin de capitalizar los rasgos positivos y disimular los desafíos de la misma (Gladden, 2003, p. 104). Los testigos son enviados a echar el fundamento principal y el secundario sobre cada individuo; luego, el creyente es responsable de proseguir dicha edificación por la cual será juzgado eventualmente (1 Co. 3:12; Eims, 1978).

La implementación de *RED* intentó fomentar la motivación por la testificación. Trató de brindar una alternativa a los desafíos que propone la evangelización en el territorio de la UCC. Logró establecer pautas para sobrellevar los desafíos que propone testificar a los trabajadores inmigrantes en el territorio en cuestión. Y creó una ocasión para organizar la agenda de evangelismo e integrarla al calendario agrícola de la región a fin de efectivizar los esfuerzos en la testificación.

*RED* se inauguró exitosamente. La implementación en sí misma fue organizada y resultó en un programa motivador y movilizador. Los informes de los últimos cinco años denotan crecimiento integral y revitalización en todas las áreas del ministerio hispano. Los desafíos siguen siendo los mismos, pero *RED* ha demostrado ser una herramienta útil para organizar y proveer ánimo a los líderes misioneros que participan del programa.

## Conclusiones

La evaluación de este programa en el territorio en cuestión se realizó buscando resultados cualitativos y cuantitativos que proporcionaran base para identificar las áreas de cambio, mejora y revisión del programa. La evaluación tuvo mayormente validez externa y demostró que el programa fue efectivo y que al controlar las variables culturales, lingüísticas y socioeconómicas, se facilitó la transmisión del mensaje adventista a la población inmigrante.

Cinco años pasaron desde que comenzó este proyecto de investigación. El proyecto se realizó en forma exitosa. El primer beneficiado ha sido el autor. Ha aprendido principios de iglerecimiento y técnicas de movilización laica. Ha conocido la naturaleza humana y cómo Dios usa al hombre en beneficio de otros en maneras milagrosas.

Ha entendido que la mejor forma de entrenar a los líderes es a través de sesiones de entrenamiento cortas, con sesiones de práctica pertinentes a fin de asimilar lo aprendido. Los líderes deben aprender con un consejero a su lado que pueda canalizar sus interrogantes y desalientos. El líder aprende más efectivamente cuando tiene un modelo teórico-práctico a quien admirar. Una persona que le enseñe lo que hay que hacer, le muestre como hacerlo, le permita hacerlo y luego se siente con él y evalúe lo aprendido. Después pasa a la siguiente lección.

Se ha aprendido que el entrenamiento debe ser dictado por personas que conocen el contexto, la cultura y los desafíos locales. Debe ser dado en el lenguaje de los entrenados, y aplicado a sus características psicosociales.

Se sabe que el Espíritu Santo realiza el milagro de la conversión, pero se ha confirmado que es necesario preparar al portador del mensaje para que presente el

mensaje en el marco y contexto socio económico y cultural en que se encuentra la población inmigrante.

Los líderes se beneficiaron de la implementación de este programa. Se ha visto una revitalización en la fe como resultado de repasar las creencias de la palabra de Dios. Las iglesias fueron beneficiadas por los líderes que regresaron del entrenamiento con el deseo de practicar lo aprendido. El entrenamiento de líderes movilizó las iglesias en forma notable.

El programa promovió la comunicación entre los departamentos de la conferencia y los pastores, entre los pastores y los miembros y entre los miembros y sus amigos y compañeros de trabajo. Finalmente, la UCC se benefició por el incremento de la membresía hispana y los recursos respectivos.

### **Recomendaciones**

Gracias a las evaluaciones realizadas por pastores y líderes laicos durante la implementación de *RED*, se han identificado algunos elementos que podríamos enfatizar y otros nuevos que se podrían implementar a fin de mejorar el programa.

Se advirtió que el líder necesita practicar lo aprendido luego de la capacitación con la asistencia de un supervisor. Es necesario hacer una agenda de actividades para ayudar al líder a practicar lo aprendido. El líder necesita tener opciones para contar lo que hace, como por ejemplo: dar testimonio en la iglesia o tener una reunión de líderes misioneros para dar testimonio y escuchar a otros.

