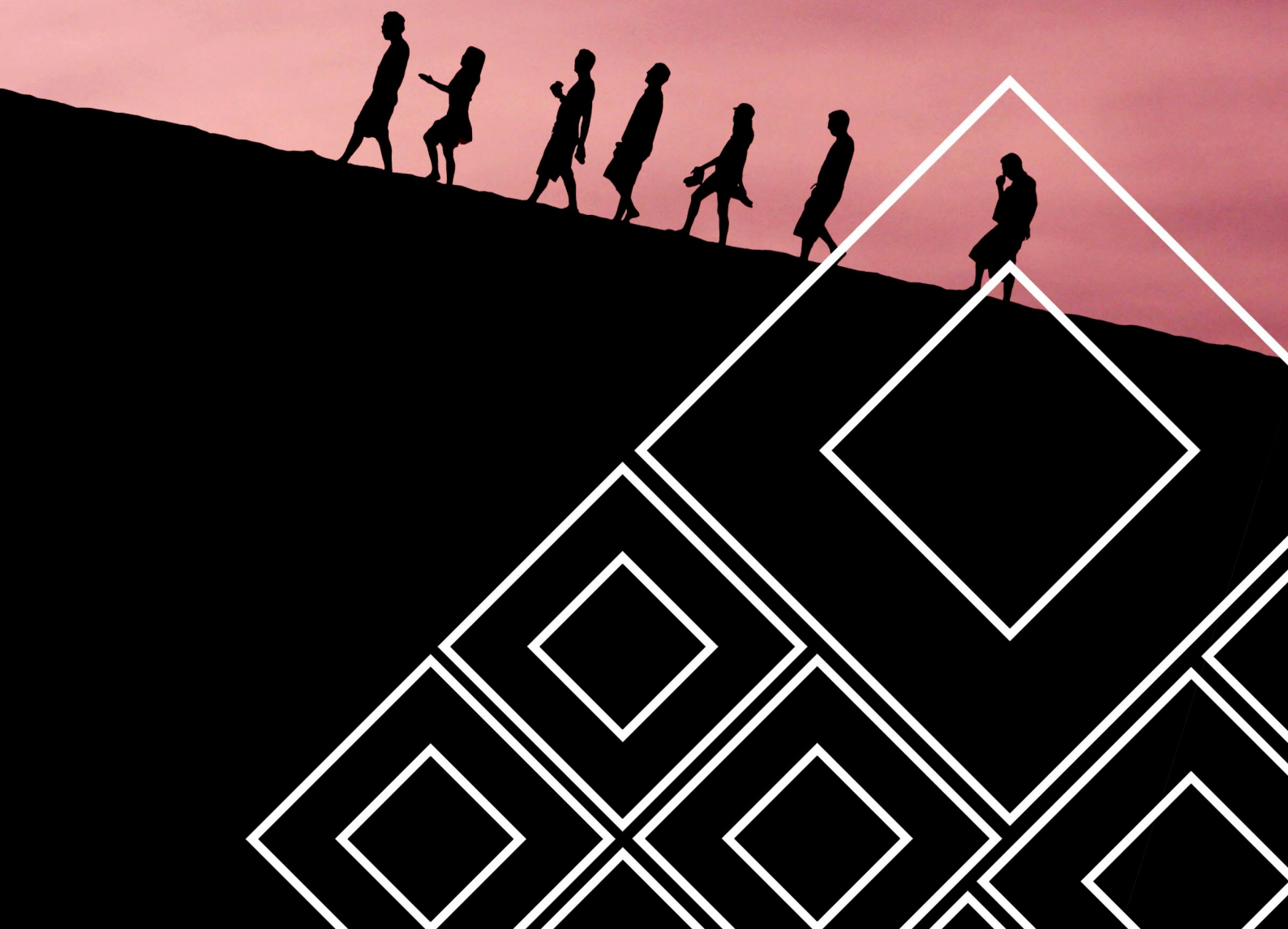


DYNAMIC STEWARD

stewardship.adventist.org

Abril - junio 2024

LÍDERES: HOMBRES Y MUJERES DE INFLUENCIA



EDITORES CONTRIBUYENTES ADICIONALES:

ECD	Edison Nsengiyumva
ESD	Vadim Grinenko
IAD	Roberto Herrera
NAD	Michael Harpe
NSD	NakHyung Kim
SAD	Josanan Alves, Jr.
SID	Mundia Liywalii
SPD	Julian Archer
SSD	Jibil Simbah
SUD	Sunderraj Paulmoney
TED	Heli Otamo-Csizmadia
WAD	Paul Sampah
MENA	Amir Ghali
IF	Julio Mendez
CHUM	Steve Rose
Ukraine	Konstantin Kampen

PERMISOS

Dynamic Steward otorga permiso para que se imprima cualquier artículo (que no sea una reimpresión), para su uso en un entorno de iglesia local, como un grupo pequeño, una Escuela Sabática o un salón de clases. Se debe otorgar el siguiente crédito: Se utiliza con el permiso de *Dynamic Steward*. Copyright © 2024. Se debe obtener un permiso por escrito para cualquier otro uso.

NOTA DEL EDITOR

Los artículos en esta publicación han sido revisados para la audiencia prevista y la naturaleza de *Dynamic Steward*. A menos que se indique lo contrario, se utiliza la Nueva Versión Internacional de la Biblia.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

El contenido u opiniones expresadas, implícitas o incluidas en o con cualquier recurso recomendado son únicamente de los autores y no de los editores de *Dynamic Steward*. Sin embargo, los editores recomiendan estos recursos sobre la base de sus abundantes contribuciones al área del ministerio de mayordomía, y suponen que los lectores aplicarán sus propias evaluaciones críticas a medida que las utilicen.

DYNAMIC STEWARD es publicado trimestralmente por el Departamento de Ministerios de Mayordomía de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día®.

Director: Marcos Bomfim
Associate Director: Aniel Barbe
Asistente editorial senior: Johnetta B. Flomo
DYNAMIC STEWARD Editor: Aniel Barbe
BarbeA@gc.adventist.org
Editor asistente: Johnetta B. Flomo
FlomoJ@gc.adventist.org
Asistente editorial: Megan Mason
Maquetación y diseño: info@180.social www.180.social

Contacto: 12501 Old Columbia Pike
Silver Spring, MD 20904 USA
Tel: +1 301-680-6157

gcstewardship@gc.adventist.org
www.facebook.com/GCStewardshipMinistries
www.issuu.com/Dynamicsteward



Dynamic Steward

CONTENIDO

LOS LÍDERES SON PERSONAS INFLUYENTES

Aniel Barbe Página 3

LIDERAZGO PASTORAL Y LA GENEROSIDAD

Chad Stuart Page 4

HACER CRECER A OTROS LÍDERES A TRAVÉS DEL ENTRENAMIENTO

Aniel Barbe Página 8

FOMENTAR EL CRECIMIENTO EN LA FIDELIDAD

Jibil Simbah Página 12

MAPA HACIA EL ÉXITO

Gideon Mutero Página 16

APELACIÓN PARA HACER LLAMADOS

Louis Torres Página 18

ENTREVISTA A RICHARD RAJ

Richard Rajarathinam Página 21

LOS LÍDERES SON PERSONAS INFLUYENTES

El liderazgo gira en torno a la idea de influencia o, como dice Peter Northouse: “La influencia es la condición *sine qua non* del liderazgo”.¹ La prueba de fuego de nuestro liderazgo es: ¿Dónde están los seguidores? Los líderes eficaces, en todas las esferas, influyen, incluso en el contexto de la iglesia.

Nuestro enfoque en esta edición de *Dynamic Steward* está en los líderes que han recibido un llamado oficial, sin minimizar el poder influyente de individuos sin asignación oficial. Nuestra categoría interesada incluye obreros denominacionales y voluntarios laicos. ¿Solo están llamados a ocupar un puesto honorífico? ¿Cuán significativa es su relación con los miembros de la iglesia? La Biblia usa la palabra “pastor” para captar la esencia de la tarea de los líderes de la iglesia. Los pastores son responsables de guiar a su rebaño por un camino particular hacia pastos verdes y seguros con aguas claras. No buscar el bien para los seguidores trae graves consecuencias: “¡Ay de los pastores de Israel, que se apacientan a sí mismos!” (Ezequiel 34: 2, RV95).

Es una práctica común explicar la participación de los miembros en las donaciones señalando sus ingresos personales o el contexto socioeconómico predominante, dos elementos cruciales que predisponen. No obstante, varios estudios han destacado la influencia del liderazgo de la iglesia en las donaciones de los miembros. Después de analizar las donaciones religiosas, Dean R. Hoge y sus colegas concluyen: “En todos los entornos, las iglesias exitosas tenían un liderazgo participativo, un sentido de avance, un sentimiento de propiedad laica, una fuerte confianza en los líderes y una gama completa de programas.”² Devolver el diezmo, traer ofrendas y hacer donaciones no ocurre en el vacío. ¡El liderazgo impacta el dar!

Sin embargo, la evidencia más sustancial de la conexión entre dar y liderazgo proviene de la escritora inspirada, quien comenta cómo revertir el lento progreso de la obra en Nueva York:

Cuando la iglesia vea que los ministros están inflamados con el espíritu de trabajo, que sienten profundamente la fuerza de la verdad, y que están tratando de traer a otros al conocimiento de la misma, esto les infundirá nueva vida y vigor a los miembros. Sus corazones se sentirán conmovidos para hacer lo que pueden a fin de ayudar en la obra. No hay un grupo de personas en el mundo que estén más dispuestas a sacrificar sus medios para promover la causa que los adventistas del séptimo día. Si los ministros no los desaniman completamente con su indolencia e ineficiencia, y con su falta de espiritualidad, generalmente responderán a cualquier apelación que pueda hacerse que parezca meritoria a su juicio y a sus conciencias. Pero desean ver fruto. Y es correcto que los hermanos de Nueva York demanden fruto de sus ministros. ¿Qué han hecho? ¿Qué están haciendo?³

Esta declaración afirma la disponibilidad de las finanzas de la iglesia y al mismo tiempo me desafía como líder de la iglesia. Los miembros ya han recibido los medios y están dispuestos a dar abundante y fielmente cuando se les instruye correctamente. Sin embargo, su participación real está influenciada por la espiritualidad de sus líderes y su participación dedicada y efectiva en la misión. El liderazgo tiene la clave para liberar los recursos financieros necesarios para una misión ampliada.

En esta edición, lo invitamos a disfrutar de una conversación abierta y honesta con el pastor Chad Stuart mientras cuenta su historia sobre cómo influir en los miembros para que donen. Descubra cómo el liderazgo de una División está mejorando el perfil de donaciones en su territorio, una iglesia a la vez. Mejore su capacidad para elaborar una hoja de ruta para su ministerio y aprecie el poder de hacer llamados. Dado que los líderes son fundamentales para desarrollar mayordomos fieles, adquiera las habilidades para desarrollar líderes a través de una mentalidad y procedimientos de instrucción.

Aniel Barbe, Editor

¹Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 8th ed. (Los Ángeles: Sage, 2019), p. 6.

²Dean R. Hoge et al., *Money Matters: Personal Giving in American Churches* (Louisville, KY: Westminster John Knox Press, 1996), p. 127.

³Elena G. de White, *Testimonios para la iglesia*, t. 3 (Bogotá, Colombia: APIA, 2004), p. 58 (énfasis añadido).

LIDERAZGO PASTORAL Y LA GENEROSIDAD

ENTREVISTA DEL PASTOR CHAD STUART, IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA DE SPENCERVILLE

Chad Stuart



Chad Stuart ha sido el pastor principal de la Iglesia Adventista de Spencerville en Maryland, EE. UU., desde 2014. Está casado con Christina, una enfermera registrada, desde hace 21 años y tienen tres hijos, de 15, 13 y 11 años. Tiene una maestría en Divinidad de la Universidad Andrews y un doctorado en Ministerio en Revitalización de la Iglesia del Seminario Teológico Bautista del Sur. El pastor Chad ha corrido 9 maratones y espera seguir corriendo maratones hasta que Jesús venga.

DYNAMIC STEWARD (DS)

CHAD STUART (CS)

AB: Los líderes son hombres y mujeres de influencia. ¿Cómo aplicaría esta afirmación al liderazgo pastoral en la iglesia local?

CS: Todo el liderazgo pastoral es influencia. No puedo controlar si a los voluntarios se les paga o no, porque no les pagan. No puedo echarlos de la iglesia por no ser voluntarios o cualquier otra cosa. Así que lo único que tengo es la capacidad de influir en las personas para que actúen o respondan. Un líder que no sabe cómo influir o que no reconoce la importancia de la influencia no es un líder. Desafortunadamente, en nuestra iglesia les decimos a todos que son líderes, pero vemos cómo la iglesia muere. En muchos casos, es solo un título y nadie sigue a esa persona. Si no puedes influir en las personas, no eres un líder.

"Cuando la gente da, fortalece su carácter y ajusta su felicidad. Por eso, como pastor, tengo esa responsabilidad".

AB: ¿Puede compartírnos sobre la responsabilidad de los pastores de la

iglesia de influir en los miembros para que apoyen a la iglesia financieramente? ¿Lo consideras parte de su responsabilidad? Y si es así, ¿por qué?

CS: Es absolutamente parte de la responsabilidad de cada pastor. Permítanme comenzar con lo más importante: es nuestra responsabilidad porque es bíblico. Hay más textos sobre finanzas y donaciones que sobre la fe, el amor, el cielo o cualquier otra cosa. Si vamos a enseñar la totalidad de la Palabra de Dios, debemos enseñar acerca de dar. Cuando enseñas acerca de cómo dar correctamente, influenciarás a las personas para que den porque la Palabra de Dios es verdadera, poderosa y convincente.

En segundo lugar, tienes una responsabilidad como pastor del pueblo porque dar está estrechamente relacionado con el corazón y el crecimiento espiritual. Cuando la gente da, fortalece su carácter y ajusta su felicidad. Entonces, como pastor, tengo esa responsabilidad.



Y luego tengo una responsabilidad de integridad. Cobro con el diezmo, con la generosidad de los demás. ¿Y cómo me atrevo? Dios no permita que alguna vez acepte un centavo de la iglesia si no estoy dispuesto a tratar de influenciar a mi gente para que también contribuya a eso. Como privilegio, los pastores de todas partes se están beneficiando de lo que las iglesias traen a las asociaciones como diezmo, de acuerdo con sus respectivas capacidades financieras. Por integridad, espero que todos prediquen y utilicen su influencia para ayudar a contribuir a ese pastel.

AB: Después de 22 años de servicio como pastor de una iglesia local, ¿qué obstáculos ha observado que impiden que los miembros crezcan en su participación en las donaciones a la iglesia?

"Doy porque creo que este es el movimiento de Jesucristo".

CS: No doy ni llamo a la gente a dar porque crea que la iglesia siempre usa mejor el dinero. Sinceramente, hay cosas que hace la iglesia que no me gustan. Hay programas que hacemos todo el tiempo como denominación que no me encantan. Pero todavía doy y llamo a la gente a dar porque nuestras donaciones o las mías no están ligadas a un programa específico ni a si la iglesia hace esto o no. Doy porque creo que este es el movimiento de Jesucristo. Esta iglesia es el movimiento de Jesucristo para los últimos días. Ese movimiento es más grande que cualquier decisión o programa. Y creo que, bíblicamente, Dios nos llama a devolver nuestro diezmo y nuestras ofrendas, no solo uno u otro, sino ambos.

AB: ¿Puedes dar más detalles sobre cómo la convicción de que la iglesia es el instrumento designado por Dios impacta las donaciones?

CS: Uno de los mayores en este momento es el desánimo. Cuando repetimos mensajes negativos una y otra vez, se convierten en profecías auto cumplidas. Por ejemplo, cuando era niño, nunca leí los escritos de Elena G. de White. Lo único que escuché fue: "Las personas a las que les gusta Elena G. de White son legalistas" y otros comentarios negativos. Como resultado, ni una sola vez cogí un libro. Era una expectativa para mí ser contrario a la hermana White. Y entonces, un día, uno de mis profesores me dijo: "Bueno, ¿la has leído alguna vez?". Y pensé: Oh, no. Y leí mi primer capítulo del El Deseado de todas las gentes, "Él debe crecer". Ese capítulo fue tan poderoso para mí que pensé, vaya, esto es increíble. Quiero decir, me da escalofríos, incluso, de pensarlo ahora.

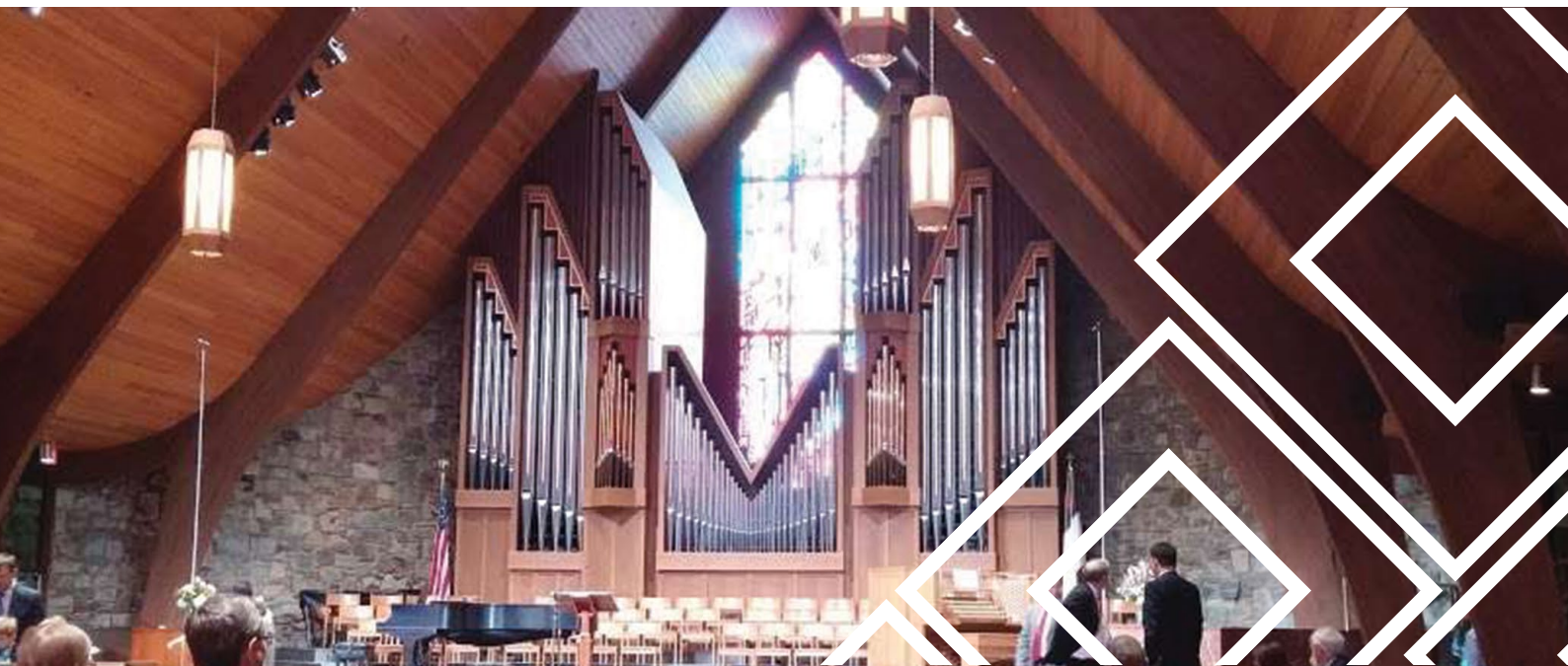
Otro ejemplo típico que se conecta con nuestro tema serían declaraciones como esta: "Si la iglesia no adopta un determinado curso de acción, entonces nuestros hijos dejarán de apoyar a la iglesia; van a abandonar la iglesia". Repetimos esto una y otra vez. Finalmente, nuestros hijos escucharon esto, así que dejaron de apoyar y abandonaron la iglesia.