El equipo pastoral debiera reunirse más seguido, previamente a la implementación de *RED*. En estas reuniones, el equipo pastoral puede confeccionar una lista de

actividades adaptada a las necesidades específicas de cada distrito. Eso ayudará a satisfacer mejor las necesidades de sus iglesias.

Para dar más relevancia al seguimiento mismo, los resultados de la actividad guiada por el pastor local durante el año debieran evaluarse en uno de los seminarios de seguimiento, en ocasión del campestre hispano. La entrega de un reconocimiento o certificado sería una buena opción.

El coordinador hispano debiera organizar reuniones a nivel distrital durante el año con los líderes que asistieron a *RED*, a fin de: (a) Motivar, (b) dar seguimiento al entrenamiento, (c) escuchar el testimonio de los líderes, (d) conocer las almas que se ganaron y (e) entender los desafíos que enfrentan. Estas reuniones ayudarán a personalizar el entrenamiento de *RED* y promocionará las reuniones de *RED* entre el resto de la congregación.

El proyecto ha sido de mucha utilidad en las diferentes ramas del ministerio evangelístico. Recomendaría crear un *Youth – RED* para entrenar a los jóvenes en forma separada, en su idioma o en forma bilingüe. Deberían considerarse las formas de adoración, las perspectivas de liderazgo y los conceptos posmodernistas que caracterizan dicha generación.

La crisis económica y el incremento en el costo de los elementos básicos para hacer funcionar este programa, demandan la implementación de un plan para coleccionar ofrendas. También se podrían conseguir donaciones y solicitar a la administración de la UCC que aumente el presupuesto de *RED*, a fin de proseguir con el programa manteniendo el nivel inicial.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Arndt, W., Danker, F. W., & Bauer, W. (2000). *Kerisso, Kerigma, Laos. A Greek-English lexicon of the New Testament and other early Christian literature* (3<sup>rd</sup> ed.) (736). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Barna, G. (2002a). *A fish out of water*. Nashville, TN: Integrity.
- Barna, G. (2002b) *State of the church*. Ventura, CA: Issachar Resources.
- Black, A., & Black, M. (1998). 1 & 2 Peter. *The College Press NIV Commentary*. Joplin, MO: College Press.
- Berding, B. (2007). *What are spiritual gifts? Rethinking the conventional view*. Grand Rapids, MI: Kregel.
- Beutler, J. (2006). *Judaism and the Jews in the Gospel of John*. Rome, Italy: Instituto bíblico Pontificio.
- Bock, D. L. (1996). Luke. *Baker exegetical commentary on the New Testament*. (2: 994). Grand Rapids, MI: Baker Books.
- Boring, E. M. (1999). 1 Peter. *Abingdon New Testament Commentaries*. Nashville, TN: Abingdon Press.
- Bromiley, G. (1988). *International standard Bible encyclopedia: A-D*. Grand Rapids, MI: W. B. Eerdmans.
- Brown, R. E. (1970). The Gospel according to John. *Anchor Bible* (Vol. 29, Part A). [CD-ROM]. Oak Harbor, WA: Logos Research Systems.
- Brunner, E. (1962). *The Christian doctrine of the church, faith, and the consummation*. Philadelphia, PA: Westminster Press.
- Brunner, J. (2011, February 24). Census: Hispanics are state's fastest-growing group. *The Seattle Times*. Retrieved from [http://seattletimes.com/html/localnews/2014312959\\_censusoverview24m.html](http://seattletimes.com/html/localnews/2014312959_censusoverview24m.html)
- Burrill, R. (1997). *The revolutionized church of the 21<sup>st</sup> century, the explosive power of a church built on relationship*. Fallbrook, CA: Heart Research Center.