AB: ¿Cómo abordarías el tema del desánimo?



CS: Seré muy transparente y muy honesto. Cuando comencé mi ministerio, la gente venía a mí y me decía: "Oye, pastor, doy el 10%, pero se lo doy todo a la iglesia local". Respondía diciendo: "Está bien. Está bien siempre que des el 10%. No me importa dónde lo estés dando". Esto fue al principio de mi ministerio, hace 15 años, hace 16 años. A veces incluso decía en la asociación: "Si ustedes no nos ayudan con esto, entonces se lo diré a la gente, se lo haré saber. Y si se lo hago saber a la gente, me darán a mí (la iglesia local) en lugar de a ustedes". Nunca reduje mi diezmo personalmente. Sin embargo, les decía a otras personas que siguieran adelante y donaran solo a la iglesia local o que apartaran todo el dinero que pudieran a un proyecto especial. Nunca indicaría directamente aplazar el diezmo, pero si me decían que lo hacían, les contestaba que estaba bien.

Entonces, un día, un movimiento que se estaba separando de la iglesia oficial me invitó a unirme a ellos si quería plantar una iglesia. Pensé y oré al respecto. A través de algunos mentores y otras cosas, me convencí de que Dios levantó este movimiento (la Iglesia Adventista del Séptimo Día) con un propósito particular. Estudié el libro de Apocalipsis, observé la evidencia de la verdadera iglesia de Dios y estudié los mensajes de los tres ángeles. Me convencí completamente de que Dios había establecido la Iglesia Adventista del Séptimo Día, lo que cambió mi



ministerio. También afectó mi disposición a decirle a la gente que donara a esta iglesia. Así que siempre predicaré primero sobre el diezmo y también sobre las ofrendas. Pero siempre predico el diezmo porque he descubierto que cuando la gente comienza fielmente con él, el resto también crece.

AB: ¿Existen otros obstáculos para dar?

CS: PLa gente lucha con dar porque Satanás sabe que dar es algo fuerte y transformador. ¿Qué quiere hacer Satanás? Él quiere que hagamos todo lo que podamos para lograr que nuestro corazón no se transforme. Eso es lo que hará. Entonces nos distraerá. Entonces, si no estudiamos nuestra Biblia o pasamos tiempo en oración por la mañana, él nos distraerá de testificar porque sabe que cuando testificamos, aprendemos algo y luego compartimos algo, crecemos mejor. Quiere distraernos de dar porque sabe que dar transformará nuestros corazones y nos dará un espíritu más generoso.

AB: En los últimos años, la Iglesia Adventista de Spencerville ha registrado un crecimiento significativo en diezmos y ofrendas. Durante una conversación reciente, lo atribuyó al modelo de gestión que está utilizando. ¿Puedes resaltar los elementos clave?

CS: Mi modelo de gestión se basa en tres principios: coherencia, gratitud y generosidad.

AB: ¿Qué quiere decir con coherencia?

CS: Si no menciono constantemente el dar, como pastor, entonces la gente se olvida. Esta omisión crea fugas de visión. Por eso predico algo particular acerca de dar al menos tres veces al año. Y eso lo hago, en momentos puntuales, de manera estratégica. Recientemente prediqué un sermón sobre dar porque nos acercamos al verano y la gente se retrasa durante el verano. Incluso cuando no estoy predicando sobre dar, hago referencia a dar. Siempre hablo de dar, evangelizar y pasar tiempo en la Palabra de

Dios. Siempre vuelvo a estos tres temas, aunque no sean mi tema principal. Solo hago referencia a ellos en mis sermones. Enseñar sobre dar será un tema recurrente. En mi enseñanza, ayudo a las personas a ser dadores más sistemáticos, sin suplicar por cada cosa.

Además, tengo que ser consistente en mi donación. Solo puedo llamar a la gente para que haga lo que pretendo hacer. No lo digo en el sentido de un número o cantidad real. La meta de nuestra iglesia es el 10% del diezmo y un porcentaje recomendado como ofrenda. Bueno, estoy devolviendo el diezmo del 10%, un cierto porcentaje por la ofrenda, y aumenta cada año. Christina, mi esposa y yo estamos aumentando nuestras donaciones para alcanzar la meta recomendada. No puedo decirle a la gente que quiero que alcancen el objetivo recomendado y quedarme rezagado. No, no, no, tengo que ser consistentemente consistente.

AB: ¿Consideraría también la gratitud como una característica de la iglesia y su liderazgo?

CS: No me refiero a que otros tengan gratitud hacia Dios, aunque yo enseño sobre eso. Pero me refiero a la gratitud de la iglesia hacia su gente. Por eso le digo a la gente, con bastante regularidad, gracias por apoyar a esta iglesia, y los felicito. Le diré a la iglesia: "Estoy muy orgulloso de esta iglesia; es una iglesia tan generosa. Me encanta presumir de ustedes. Me encanta cuando voy a la asociación y escucho y veo ese informe". Si alguien dona por primera vez, le envío una carta para darle las gracias por su primera donación. Expreso agradecimiento y explico cómo se utiliza ese dinero y todo nuestro proceso de distribución financiera. Y, por supuesto, también presento una visión en esa carta, pero mi objetivo es decir gracias. Al final del año, cada persona, si da \$1 o \$1 millón, recibe un regalo de agradecimiento y una carta de esta iglesia. Nunca doy por sentado que nuestro pueblo dará o seguirá dando. Agradece siempre que te estén dando.

AB: ¿Y la generosidad?

CS: No me refiero a que los miembros sean generosos, aunque lo sean. Es la iglesia siendo generosa con ellos. Por ejemplo, cuando llegué aquí (Iglesia Adventista del Séptimo Día de Spencerville) hace años, nuestra



asistencia a los necesitados era como \$5,000 al año. Ahora ayudamos a los necesitados en nuestra iglesia con \$25,000 y, a veces, \$40,000 al año. Teníamos alrededor de \$40,000 o \$50,000 presupuestado anualmente para ayuda con la matrícula de los niños de nuestra iglesia. Ahora estamos en \$117,000 este año, 2024. Cuando te bautizas en esta iglesia, obtienes una Biblia de estudio de Andrews impresa. Cuesta mucho dinero, pero queremos demostrar generosidad.

AB: Además de la coherencia, la gratitud y la generosidad, ¿hay otra práctica de liderazgo que considere que tiene un impacto positivo en las donaciones?

CS: ¡Rendición de cuentas! Somos muy transparentes con el dinero. Cada trimestre, uno (cada miembro) recibe de nuestra parte un recibo acumulado por sus donaciones, además del que recibe cada vez. No hacemos algo simplemente al final del año para efectos fiscales. Puedes saber ahora mismo en qué punto te encuentras con respecto a tus donaciones. Si alguien no ha donado nada durante un trimestre, recibe un sobre con un mensaje que no dice nada. Esta práctica también genera responsabilidad en los miembros. Después de recibir

un sobre indicando que no has donado nada, reflexionarás: “Oh, hombre, soy miembro aquí... y no le he dado ni un centavo a la iglesia”. Después de recibir ese mensaje, una persona vino a verme y se quejó de que la información era incorrecta. Estaba convencido de que el cónyuge estaba dando en su nombre. Tras la confirmación de la información brindada, la persona se disculpó: “Lo siento. Pensé que estábamos dando, pero no fue así. Como pareja, vamos a tener una conversación”. Puedo ayudar a los miembros a dar de manera diferente cuando saben que alguien está viendo cómo están dando.

AB: ¿Cuál es su satisfacción con respecto a las donaciones de los miembros?

CS: Antes de llegar a esta iglesia, el porcentaje más alto de nuestros donantes donaba entre cero y \$999. Y eran muy pocas las familias que estaban dando una cantidad significativa. Cuando vine aquí, una de mis metas fue que más personas donaran a un nivel más alto. Ahora, el mayor porcentaje de nuestros donantes donan entre \$3000 y \$8000 al año. También hemos aumentado la base de donantes. Cuando llegué, teníamos alrededor de 500 unidades de donación, incluidas familias, y ahora tenemos más de 900 unidades de donación.





HACER CRECER A OTROS LÍDERES A TRAVÉS DEL ENTRENAMIENTO

Aniel Barbe



Aniel Barbe es director asociado del Ministerio de Mayordomía de la Asociación General, Silver Spring, Maryland, EE. UU.

Los líderes eficaces invierten en el crecimiento personal de otros líderes. Como líderes de la iglesia, compartimos una responsabilidad equivalente. Este artículo analiza la necesidad de desarrollar líderes y educadores en mayordomía y presenta el entrenamiento como una de las

estrategias de desarrollo relevantes. Termina explorando cómo se pueden aplicar las orientaciones y procedimientos de entrenamiento dentro de los Ministerios de Mayordomía de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Desarrollo de contrapartes y voluntarios

Como pastor de iglesia, líder departamental y administrador, seguramente reconoce que para que una entidad eclesial funcione en su máximo potencial, depende de la capacidad individual y colectiva del equipo de liderazgo. Mientras servimos dentro de la estructura de la iglesia, la mayoría de nosotros ejercemos solo una influencia mínima en el logro de los objetivos establecidos. Nuestro éxito está fuertemente mediado por otros, y esto es particularmente cierto para una iglesia con una estructura de múltiples niveles. El progreso de nuestra misión, que lleva a todos a poner a Dios en primer lugar, depende no solo de nuestro propio desempeño sino también del desempeño de capas sucesivas de líderes y voluntarios de la iglesia.

Para mitigar la percepción de falta de impacto o influencia negativa de otros líderes sobre los resultados deseados, algunos de nosotros, como líderes de la iglesia, nos inclinamos a pasar por alto a nuestras contrapartes y otros líderes de la iglesia y llegar a los miembros directamente. Sin embargo, este enfoque requiere muchos recursos y solo produce resultados limitados y a corto plazo. Invertir en el desarrollo de nuestras contrapartes y otros líderes de

la iglesia resulta más sostenible y efectivo para el Departamento de Ministerios de Mayordomía, así como para otros departamentos de la iglesia.

Además, cuando nos involucramos en el desarrollo de nuestros homólogos y otros líderes de la iglesia, estamos emulando un componente importante del ministerio terrenal de Jesús. Michael Youssef describe la estrategia de Jesús: “La transformación de los discípulos en líderes audaces y fidedignos es aún más sorprendente porque Jesús no eligió una docena de líderes natos. En lugar de eso, eligió una docena de trabajadores ordinarios, los sometió a un intenso programa de tutoría y capacitación en liderazgo, y los transformó radicalmente en una fuerza que impactaría al mundo”¹. Esta declaración destaca la inversión intencional de Jesús en fortalecer a sus seguidores inmediatos y el impacto que tuvo posteriormente en la expansión de su misión.

Elena G. de White escribe sobre la necesidad de preparar obreros en la iglesia de Dios:

“Ayuden a los inexpertos; no los desanimen. Demuéstréles confianza; denles consejos paternales, enseñándoles como se enseña a los estudiantes en la escuela.

¹Michael Youssef, *The Leadership Style of Jesus: How to Make a Lasting Impact* (Eugene, OR: Harvest House Publishers, 2013), p. 183.

No traten de ver sus errores, sino reconozcan sus talentos no desarrollados, y entrénelos para hacer un uso correcto de esos poderes. Instrúyanlos con toda paciencia, animándolos a seguir adelante y realizar una obra importante. En vez de mantenerlos ocupados haciendo cosas de menor importancia, denles una oportunidad de adquirir una experiencia por medio de la cual puedan desarrollarse como obreros dignos de confianza. Mucho se ganará en esta forma para la causa de Dios.”²

Una responsabilidad primordial de quienes están en el liderazgo consiste en formar un ejército de líderes bien equipados. Además, como líderes de la iglesia, no solo debemos colaborar con aquellos que ya poseen habilidades bien pulidas; nuestra responsabilidad es identificar personas con talentos y participar íntimamente en su perfeccionamiento para el servicio.

En el Departamento de Ministerios de Mayordomía, nuestra estrategia común para desarrollar a nuestros homólogos y educadores en mayordomía ha consistido principalmente en brindar capacitación y crear recursos. Es

un enfoque global (más que individualizado) y altamente centrado en el conocimiento. El resultado alentador es que las personas pueden adquirir rápidamente el conocimiento básico y predicar sermones con confianza, dar estudios bíblicos y facilitar talleres sobre temas de mayordomía. El enfoque educativo ha demostrado ser útil para equipar a otros líderes.

Sin embargo, proporcionar capacitación generalizada y compartir recursos puede no ser suficiente para lograr un desempeño óptimo. Parece que competencias adicionales, más allá del conocimiento básico del ministerio, son esenciales para tener éxito como líderes o educadores en mayordomía. Las habilidades clave que a menudo faltan incluyen la capacidad de definir claramente los propios objetivos; transformar el conocimiento general en planes específicos para cada contexto; afrontar cambios, fracasos, preguntas e incertidumbres; y evaluar los logros. Estas deficiencias observadas apuntan a la necesidad de un mayor desarrollo de habilidades de calidad más allá del conocimiento básico de mayordomía. El entrenamiento puede considerarse como un enfoque complementario para abordar estas necesidades.

Características del entrenamiento

Melvin L. Smith define el (*coaching*) entrenamiento como “una relación de facilitación o ayuda para lograr algún tipo de cambio, aprendizaje y/o un nuevo nivel de desempeño individual y organizacional”. Esta definición captura el propósito del entrenamiento como una “relación de ayuda”, aclara la naturaleza del procedimiento como “facilitador” y presenta el “desempeño” como el resultado esperado. El *coaching* se entiende como un enfoque relacional, colaborativo e igualitario, más que autoritario o de arriba hacia abajo. En este contexto, el papel del entrenador es acompañar al que se está entrenando en el descubrimiento de sus objetivos, la exploración de su realidad, la toma de conciencia de las opciones disponibles, el establecimiento de su estrategia adecuada para alcanzar las metas deseadas y el desarrollo de herramientas adecuadas para evaluar su desempeño.

El *coaching* se utiliza habitualmente en los deportes para ayudar a mejorar el rendimiento. Hay pruebas de que la estrategia del *coaching* se utiliza desde hace mucho tiempo en otras esferas de la vida. Por ejemplo, el pueblo swahili de África oriental y central utiliza la expresión “*habariganimenta*” para designar al individuo que pregunta: “¿Qué está pasando?”. En el contexto cristiano, Jesús, aunque rara vez se presenta como entrenador, exhibió cualidades de entrenador durante sus interacciones con sus discípulos. Primero construía relaciones, intimidad y confianza con sus discípulos, y el cuestionamiento era fundamental para su estrategia de discipulado. Usaba preguntas para crear conciencia, desafiar y enseñar (Mateo 8: 26; Mateo 16: 13; Marcos 2: 8; Marcos

9: 50; Lucas 23: 31; Lucas 24: 17; Juan 5: 44). Hoy en día, muchas organizaciones de alto rendimiento utilizan el *coaching* para apoyar a sus líderes y miembros.

La metáfora del “autobús turístico” puede resultar útil para comprender mejor lo que implica el *coaching*. El entrenador se compara con un “autocar o autobús turístico”, un vehículo que facilita el movimiento de una persona desde un punto actual hasta un destino deseado. El viajero, o el que es entrenado, define el destino, la meta y elige libremente embarcarse en el vehículo. El ejercicio de *coaching* facilita el camino. El autocar actúa como un compañero de viaje y no como quien dicta el destino y los medios para llegar a él.

Sin embargo, es importante reconocer algunas limitaciones del *coaching*. Cuando hay un déficit de conocimientos básicos, como la misión y la orientación organizacional, los individuos necesitan principalmente capacitación, no entrenamiento. En situaciones en las que existen estándares y normas establecidos para un desempeño aceptable, las personas deben aprender los procedimientos correctos. Por lo tanto, el *coaching* no debe ser el enfoque exclusivo para ayudar a desarrollar a nuestros homólogos y otros líderes de la iglesia; en algunos casos, puede que ni siquiera sea la intervención adecuada. Antes de elegir el procedimiento de apoyo adecuado, es necesaria una evaluación previa de las necesidades y expectativas. Es fundamental recordar que el *coaching* no sustituye a otros procedimientos de apoyo, sino que suele ser complementario.

²Elena G. de White, *Liderazgo cristiano* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2003), p. 93.

³Melvin L. Smith, Ellen B. Van Oosten, and Richard E. Boyatzis, “Coaching for Sustained Desired Change”, in *Research in Organizational Change and Development*, eds. Richard W. Woodman, William A. Pasmore, and Abraham B. Shani (Bingley, England: Emerald Group, 2009), p. 150.



Beneficios del entrenamiento

La adopción de una orientación de entrenamiento y sus procedimientos se alinea bien con las crecientes aspiraciones actuales de ser sensibles a las especificidades organizacionales locales y a los intereses y necesidades individuales. Complementa las estrategias tradicionales de desarrollo de recursos humanos, en las que la persona empoderada suele ser un receptor pasivo de conocimientos o planes predefinidos.

Curiosamente, Elena G. de White recomienda encarecidamente el enfoque de consultoría para el desarrollo de obreros en la iglesia de Dios: “Dios no ha dado a un solo hombre toda la sabiduría, y la sabiduría no morirá con él. Los que ocupan cargos de confianza deben considerar modestamente las opiniones de los demás como dignas de respeto y probablemente tan correctas como la suya propia. Deberían recordar que Dios ha hecho a otros hombres tan valiosos como a ellos mismos, y que Dios está dispuesto a enseñar y guiar a esos hombres.”⁴

La mensajera del Señor aboga por la apertura y el apoyo a diversas ideas y planes en la obra del Señor. Su declaración se mantiene, reconociendo el valor de permitir que otros piensen, planifiquen y asuman responsabilidades. Nadie tiene el monopolio de generar buenas ideas para la iglesia de Dios. Este enfoque fomenta una forma única de cooperación y unidad, valorando la contribución de todos no solo como implementadores, sino también como pensadores y planificadores. Equilibra la práctica habitual de distribuir iniciativas en cascada en toda la estructura de la iglesia con la recomendación

Practicando el entrenamiento

Un objetivo clave del *coaching* como orientación o procedimiento de desarrollo consiste en ayudar a otros líderes a “[sacar] a relucir” “el propósito en el corazón del hombre” (Proverbios 20: 5). Como resultado, los beneficiarios crecen en autoconciencia, o más precisamente, en conciencia sobre el diseño único de Dios para sus vidas y ministerios. Dorothy Siminovitch explica cómo se puede lograr esto de la mejor manera: “Aumentar la conciencia de los clientes requiere un proceso interactivo y colaborativo, donde el coach ofrece al cliente observaciones, preguntas y comentarios basados en datos que pueden provocar nuevas conciencias en el cliente.”⁶ Las relaciones, el cuestionamiento y la escucha activa constituyen los pilares de la práctica del

del apóstol Pablo de “animarnos unos a otros” (Hebreos 10: 24). Por lo tanto, la orientación de la consultoría puede desatar nuevas ideas y energías en toda la iglesia, conduciendo a iniciativas de mayordomía más relevantes y efectivas.

El uso del *coaching* como estrategia de desarrollo ofrece algunos beneficios psicofisiológicos. Richard E. Boyatzis, Melvin L. Smith y Alim J. Beveridge explican los efectos físicos y emocionales positivos, a menudo descritos como el factor “sentirse bien”.⁵ ¿Recuerdas cómo te sentiste la última vez que pudiste hablar de tus objetivos y necesidades personales con alguien interesado en ti y que se preocupa por tus ideas? Un entorno de *coaching* suele ser propicio para el aprendizaje y mejora el rendimiento.