- Burrill, R. (1998). *The life & mission of the local church*. Fallbrook, CA: Hart Books.
- Burrill, R. (1999). *Rekindling a lost passion*. Fallbrook CA: Hart Research Center.
- Coffman, C. (1989). Dynamics of soul winning: Basic guidelines for a more successful experience in Bible witnessing. [Abstract]. *Department of Religion. Andrews University*. (Heritage Center 022987). Berrien Springs, MI: T. M. C., James White Library Andrews University.
- Coleman, R. (1996). *The master plan of discipleship*. Grand Rapids MI: Baker Book House.
- Christensen, M. (2000). *Equipping the saints, mobilizing laity for ministry*. Nashville, TN: Abingdon Press.
- Daily, S. (1994). *Adventism for a new generation*. Clackamas, OR: Better Living Publishers.
- Desmond, A. T., & Rosner, B. S. (Eds.). (2000). *New dictionary of biblical theology*. (521). Downers Grove, IL: InterVarsity Press.
- Dick, D., & Miller, B. (2003). *Equipped for every good work. Building a gift-based church*. Nashville, TN: Discipleship Resources.
- Eims, L. (1978). *The lost art of disciple making*. Grand Raids, MI: Zondervan.
- Ellingworth, P. (1993). *The epistle to the Hebrews: A commentary on the Greek text*. Grand Rapids MI: W. B. Eerdmans; Carlisle: Paternoster Press.
- Elwell, W., & Beitzel, B. (1988). *Euangelistes. Baker encyclopedia of the Bible (730)*. Grand Rapids, MI: Baker Book House.
- Espinosa, J. (2007). *De laicos a discípulos. Cómo recobrar la visión misionera de los primeros cristianos*. Nampa, ID: Pacific Press.
- Farnsworth, K., & Farnsworth, R. (2005). *All churches great and small, 60 ideas for improving your church's ministry*. Valley Forge, PA: Judson Press.
- Folkenberg, R. Jr., (2010). *Comparte la vida*. [Abstract]. Retrieved from <http://www.uccsda.org/discipleship/share-the-life>
- Fortune, D., & Fortune, K. (1987). *Discover your God-given gifts, a biblical handbook to help your discovery*. Grand Rapids MI: Baker Books House.
- Froom, L. E. (1956). *The coming of the comforter*. Washington, DC: Review and Herald.

- Fuentes, J. (2002). *Pasos para llegar a las almas: Curso práctico de evangelismo laico*. Nampa, ID: Pacific Press.
- Fuentes, J. (2010). *Atrévete a ser diferente: Seminarios y talleres dedicados a la nueva juventud*. Boise, ID: Pacific Press.
- Gladden, R. (2003). *The 7 habits of highly effective churches: Why your church has stopped growing and what to do about it*. Lincoln, NE: Advent Source.
- Green, L. G. (1995). Jude and 2 Peter. [CD-ROM]. *Baker exegetical commentary on the New Testament* (2008). In Oak Harbor, WA: Logos Research Systems.
- Guzmán, G. (2006, August 27). Latino history of Washington State. *HistoryLink.org*. (Essay 7901). [Abstract]. Retrieved from [http://www.historylink.org/index.cfm?DisplayPage=output.cfm&File\\_Id=7901](http://www.historylink.org/index.cfm?DisplayPage=output.cfm&File_Id=7901)
- Hall, D. (2008). *The witnessing church: Equipping God's people to reap the harvest*. Lincoln, CA: Begin Again Living Ministries.
- Hamilton, B. E., Sutton, P. D., & Ventura, S. J. (2003, August 4). Revised birth and fertility rates for the 1990s and new rates for Hispanic populations, 2000 and 2001: United States. Newsletter on National vital statistics reports. CDC—Division of Vital Statistics no.15 (12). Retrieved from [http://www.cdc.gov/nchs/data/nvsr/nvsr51/nvsr51\\_12.pdf](http://www.cdc.gov/nchs/data/nvsr/nvsr51/nvsr51_12.pdf)
- Hemphill, K. (1994). *The Antioch effect, 8 characteristics of highly effective churches*. Nashville, TN: Broadman and Holman.
- Hendriksen, W., & Kistemaker, S. (2001). *New Testament commentary: Exposition of the Gospel according to Matthew* (Vol. 9). Grand Rapids, MI: Baker Book House.
- Hernández, R. (2010, January, 10). *RED*. Seminario: Tres etapas en el entrenamiento de líderes. [Power Point Presentation]. Richland, WA.
- Hunter, K. (2000). *Move your church to action*. Nashville, TN: Abington Press.
- Jamieson, R., Fausset, A., & Brown, D. (1997a). Gn. 17:10. *A commentary, critical and explanatory, on the Old and New Testaments*. In Logos Research System. [CD-ROM]. Oak Harbor, WA: Logos Research Systems.
- Jamieson, R., Fausset, A. & Brown, D. (1997b). (Eph. 4). *A commentary, critical and explanatory, on the Old and New Testaments*. [CD-ROM]. Oak Harbor, WA: Logos Research Systems.
- Jamieson, R., Fausset, A., & Brown, D. (1997c). (Mt. 28:18-20). *A commentary, critical and explanatory, on the Old and New Testaments*. [CD-ROM]. Oak Harbor, WA: Logos Research Systems.