Además, Sir John Whitmore, conocido como el padre del *coaching* moderno, explica la eficacia del *coaching* haciendo referencia a la jerarquía de necesidades de Maslow. En una determinada etapa del viaje de la vida, las personas aspiran a convertirse en individuos auto realizados, el nivel máximo del desarrollo humano. Un individuo auto realizado demuestra inteligencia emocional, responsabilidad, auto motivación y confianza en sí mismo, que tienen más probabilidades de producir un alto desempeño. Esto se logra mejor a través del *coaching* en lugar de utilizar procedimientos de desarrollo que imponen planes e ideas sin aportes, adaptaciones y propiedad por parte de los destinatarios. Por lo tanto, el enfoque del *coaching* resultaría muy atractivo para personas con amplia experiencia, un historial de éxito y que aspiraran a grandes logros.

coaching.

En cuanto a las preguntas, se puede optar por seguir o adaptar el sencillo modelo GROW (por sus siglas en inglés) de Sir John Whitmore. Las letras de la palabra GROW (CRECER) se utilizan como acrónimo para introducir la secuencia de preguntas:

G- Goals (metas). ¿Cuáles son tus metas?

R- Reality (realidad). ¿Cuál es tu realidad?

O-Options (opciones). ¿Cuáles son tus opciones?

W- Will (querer). ¿Qué quieres hacer??

⁴Elena G. de White, *Liderazgo cristiano*, p. 77.

⁵Richard E. Boyatzis, Melvin L. Smith, Alim J. Beveridge, “Coaching with Compassion: Inspiring Health, Well-Being, and Development in Organizations”, *Journal of Applied Behavioral Science* 49, no 2 (2013), p. 153.

⁶Dorothy Siminovitch, “The Coach as Awareness Agent: A Process Approach”, in *Professional Coaching: Principles and Practice*, eds. Susan English, Janice M. Sabatine, and Philip Brownell (New York: Springer Publishing Company, 2018), p. 136.

⁷Whitmore, *Coaching for Performance*, p. 96.

Se puede optar por seguir la misma secuencia de preguntas o una diferente en una conversación. En algunas circunstancias, para ayudar a nuestro interlocutor a profundizar en un aspecto, podemos centrarnos en una única pregunta.

1. Capacitación de directores recién elegidos

Periódicamente se nombran nuevos líderes de mayordomía. Después de compartir la visión amplia de los ministerios de mayordomía y asegurarnos de que tengan los conocimientos básicos sobre mayordomía, a través del *coaching* podemos acompañarlos en estas cuatro áreas: identificar y formular sus metas, autoevaluar su realidad y tomar conciencia de los facilitadores y obstáculos para el cumplimiento de sus metas, explorar las diversas opciones

2. Reorganizando nuestras visitas

Visitar las diferentes entidades bajo su supervisión es una responsabilidad importante para los líderes de mayordomía y otros líderes de la iglesia que trabajan para la Asociación General, las divisiones, las uniones y las asociaciones. Durante estas visitas, las actividades principales suelen incluir capacitación y transmisión de mensajes inspiradores. Para maximizar el costo, a menudo alto, de estos viajes, tendemos a establecer agendas repletas de reuniones públicas, dejando poco espacio para interacciones uno a uno. En cambio, Jesús, si bien vino a salvar al mundo entero, invirtió mucho tiempo en encuentros íntimos en el desierto, en las casas, en las montañas y en el

3. Reuniones de rendición de cuentas, revisión y planificación

Las reuniones de Rendición de Cuentas, Revisión y Planificación (ARP por sus siglas en inglés), como se describe en la Orientación Estratégica de Mayordomía de la AG (2022-2025), representan otra oportunidad para utilizar el *coaching* para hacer crecer a otros líderes. Estas reuniones planificadas, que se llevan a cabo a intervalos regulares, ya sea en persona o mediante una plataforma electrónica, involucran a líderes de mayordomía y sus contrapartes que sirven en el siguiente nivel de la organización de la iglesia. El objetivo es proporcionar un espacio donde nuestras contrapartes puedan discutir

A continuación se presentan tres situaciones que ilustran la aplicación de la orientación y el procedimiento de *coaching* dentro del Departamento de Ministerios de Mayordomía:

que están disponibles para cumplir sus metas y elegir qué implementarán para lograr las metas deseadas. Como resultado, estos líderes recién nombrados estarán en una mejor posición para elaborar una hoja de ruta personalizada para su ministerio, lo que generalmente genera un gran entusiasmo por la implementación y facilita la evaluación del progreso.

huerto. Si bien brindamos capacitaciones de calidad, la mayor necesidad de aquellos a quienes visitamos puede ser una caja de resonancia para sus historias de éxito y fracaso, una oportunidad para poner a prueba sus ideas y planes y participar en oración con un compañero de oración. A menos que reorganicemos nuestras apretadas agendas y reservemos algunas de nuestras reuniones bien preparadas para permitir que nuestros anfitriones compartan, discutan y hagan preguntas, podemos perder oportunidades de contribuir a su crecimiento y al nuestro.

libremente la implementación de sus planes y el logro de sus objetivos, aquellos que han adoptado para ellos y sus departamentos. Durante las reuniones del ARP, los líderes de las organizaciones superiores actúan como entrenadores y facilitadores en lugar de evaluadores. Experiencias recientes de reuniones del ARP que involucran a los líderes de mayordomía de la AG y a los directores de mayordomía de las divisiones han demostrado que este enfoque facilita el examen exhaustivo del desempeño y ayuda a trazar el camino a seguir. Las reuniones de ARP se pueden replicar en toda la estructura de la iglesia.

Conclusión

El éxito de la misión de Dios a nivel mundial depende de nuestra dedicación a preparar a otros líderes. Si bien la capacitación, la predicación y el asesoramiento son estrategias comprobadas, deben equilibrarse con enfoques más consultivos, íntimos y relacionales, como el *coaching*. Esto

implica escuchar y respetar las aspiraciones de los demás, brindar aliento y apoyar a otros para que logren lo que creen que son los planes de Dios para sus vidas y ministerios.



FOMENTAR EL CRECIMIENTO EN LA FIDELIDAD

Jibil Simbah & Jacinto Adap



El pastor Jibil Simbah se desempeña actualmente como director del Departamento de Ministerios de Mayordomía de la División de Asia Pacífico Sur de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día.



El pastor Jacinto M. Adap se desempeña actualmente como tesorero de la División de Asia Pacífico Sur de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día.

Un artículo anterior en *Dynamic Steward* (octubre-diciembre de 2022) destacaba el notable progreso en el diezmo y las ofrendas en la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Baan, parte de la Misión Noreste de Mindanao de la Unión Asociación del Sur de Filipinas. Como resultado de sus esfuerzos continuos e intencionales, hubo un crecimiento significativo y constante a lo largo de 2023. La Iglesia ASD de Baan es reconocida dentro de la División de Asia Pacífico Sur (SSD) por sus miembros que practican donaciones regulares y sistemáticas a través del plan de ofrendas combinadas. Curiosamente, el aumento sustancial del diezmo y las ofrendas en la Iglesia Adventista de Baan

ha tenido un efecto dominó. Hoy en día, otras iglesias dentro de la región del sur de Filipinas, así como misiones y asociaciones en los territorios SSD, han sido influenciadas positivamente por este ejemplo de fidelidad y colaboración.

El aumento significativo de las ofrendas refleja una comprensión más profunda entre los miembros de la iglesia sobre la esencia de dar. Cuando las ofrendas se dan de buena gana y con alegría, desempeñan un papel crucial en el apoyo a la misión, la obra misionera y los servicios comunitarios de la iglesia. Nos gustaría compartir las estrategias y mejores prácticas que probablemente contribuyeron a este resultado positivo en todo el territorio SSD:

1. Visión inspiradora

Visión del liderazgo:

El liderazgo de la iglesia ha desempeñado un papel crucial al proyectar una visión convincente del valor de dar. Enfatizamos cómo las ofrendas de los miembros impactan directamente los ministerios de la iglesia local, el trabajo misionero global, la ayuda humanitaria y el alcance comunitario. Este enfoque cambia las perspectivas de los miembros para considerar el impacto global en la misión mientras hacen ofrendas a nivel local. Esta claridad motiva a las congregaciones a dar de buena gana y con alegría.

Modelado por ancianos y pastores de la iglesia:

Los pastores, ancianos y todos los miembros de la junta de la iglesia lideran

con el ejemplo al dar fielmente devolviendo el diezmo y dando ofrendas. Cuando los líderes de la iglesia modelan una mayordomía fiel, inspiran a otros. Su compromiso establece un estándar para la congregación y anima a otros a seguir su ejemplo.

Programas de discipulado:

Se anima a cada iglesia local a fortalecer la iniciativa de *Care Group* de la iglesia como un programa de discipulado para niños, jóvenes y miembros adultos. Los *Care Groups* destacan la vida cristiana holística, incluida la mayordomía financiera, y probablemente contribuyeron a que los miembros comprendieran la importancia de dar.



2. Empoderamiento espiritual de mayordomía

Empoderamiento espiritual en la mayordomía:

La iglesia en la SSD ha reconocido la necesidad de nutrir la espiritualidad de todos los miembros de la iglesia, con énfasis en la mayordomía. Los miembros de la iglesia están llamados a ser buenos mayordomos de todo lo que se les ha confiado, incluido el tiempo, los talentos y los recursos, para lograr los propósitos de Dios. Dar se presenta como un acto de adoración, que refleja nuestra confianza en la provisión de Dios. Cuando los miembros experimentan un avivamiento personal, se vuelven más intencionales en su mayordomía.

Difusión del empoderamiento espiritual de mayordomía:

La SSD ha compartido intencionalmente los mensajes de empoderamiento espiritual de mayordomía con los miembros de la iglesia local a través de lecturas devocionales matutinas a través de la plataforma Zoom. Estos mensajes, extraídos del libro *Consejos sobre mayordomía cristiana*, fomentan la reflexión personal y la comprensión de los principios de mayordomía.