- Jamieson, R., Fausset, A., & Brown, D. (1997d). (Jn. 14). *A commentary, critical and explanatory, on the Old and New Testaments*. [CD-ROM]. Oak Harbor, WA: Logos Research Systems.
- Johnson, B. (1995). *You can witness, yes-even you*. Lincoln, NE: Advent Source.
- Johnson, D. (1998). History of Upper Columbia Conference. *Upper Columbia Conference*. [Abstract]. Retrieved from <http://www.uccsda.org/history>
- Juran, J. (2005). *Quality, and a century of improvement*. Milwaukee, WI: ASQ Quality Press.
- Kanel, D. (2003). *Built by the owners designs the positive approach to building your church God's way*. Lima, OH: CSS.
- Ketcherside, W. (1956). *The royal priesthood: A plea for the restoration of the priesthood of all believers in the churches of God*. St. Louis, MI: Mission Messenger.
- Kinnaman, D., & Lyons, G. (2007). *Unchristian: What a new generation really thinks about Christianity... and why it matters*. Grand Rapids MI: Baker Books.
- Kirschener, A. (2006). Growth and change in Washington State's Hispanic population. *Washington State University. College of Agricultural, Human, and Natural Resource Sciences*. [Abstract]. Pullman, WA. College.
- Kistemaker, S. J., & Hendriksen, W. (1996). *New Testament commentary: Exposition of the Acts of the Apostles*. Grand Rapids, MI: Baker Book House.
- Kittel, G., Bromiley, G., & Friedrich, G. (Eds.). (1958). Bible Key Words. In Kittel's *Theologisches wörterbuch zum Neuen Testament*. (4:493). New York, NY: Harper.
- Kittel, G., Bromiley, G., & Friedrich, G. (Eds.). (1964). *Theological dictionary of the New Testament* (4: 494). Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Köstenberger, A. (2004). John. *Baker exegetical commentary on the New Testament* (434). Grand Rapids, MI: Baker Academic.
- Kruse, C. (2000). The letters of John. *The pillar New Testament commentary* (180). Grand Rapids, MI: Leicester, England: W.B. Eerdmans, Apollos.
- Liefeld, W. (1997). *Ephesians*. Downers Grove, IL: InterVarsity Press.
- Louw, J. P., & Nida, E. A. (Eds.). (1996). *Greek-English lexicon of the New Testament: Based on semantic domains* (2<sup>nd</sup> ed.). [CD-ROM]. New York, NY: United Bible Societies.



- Lyons, G. (2010). *The next Christian, how a generation is restoring the faith*. New York, NY: Double Day, Crown.
- Macchia, S. (2002). *Cómo lograr una iglesia sana: 10 características*. El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano.
- Maharjan, M. M. (2002). *Equipping Laity for Church Growth*. Delhi, India: ISPCK
- Mallory, S. (2001a). *The equipping church, serving together to transform lives*. Grand Rapids, MI: Zondervan.
- Mallory, S., & Smith, B. (2001b). *The equipping church, guidebook*. Grand Rapids, MI: Zondervan.
- Malphurs, A. (2005). *Developing a vision for ministry in the 21<sup>st</sup> century*. Grand Rapids MI: Baker Books.
- Malphurs, A. (2009). *Strategic disciple making, a practical tool for successful ministry*. Grand Rapids, MI: Baker Books.
- Martin, E., & Cattan, N. (2012). México reduced net migration to U.S. to zero. *US Chamber of Commerce*. Retrieved from <http://www.uschamber.com/feed/calderon-says-mexico-reduced-net-migration-us-zero>
- Martiner, A., & Johnson A. (1992). *Biblical model for evangelism*. Nashville, TN: Abingdon Press.
- Matson, J. (1990). *Effective expert witnessing: A handbook for technical professionals*. Chelsea, MI: Lewis.
- McDonald, G. (2004). *The disciple making church, from dry bones to spiritual vitality*. Grand Haven, MI: Faith Walk.
- McKeehan, W. (2001). Adams-Onís Treaty: 1819. *Texas A&M University*. [Abstract]. In C I. Bevans, (Ed.). *Adams-Onís treaty: 1819. Treaties and other international agreements of the United States of America*. [Abstract]. Retrieved from <http://www.tamu.edu/faculty/ccbn/dewitt/adamonis.htm>
- McIntoch, G. (1992). *Finding them, keeping them*. Nashville, TN: Broadman Press.
- McIntoch, G. (2003). *Biblical church growth*. Grand Rapids, MI: Baker Books.
- Miles, D. (1958). *The gospel narratives their origin, peculiarities and transmission*. Boston, MA: American Unitarian Association.

- Miles H. (1986). *Evangelism and social involvement*. Nashville, TN: Broadman Press.
- Milton Freewater City Council. (2012). Milton Academy history. Retrieved from <http://www.mfcity.org/home>
- Mittelberg, M. (2007). *Becoming a contagious church: Increasing your church's evangelistic temperature*. Grand Rapids, MI: Zondervan.
- Morris, L. (1992). *The Gospel according to Matthew*. Grand Rapids, MI: W.B. Eerdmans; Inter-Varsity Press.
- Mounce, W. (1993). *Poreuzentes, poreuoo. The Analytical Lexicon to the Greek New Testament* (385). Grand Rapids, MI: Zondervan.
- Nixon, D. (2004). *Leading the comeback church: Help your church rebound from decline*. Kansas City, MS: Beacon Hill Press of Kansas City.
- Nolland, J. (2005). *The Gospel of Matthew: A commentary on the Greek text* (1263). Grand Rapids, MI: Carlisle: W.B. Eerdmans; Paternoster Press.
- Norton, R. (2010). *Cómo alcanzar al mundo de hoy*. Boise, ID: Pacific Press.
- North Pacific Union Conference. (2010). A history of Upper Columbia. Communication Department. Retrieved from <http://www.npuc.org/article/39/conferences/upper-columbia>
- Ogden, G. (2003). *Unfinished business, returning the ministry to the people of God*. Grand Rapids, MI: Zondervan.
- Olsen, S., & Cracke L. (2010). Descendants of Joseph Moorhouse [Abstract]. *A research on pioneers that came to Walla Walla Valley*. Retrieved from <http://www.museum.bmi.net/Picnic%20People%20M.Z/Moorehouse%20T.htm>
- Passel J., D'Veira, C., & González, A. (2012, May 3). Felipe Calderon on immigration: Net migration from México falls to zero—and perhaps less. [Abstract]. *Pew Research Center Chamber of Commerce*. Retrieved from <http://www.pewhispanic.org/2012/04/23/net-migration-from-mexico-falls-to-zero-and-perhaps-less/>
- Polhill, J. B. (2001). Acts. *The new American commentary* (26:85–86) [CD-ROM]. Nashville, TN: Broadman & Holman. In Logos Library System.
- Rainer T., & Geiger, E. (2006). *Simple church: Returning to God's process for making disciples*. Nashville, TN: Broadman & Holman.