Donaciones corporativas regulares y sistemáticas como iglesia:

Este enfoque implica educar y promover las ofrendas como proporción de los ingresos, además del diezmo, para presentar ofrendas constantemente como respuesta a la generosidad de Dios. En 2024, hemos pasado de alentar a

los miembros individuales a practicar donaciones regulares y sistemáticas a un enfoque más corporativo dirigido a iglesias enteras.

Programa Caravana de Mayordomía:

En 2022 y 2023, a través de la iniciativa de la Caravana de Mayordomía, visitamos misiones y asociaciones en varias regiones geográficas, alcanzando a miembros de iglesia de diversos orígenes. Enfatizamos un enfoque holístico de la mayordomía, presentándola como una forma de vida que honra a Dios e integra el crecimiento espiritual, la conciencia ambiental y la responsabilidad social.

Testimonios y experiencias:

Otra estrategia utilizada implica compartir testimonios de prácticas de dadivosidad durante los servicios de adoración y durante los programas de mayordomía para inspirar generosidad. Estos testimonios incluyen historias de vidas transformadas y de cómo los diezmos y las ofrendas apoyan directamente la misión. Cuando los miembros escuchan sobre el impacto tangible de sus donaciones, se sienten conectados con la misión y motivados para crecer en su participación. Escuchar experiencias de múltiples bendiciones recibidas, más allá de la imaginación, anima a otros a permanecer o llegar a ser fieles a Dios y a ponerlo en primer lugar en todos los aspectos de la vida.

3. Transparencia

Informes financieros:

La Iglesia ASD de Baan y otras iglesias garantizan la transparencia al compartir periódicamente detalles de la situación financiera con sus miembros. Estos informes describen cómo se utilizan las contribuciones, incluidas las asignaciones a varios ministerios y proyectos de la iglesia.

Financiamiento de los Directores de Mayordomía:

La SSD ha demostrado su apoyo a los Ministerios de Mayordomía proporcionando el cincuenta por ciento del salario total de los directores de mayordomía de la Unión de tiempo completo. Las uniones están haciendo lo mismo con los directores de mayordomía de tiempo completo en las misiones y asociaciones locales dentro del territorio de la SSD.

Importancia de un presupuesto de iglesia:

Hemos enfatizado la importancia crucial de que las iglesias locales tengan un presupuesto. En el pasado, algunos líderes de iglesias locales consideraban

innecesario el presupuesto. Estos son algunos de los beneficios que resultan de este énfasis:

- **Modelo guía:** Los presupuestos de la iglesia ahora sirven como modelos guía para que los líderes los sigan e implementen. Describen cómo se generan y asignan los fondos.
- **o Transparencia y responsabilidad:** Facilita la presentación de informes financieros trimestrales de la iglesia. La transparencia en la información financiera genera confianza. Cuando los miembros ven cómo se utilizan sus contribuciones, es más probable que den generosamente. Compartir periódicamente actualizaciones financieras e informes de misión con los miembros de la iglesia en general fomenta la responsabilidad dentro de la congregación.
- **Cumplimiento de la misión:** Los presupuestos permiten a las iglesias cumplir su misión de ampliar sus fronteras, compartiendo el mensaje de Dios en su entorno local y más allá.



4. Reenfoque: mayordomía en la misión

Enfoque del Departamento de Mayordomía:

El Departamento de Mayordomía de la SSD recuerda a todas las iglesias la declaración de misión del Departamento de Mayordomía: “Invitar a los miembros a confiar en Dios como el dueño y proveedor y a asociarse en su misión final a través de donaciones regulares y sistemáticas”. Se anima e inspira a los miembros de la iglesia a participar no solo en la misión de la iglesia local, sino también en la misión global de la iglesia a través de sus recursos.

- El líder de mayordomía de la iglesia local se elige entre los ancianos de la iglesia. Esta práctica facilita la colaboración entre el Departamento de Mayordomía y el tesorero en asuntos relacionados con la mayordomía.

Educación dirigida:

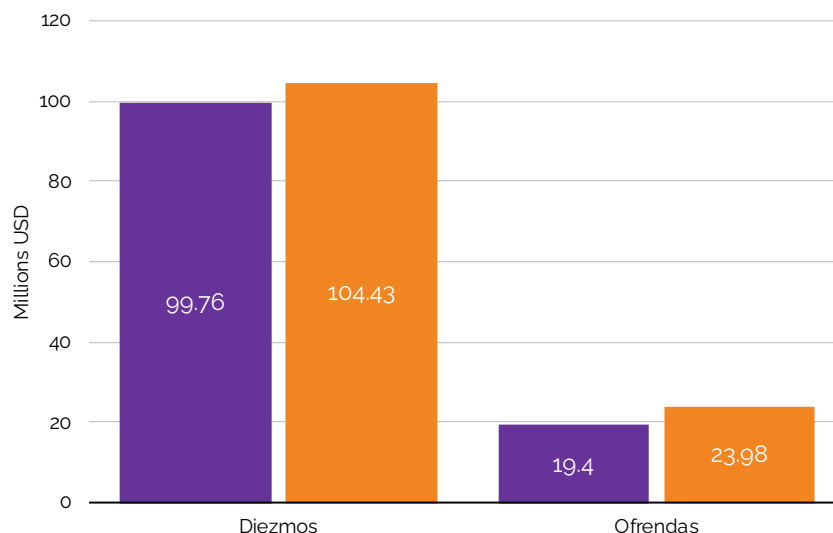
En lugar de organizar programas para toda la división, el Departamento de Mayordomía de la SSD ha decidido centrarse en las reuniones de toda las misiones/asociaciones que involucran a pastores, líderes de iglesia y miembros de la iglesia. El Departamento de Mayordomía de la SSD dirige un equipo de líderes de mayordomía de misiones y asociaciones dentro del territorio de la división para organizar campañas de mayordomía. Generalmente nos reunimos con ancianos de la iglesia y miembros de la junta directiva para discutir estrategias para cerrar la brecha entre el diezmo y las ofrendas, educar a los miembros sobre los principios bíblicos de mayordomía y cómo el diezmo y las ofrendas pueden tener un impacto significativo en la misión.

5. Reconocimiento

• Durante los programas de mayordomía a nivel de misión y asociación, las iglesias que ya están practicando donaciones regulares y sistemáticas son reconocidas por sus esfuerzos colectivos para aumentar la fidelidad como iglesia. Se anima a cada iglesia local a reevaluar sus diezmos

y ofrendas y alentar a los miembros de la iglesia a permanecer fieles a Dios al devolver los diezmos y las ofrendas. En el territorio de la SSD, ahora tenemos miles de miembros de iglesias y cientos de iglesias locales que ahora practican dar ofrendas regulares y sistemáticas más allá de su porcentaje de diezmo.

Comparación de diezmos y ofrendas 2015-2023



PRIMERO DIOS

MI PACTO:



SEPARAR los primeros momentos de cada día para la comunión con el Señor mediante la **ORACIÓN**, el **ESTUDIO** de la Biblia, del Espíritu de Profecía y de la Lección de la Escuela Sabática, y a través del **CULTO FAMILIAR**.



MEJORAR mis **RELACIONES**: creciendo en fidelidad, perdón y amor por principio.



FORMAR un nuevo **HÁBITO SALUDABLE**, para servir de mejor manera al Señor a través de mi cuerpo y mente: _____



Ofrecer un día (o una noche) cada semana para **TRABAJAR** para Dios, compartiendo las buenas nuevas a otros a través de Estudios Bíblicos, Grupos Pequeños, etc. ("Mi talento, mi ministerio").



GUARDAR EL SÁBADO, preparándome debidamente para él en el viernes, respetando sus límites y manteniendo pensamientos y actividades apropiados.



DEVOLVER FIELMENTE EL DIEZMO al Señor (10% de mis ingresos).



DEDICAR un porcentaje regular de mis ingresos (____%) como una ofrenda al Señor (pacto).



DIOS MEDIANTE: _____ FECHA: _____



MAYORDOMÍA CRISTIANA

MAPA HACIA EL ÉXITO

Gideon Mutero



Gideon Mutero es el vicepresidente de finanzas y director financiero de Hope Channel International. También se desempeña como secretario de la Unión. Ha servido en la Iglesia Adventista del Séptimo Día en varios puestos de tesorería en la asociación, la unión, la división y la Asociación General, y como vicepresidente de finanzas en ADRA International. Gideon tiene una licenciatura y una maestría en administración de empresas y actualmente está completando su doctorado en liderazgo en la Universidad Andrews. Está casado con Sophia y juntos tienen dos hijos adultos, Rachel y Peris.

En respuesta a la Gran Comisión descrita en Mateo 28: 16-20, los líderes de la iglesia, a través del proceso de planificación estratégica, desarrollan un mapa para facilitar el logro de los objetivos de la misión deseada. ¿Cuáles

son los elementos críticos en el proceso de desarrollo e implementación de un plan estratégico para asegurar el máximo desempeño en su ministerio?

La planificación es crucial

Aunque el término “planificación estratégica” no se encuentra en la Biblia, existen múltiples referencias a la virtud de la planificación. Proverbios 20: 18 afirma: “Afirma tus planes con buenos consejos; entabla el combate con buena estrategia”. Este texto bíblico se ajusta a la aplicación histórica de la planificación estratégica a situaciones de guerra, donde el término *strategos* se refería a un líder militar. De hecho, cumplir una misión a menudo implica entrar en guerra con fuerzas opuestas. Por lo tanto, es crucial que los líderes busquen consejo y planifiquen.

Sea estratégico

Al reflexionar cuidadosamente sobre cómo cumplir una misión, los líderes deben ser estratégicos. La Biblia brinda consejos sobre la importancia de ser estratégico. Efesios 5: 16 habla de “aprovechando al máximo cada momento oportuno, porque los días son malos”. A través de este texto bíblico se transmite la necesidad tanto de estrategia como de urgencia. La planificación estratégica

Como mayordomos de los recursos dados por Dios, la mayordomía y otros líderes de la iglesia deben garantizar la optimización mediante una planificación cuidadosa que priorice los objetivos centrales de la misión. Dios ha confiado su misión en manos de los líderes de la iglesia para planificar la asignación de recursos para el cumplimiento efectivo de sus propósitos divinos. Los recursos, las acciones y los objetivos se alinean mediante la planificación. Este enfoque ayuda a generar confianza entre las partes interesadas, para asegurarse que los recursos se utilizan con prudencia.

para las empresas se centra en lo que sucede en sus mercados para permitirles obtener una ventaja competitiva. De manera similar, las organizaciones y ministerios de la iglesia deben centrarse en los elementos contextuales prevalecientes, dentro y fuera de la iglesia, en un momento dado. Por tanto, los líderes pueden elegir la dirección más adecuada para alcanzar sus objetivos.

Implementar estrategias

Posteriormente, los órganos de gobierno formulan y acuerdan planes estratégicos. Esto prepara el escenario para la implementación de estrategias. Lo que suceda a continuación es crucial para el cumplimiento de una misión. Muy a menudo, estos planes estratégicos bien preparados terminan en los estantes de las oficinas y no se implementan. Este fenómeno de disparidad entre los planes en papel y las actividades reales de las entidades se conoce como “brecha de implementación”. Crea una desalineación entre estrategias y acciones. La falta de claridad de dirección y estrategias vagas contribuyen a esas brechas. Quienes planifican y quienes ejecutan deben estar en sintonía.

En la Biblia encontramos un ejemplo inspirador de Nehemías, quien siguió adelante con la implementación del plan para reconstruir los muros de Jerusalén. Formuló estrategias, identificó recursos y procedió a actuar. Una vez que se propuso llevar a cabo el plan estratégico, no aceptó ninguna distracción

de aquellos que querían descarrilar el objetivo dado por Dios. Proverbios 16: 3 nos asegura que Dios puede ayudarnos a implementar nuestros planes: “Pon en manos del Señor todas tus obras, y tus proyectos se cumplirán”.

La situación de hambruna en Egipto también proporciona un ejemplo notable de implementación de estrategias en la Biblia. En Génesis 41, José manejó la situación de hambruna interpretando correctamente el sueño del faraón y poniendo en práctica medidas para aliviar la hambruna. Creó un plan estratégico que se ejecutó con éxito. José ejerció un gran liderazgo para garantizar que se implementaran las acciones de mitigación del hambre. Hubo precisión en la estrategia y un plan de acción claro que se implementó eficientemente. Se ganó la confianza del faraón, quien instruyó al pueblo a obedecer sus instrucciones. Este es un ejemplo de gran liderazgo que identifica objetivos y pone en marcha planes de acción para lograrlos.

Involucrar a las partes interesadas

Los líderes deben buscar consejo constantemente mientras implementan los planes estratégicos para sus ministerios. Debería ser un esfuerzo colaborativo que intente crear un puente entre la estrategia y los resultados de la misión. Proverbios 15: 22 ofrece una guía particularmente útil a este respecto: “Cuando falta el consejo, fracasan los planes; cuando abunda el consejo, prosperan”. Se debe exigir a todas las partes interesadas que participen en los esfuerzos de formulación e implementación para permitir que la entidad ejecute las acciones que logren los objetivos de la misión.

En relación con la implementación de planes, Elena G. de White aconseja lo siguiente:

“Se necesitan Nehemías en la iglesia de nuestros días. No solamente hombres que puedan predicar y orar, sino hombres cuyas oraciones y sermones estén imbuidos de un propósito firme y vehemente. El plan de acción seguido por este patriota hebreo en el cumplimiento de sus propósitos debiera ser adoptado por los ministros y dirigentes. Una vez hechos sus planes, debieran presentarlos a la iglesia de tal manera que

*obtengan interés y cooperación. Que los hermanos entiendan los planes y compartan la tarea, y tendrán entonces un interés personal en su prosperidad. **

La aceptación de todas las personas involucradas en la fase de implementación es esencial para garantizar el compromiso necesario para lograr los resultados de la misión.

En consecuencia, se debe tener paciencia en el proceso de implementación de la estrategia. El éxito no se logra de la noche a la mañana. La Biblia advierte contra la planificación e implementación apresuradas en Proverbios 21: 5: “Los planes bien pensados; ¡pura ganancia! Los planes apresurados; ¡puro fracaso!” Son necesarios esfuerzos disciplinados para ejecutar las acciones planificadas. Los líderes a veces sucumben al fenómeno de buscar la gratificación instantánea y no permanecen el tiempo suficiente en la ejecución de los planes para lograr los resultados deseados. Puede haber una tendencia a volver a acciones anteriores en lugar de trabajar pacientemente en las acciones planificadas.

Monitorear y evaluar la implementación

Durante la implementación, es necesario construir mecanismos de seguimiento para garantizar la fidelidad al plan estratégico. Además, ayuda a identificar áreas en las que es posible que sea necesario modificar las estrategias debido a cambios en las circunstancias. Sin ese examen constante de la premisa sobre la cual se desarrollaron las estrategias, las acciones pueden estar en desacuerdo con las realidades actuales y no alcanzar los objetivos deseados. Por lo tanto, los líderes deben inculcar una cultura de verificar el desempeño de los implementadores y generar confianza en que están disponibles para ofrecer apoyo.

Hacia el final del ciclo del plan estratégico, se debe realizar una

evaluación para identificar las lecciones aprendidas que informarán la etapa de formulación del próximo ciclo. Se deben desarrollar herramientas de evaluación de la misión para ayudar en el proceso de evaluación. En Gálatas 6: 3-5, el apóstol Pablo invita a todos a evaluarse a sí mismos: “Si alguien cree ser algo, cuando en realidad no es nada, se engaña a sí mismo. Cada cual examine su propia conducta; y si tiene algo de qué presumir, que no se compare con nadie. Que cada uno cargue con su propia responsabilidad”. La evaluación puede ser a veces un proceso arduo, especialmente cuando no se han cumplido los objetivos. Sin embargo, es una medida necesaria para mejorar. También ayuda a afirmar lo que funciona bien.

Conclusión

Dios le ha dado a la iglesia una misión que cumplir y le ha brindado consejo sobre el desarrollo de planes estratégicos que deben implementarse diligentemente para lograr los objetivos deseados. Él es el dueño de todos los

recursos, incluidas las personas que se necesitan para lograr sus metas divinas. Ha puesto todo a disposición de los líderes de la iglesia para planificar, ejecutar y evaluar bajo su dirección.

¹Elena G. de White, *Servicio cristiano*, (Bogotá, Colombia: Asociación Publicadora Interamericana, 2012), p. 221.



El pastor Louis R. Torres es un evangelista internacional, autor, capacitador y artista discográfico. Antes de entregar su vida al Señor, el pastor Torres fue el bajista de la banda mundialmente famosa "Bill Haley and the Comets". El Dr. Torres se desempeñaba anteriormente como director de capacitación y evangelismo de NAD ASI, secretario ejecutivo de la Asociación del Gran New York y presidente de la Misión Guam-Micronesia. Actualmente es asistente del presidente para evangelismo de Adventist World Radio.

¿Qué enfoque deberíamos adoptar para influir en los miembros a fin de que se conviertan en fieles mayordomos? Hay muchas respuestas posibles. Si bien es probable que exista un consenso sobre nuestra responsabilidad de educar a todos los feligreses, nuestra tarea sigue estando incompleta sin

un llamado a compromisos personales. Este artículo profundiza en la idea de que si bien es importante informar el intelecto, es igualmente esencial apelar al corazón de los miembros, animándolos a adoptar los principios de mayordomía.

Instrumentos humanos

¿Alguna vez te has encontrado o escuchado a otros participar en reflexiones como estas?: "¿No son las personas lo suficientemente maduras para saber qué hacer?". O "¿No es ese el papel del Espíritu Santo?". La verdad es que la gente necesita orientación. Si las personas hubieran podido tomar sus propias decisiones sin ningún impulso externo, entonces el descenso de Cristo a la tierra habría sido una intrusión innecesaria. Además, enviar a los apóstoles para "forzarlos a entrar" (Lucas 14: 23) habría sido un insulto a la inteligencia humana.

Mientras el Espíritu Santo hace impresiones en el corazón, Dios usa instrumentos humanos. Siguiendo el impulso de Juan el Bautista, Juan y Andrés se convirtieron en los primeros discípulos de Jesús, sentando los cimientos de la iglesia cristiana. Andrés encontró a su hermano Pedro y lo llevó al Salvador. Felipe fue entonces llamado y él, a su vez, fue en busca de Natanael. Más tarde, en el día de Pentecostés, Pedro, después de una exposición de las Escrituras, concretó la respuesta apropiada a las impresiones del Espíritu Santo apelando al arrepentimiento. El apóstol Pablo, mediante amonestaciones habladas y escritas, apeló al rey Agripa, a los carceleros, a los

griegos y a los judíos a entregar sus vidas a Cristo. Estos ejemplos subrayan la importancia del papel del agente humano al apelar a los demás en asuntos espirituales.

Elena G. de White nos ayuda a comprender el papel complementario de los humanos al guiar a otros a la fidelidad:

"En el juicio, cuando se descubran todos los secretos, se sabrá que la voz de Dios habló mediante el agente humano, despertó la conciencia aletargada, conmovió las facultades muertas e impulsó a los pecadores al arrepentimiento, a la contrición y al abandono de los pecados. Entonces se verá claramente que, mediante el agente humano, se impartió fe en Jesucristo al alma que estaba muerta en delitos y pecados y fue vivificada con vida espiritual".¹

Los humanos no son un sustituto de las intervenciones de Dios; son los vasos a través de los cuales Dios llega a la humanidad.

¹Ellen G. White, *EGW SDA Bible Commentary*, vol. 4 (Washington, D.C.: Review and Herald Publishing Association, 1955), p. 1165.