- Ramos, M. (1994). *La obra del Espíritu Santo: ¿Qué nos enseña la Biblia?* Miami, FL: Editorial Clie.
- Reed, S. (2012). Washington State history: Washington State Constitution [Abstract]. Retrieved from <http://www.sos.wa.gov/history/constitution.aspx>
- Reh, J. (2009). Pareto's Principle – The 80-20 rule how the 80/20 rule can help you be more effective. [Abstract]. Retrieve from [About.com/Pareto081202](http://About.com/Pareto081202)
- Reyburn, W. D., & Fry, E. M. (1997). *A handbook on Genesis*. New York, NY: United Bible Societies.
- Ridderbos, H. (1997). *The Gospel according to John. A theological commentary*. Grand Rapids, MI: Williams B. Eerdmans.
- Robertson, A. T. (2003a). Mt. 28:17-18. Robertson's Word Pictures. *BibleWorks 5*, [CD-ROM]. Norfolk, VA: BibleWorks.
- Robertson, A. T. (2003b). Hch. 20:28. Robertson's Word Pictures. *BibleWorks 5*, [CD-ROM]. Norfolk, VA: BibleWorks.
- Robertson, A. T. (2003c). Gál. 6:1. Robertson's Word Pictures. *BibleWorks 5*, [CD-ROM]. Norfolk, VA: BibleWorks.
- Samaan, P. (1999). *Christ's way of making disciples*. Hagerstown, MD: Review & Herald.
- Sarli, J. (1999, August). Evangelism in a pluralistic culture. *Ministry Magazine*. (72:8, 4; 30). Retrieved from <https://www.ministrymagazine.org/archive/1999/August/evangelism-in-pluralistic-culture>
- Smith, W. (1966). *Didasko. The new Smith's Bible dictionary*. Revised by: Lemmons, R. G., Gideon, V., Gribble, R. F., & Roberts, J. W. Garden City, NY: Doubleday.
- Schreiner, T. R. (1998). Romans. *Baker exegetical commentary on the New Testament*. (6:550). Grand Rapids, MI: Baker Books.
- Schreiner, T. R. (2007). 1 & 2 Peter, Jude. *The new American commentary* (37:114). Logos Library System. Nashville, TN: Broadman & Holman.
- Schwarz, C. (1996). *Desarrollo natural de la iglesia: Ocho características básicas de una iglesias saludable*. Barcelona, Spain: Editorial CLIE.
- Schwarz, C. (2001). *Los tres colores del ministerio: Identifique y desarrolle sus dones espirituales desde una perspectiva trinitaria*. Galvani, Spain: Editorial Clie.

- Spence-Jones, H. D. M. (Ed.). (2004). Mathew. *The pulpit commentary* (1:122). [CD-ROM]. Bellingham, WA: Logos Research Systems.
- Standcliff, G. (2010, March). Trabajadores inmigrantes y la prevención. *PISC, Centro de recursos para la prevención*. Retrieved from <http://www.wcsap.org/sites/www.wcsap.org/files/uploads/documents/SPANISHMigrantWorkers2009.pdf>
- Steinbron, M. (1987). *Can the pastor do it alone?* Ventura, CA: Regal Books.
- Stevens, R. P., & Collins, P. (1993). *The equipping pastor: A systems approach to congregational leadership*. Bethesda, MD: Alban Institute.
- Stevens, R. P. (2004). *Spiritual gifts, 8 studies for individuals or groups*. Downers Grove, IL: InterVarsity Press.
- Stott, J. (2006). *Baptism and fullness*. Downers Grove, IL: Intervarsity Press.
- Taffe, H., & Waite, A. (2002). *Spiritual gifts: Identify and develop them*. Riseley, Canada: Mandra.
- Tannehill, R. (1996). *Luke*. Nashville, TN: Abingdon Press.
- Upper Columbia Conference. (2012). Administrative department. Mission statement: Share the life. Retrieved from <http://uccsda.org/home/mission>
- U.S. Department of Agriculture: National Agricultural Statistics Service. (2006, January 3). *Washington State agriculture overview, 2004*. Retrieved from [http://www.netstate.com/economy/wa\\_economy.htm](http://www.netstate.com/economy/wa_economy.htm)
- Vázquez, M. (2000). *La historia aún no contada: 100 años de adventismo hispano*. Nampa, ID: Pacific Press.
- Wallace, D. (2000). *The basics of New Testament syntax: An intermediate Greek grammar*. Grand Rapids, MI: Zondervan.
- Warren, R. (1995). *The purpose driven church: Growth without compromising your message & mission*. Grand Rapids, MI: Zondervan.
- Washington State Department of Agriculture. (2012). *Agriculture: A Cornerstone of Washington's economy*. Retrieved from <http://agr.wa.gov/AgInWA/>
- Washington State Wine Commission. (2012). *New economy studies*. Retrieved from <http://www.washingtonwine.org/press-room/article.php?o=4f7884156f98ee6ce5b65cc4fdcc1335>

- Washington Wheat Commission. (2008). Spokane, WA. Retrieved from <http://admin.aghost.net/images/E0177801/2008WF4WebSmHomepage.pdf>
- White, E. (1898). Letter 106. *The writings of Ellen G. White*. Hagerstown, MD: Review and Herald.
- White, E. (1903). *Education*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- White, E. (1915). Responsibility of spiritual laymen to new converts. In *Legacy of light, an interactive journey of faith, heritage & prophecy*. [CD-ROM]. Silver Spring, MD: *Ellen G. White State*. Website: [www.whitestate.org](http://www.whitestate.org).
- White, E. (1925). *Christian service*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- White, E. (1940). *Patriarchs and prophets*. Omaha, NE: Pacific Press.
- White, E. (1948). *Testimonies for the church series* (Vol. 9, 4<sup>th</sup> ed.). Mountain View, CA: Pacific Press.
- White, E. (1955). *El deseado de todas las gentes*. Boise, ID: Pacific Press.
- White, E. (1958). *The faith I live by*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- White, E. (1974). *Evangelism*. Washington, DC: Review and Herald.
- White, E. (1990a). *The act of the apostles*. Nampa, ID: Pacific Press.
- White, E. (1990b). *The ministry of healing*. Thomaston, GA: Family Heritage Books.
- White, E. (1993). *The acts of the apostles*: Coldwater, MI: Remnant Publications.
- White, E. (1998). *Joyas de los testimonios: Consejos para la iglesia: Seleccionados de los testimonios*. Nampa, ID: Publicaciones Interamericanas: Pacific Press.
- White, E. (2002). *Christian service: A compilation, from the writings of Ellen G. White*. Hagerstown, MD: Review and Herald.
- White, E. (2006). A reformatory movement. Testimonies for the church (Vol. 9). In *Legacy of light, An interactive journey of faith, heritage & prophecy*. [CD-ROM]. Silver Spring, MD: *Ellen G. White State*.
- White, E. (2010). Christ center of the message. In *Legacy of Light, An interactive journey of faith, heritage & prophecy*. [CD-ROM]. Silver Spring, MD: *Ellen G. White State*.

Williams, D. (1985). *Acts, good news commentaries series*. San Francisco, CA: Harper and Row.

Zackrison, J. (1993a). *Ministry in an age shifting social context: A study guide on how to organize and run multiethnic/multicultural churches in the 1990s*. Los Angeles CA: Z-design.

Zackrison, J. (1993b). *The great commission model*. Los Angeles, CA: Z-design.

Zackrison, J. (1997). *From spectators to disciples, a biblical strategy for church growth, how to organize and run a great commission Adventist Church*. Lincoln, NE: Advent Source.

## CURRICULUM VITAE

### Información personal

Nombre: Walter Hernán Pintos Schmidt  
Lugar y fecha de nacimiento: Argentina, 18 de Febrero de 1966  
Ordenación al ministerio: 11 de mayo del 2002  
Esposa: Liliana Sicalo  
Hijos: Karel y Nikolas

### Universidades

Universidad Adventista Del Plata, Entre Ríos, Argentina.  
Andrews University, Seventh-day Adventist Theological Seminar, Berrien Springs, MI.  
Trinity Western University, B.C. Canadá.

### Títulos logrados

1992 Licenciatura en teología  
1993 Profesorado en Historia Sagrada  
2004 Maestría en Divinidades (Equivalencia)  
2013 Doctor en Ministerio

### Experiencia Laboral

2007-2012 Coordinador hispano, ministerial asociado Upper Columbia Conference  
1997-2007 Pastor distrital; Potomac Conference  
1994-1997 Director asociado; F.E.R., Columbia Unión MD, US.  
1993-1994 Preceptor asociado; Universidad Adventista del Plata  
1986-1992 Director asociado de Publicaciones y colportaje  
1991-1992 Asociación Argentina del Sur  
1989-1990 Unión Españ  
1987-1989 Asociación Paraguaya, República del Paraguay  
1986-1987 Asociación Bonaerense, República Argentina