Corregir conceptos erróneos

Conceptos erróneos han llevado a los líderes o educadores de mayordomía a evitar invitar explícitamente a su audiencia a decidir o adoptar una postura. Aquí hay algunos conceptos erróneos comunes:

1. Las personas son lo suficientemente inteligentes como para llegar a sus propias conclusiones sin que nadie las presione.
2. Es obra únicamente del Espíritu Santo, no nuestra.
3. ¡No es mi llamado! Mi llamado es predicar y enseñar.
4. ¿Qué pasa si presento una apelación y nadie responde? Me quedaré ahí pareciendo tonto.

Estas ideas sobre los llamados no resisten la prueba de las Escrituras. Hay múltiples referencias de los portavoces de Dios (Moisés, Josué, Isaías, Juan el Bautista, Pablo y Pedro) que regularmente apelaban al pueblo de Dios para que brindara una respuesta clara a las verdades que recibían. La expresión “pescadores de hombres” (Mateo 4: 19), utilizada por Jesús para describir la tarea dada a sus discípulos, resalta la idea de apelar a una decisión. Nuestra responsabilidad última no es servir como alimentadores de peces sino como pescadores. Estos últimos no se contentan cuando los peces tienen el estómago lleno, sino cuando los peces han pasado del agua al barco. ¡Los pescadores utilizan tanto el cebo como el anzuelo!

Otra idea errónea es que a las personas de determinados entornos culturales no les gustan los llamamientos o incluso pueden sentirse ofendidas por ellos. Mi experiencia personal como evangelista internacional no respalda esta afirmación. Una vez estaba celebrando una serie de reuniones en Alemania y la primera noche le dije a mi traductor que iba a presentar una apelación. “No hagas eso”, dijo. “Los alemanes son personas reservadas y no responderán abiertamente”.

“Debo presentar un llamado”, insistí.

“Esto no es Estados Unidos”, replicó.

“Sé dónde estoy”, respondí amablemente. “Simplemente haz lo que te digo y sigue mi ejemplo. Si no funciona, puedes culparme”.

“Está bien”, respondió en tono de advertencia.

Al final de mi mensaje, hice un llamado al altar. Fue maravilloso ver a los alemanes levantarse de sus asientos y acercarse al altar con los ojos llorosos. Mi traductor también empezó a llorar. Después de que el público se fue, dijo: “¡Esto no es Alemania!”.

Aplicación

Los líderes y educadores de mayordomía pueden adoptar dos enfoques para integrar los llamados en su ministerio. En primer lugar, cada vez que se predique un mensaje de mayordomía o se brinde capacitación, debe contener claramente puntos de acción que requieran decisiones específicas. Luego se invita a la audiencia a defender lo que han aprendido o lo que han recordado. Otro enfoque podría ser una ceremonia especial centrada en invitar a los miembros de la iglesia a tomar decisiones o compromisos relacionados con las

“¡Es Alemania!” exclamé. “Los alemanes tienen corazón, y cuando el Espíritu del Señor toca sus corazones, responden a los llamados”.

Mientras luchamos con barreras culturales y propias que nos impiden hacer llamados, es pertinente prestar atención a esta declaración de la señora White: “El secreto de nuestro éxito y poder como pueblo que aboga por la verdad avanzada se encontrará en hacer llamados directos, llamados personales a aquellos que estén interesados, confiando inquebrantablemente en el Altísimo” (*Review and Herald*, 30 de agosto de 1892).² Estas palabras inspiradas, aunque tomadas del contexto de la evangelización, se pueden aplicar a otros aspectos de la vida cristiana, incluida la mayordomía. La ausencia de apelar a tomar decisiones, debido a convicciones sinceras, o a conceptos errados, constituyen obstáculos para obtener resultados más significativos.

Cuando se trata de asuntos espirituales, las personas son como ovejas, como dice la Biblia. (Véase Isaías 53: 6; Lucas 15: 4-7.) Expresado de otra manera, Elena G. de White escribe:

“Hay almas en toda congregación que están dudando, que están casi persuadidas a ser completamente para Dios. La decisión se hace para el tiempo y por la eternidad; pero muy a menudo ocurre que un pastor no tiene el espíritu y el poder del mensaje de verdad en su propio corazón, y por ende no se hace ningún llamamiento directo a esas almas que están temblando en la balanza. El resultado es que las impresiones no se profundizan en el corazón de los convencidos; y salen de la reunión sintiéndose menos inclinados a aceptar el servicio de Cristo que cuando vinieron. Deciden esperar una oportunidad más favorable; pero esta nunca llega.”³

Por lo tanto, nuestro pueblo debe ser guiado, influenciado, compelido o alentado en asuntos espirituales, sin coerción ni manipulación. Nuestra responsabilidad incluye pedirles que sigan.

La señora White comparte cómo integraba los llamados en su ministerio: “Él [esposo] presentaba un discurso doctrinal, y luego yo seguía con una exhortación bastante más larga, abriéndome camino hacia los sentimientos de la congregación. De modo que mi esposo sembraba, yo regaba la semilla de la verdad, y Dios producía el fruto”.⁴ La apelación lleva el mensaje al corazón del oyente. Ella entendía que si bien es necesario enseñar las verdades bíblicas, es esencial apelar al corazón

prácticas de mayordomía. Un ejemplo podría ser la ceremonia de compromiso durante el sábado anual de mayordomía. Durante esta ocasión, entre otros compromisos, se invita a los miembros a renovar sus promesas de devolver el diezmo y dar ofrendas basadas en porcentajes proporcionales para el año siguiente. A medida que educamos y capacitamos a la iglesia en mayordomía, también debemos buscar tomar decisiones seguras.

²Ellen G. White, “Address to Ministers”, *Review and Herald* 69, no 35 (1892), p. 545.

³Ellen G. White, *Gospel Workers* (Washington, D.C.: Review and Herald Publishing Association, 1915), p. 138.

⁴Elena G. de White, *Testimonios para la iglesia*, t. 1 (Bogotá, Colombia: APIA, 2003), p. 75..





Explore the magnificent
beauty of one of God's
most precious gifts.



Scan me!

humansexuality.org

EMPRENDEDOR EN UNA MISIÓN

ENTREVISTA A RICHARD RAJ

Richard Rajarathinam



DYNAMIC STEWARD (DS)

El Dr. Richard Rajarathinam es el fundador y director ejecutivo de Office Care Inc., una de las 10 principales empresas de limpieza comercial del área metropolitana de Washington, DC. La verdadera pasión de Richard es la evangelización y el apoyo a las instituciones educativas. Está casado y es padre de tres hijos.

RICHARD RAJARATHINAM (RR)

DS: ¿Cómo se presentaría como persona?

RR: Soy un hombre de negocios local que vengo de abajo, apasionado por la misión de la iglesia, más particularmente por el sistema educativo adventista del séptimo día. La misión de mi vida es rescatar instituciones educativas que están sufriendo muchos ataques. Me esfuerzo por ser alguien que ama al Señor y le sirve de todo corazón.

"Mis principios fundamentales están arraigados en la Biblia y siguen siendo los mismos sin importar a dónde vaya."

DS: ¿Qué le ha llevado a tener este claro propósito de vida?

RR: Nunca debes olvidar tu propia historia, ya que revela cómo el Señor quiere usarte. Esta no es solo la historia de mi vida, sino también la de mi padre y mi abuelo. Venimos del fondo del pozo y hoy estoy aquí. ¿Cómo puedo olvidar el viaje y los factores que contribuyen a dar forma a nuestras vidas? La educación adventista ha jugado un papel importante en este viaje. ¿Cómo mantenemos este ministerio en marcha? Es fundamental recordar de dónde vienes, en qué posición estás. Esta comprensión te da un propósito.

DS: ¿Qué puede compartir sobre su viaje como emprendedor? ¿Cómo se encontró en el mundo empresarial?

RR: Mi primer amor es la evangelización, el ministerio de predicación, y mantengo viva esta pasión. Entré en los negocios por necesidad y desesperación, que poco a poco se convirtió en un emprendimiento con el paso de los años. Yo era un estudiante que acababa de llegar a los Estados Unidos y necesitaba sobrevivir; uno tiene que hacer algo para comer. Los negocios nunca fueron mi sueño; no comencé con un plan de negocios y la intención de crear una empresa. Pero he aquí, allí estaba la mano de Dios, moldeándome de manera sutil, guiándome por este camino.

Ser emprendedor no es para todos; no es fácil empezar sin nada: sin capital ni recursos. Construyes un bloque a la vez. Y es que tienes muchos días en los que te apetece dejarlo, pero sigues adelante. Estas experiencias han dado forma a mi manera de ver la vida y ahora estoy llevando esta mentalidad a nuestras instituciones: hay una manera de hacerlo, solo hay que descubrirla.

DS: Basado en su pasión por la evangelización, esperaría que usted fuera un obrero denominacional. ¿Por qué no es así?

RR: Las circunstancias de la vida y Dios me llevaron en otra dirección, pero la misión nunca muere. Según lo que he visto de mi padre y mi abuelo, que eran obreros de la iglesia; el servicio denominacional conlleva algunas limitaciones. Disfruto de la libertad de responder directa y rápidamente al llamado de Dios. Si me llaman para ir a India, Sudáfrica, Ghana, Rusia o

cualquier otro lugar, y tengo los recursos, puedo ir inmediatamente. Es solo entre Dios, la organización que llama y yo.

DS: ¿Cómo influyen sus valores y creencias adventistas en sus prácticas empresariales?

RR: Mis prácticas comerciales, religiosas y familiares se basan en los mismos principios. Ante todo, creo en un Dios Creador. En segundo lugar, considero a todos como almas creadas a imagen de Dios. ¿Por qué los trataría como hermanos y hermanas en la iglesia y no en el trabajo? Es lo mismo. La coherencia es clave; evito las contradicciones. Mis principios fundamentales están arraigados en la Biblia y siguen siendo los mismos sin importar a dónde vaya. Antes de que usted llegara, me reuní con algunos banqueros para discutir préstamos de sumas enormes; mis principios no cambiaron. Me pongo diferentes sombreros o me cambio de ropa para diferentes roles, pero por dentro sigo siendo la misma persona.

DS: ¿Cómo sus actividades profesionales le han creado oportunidades para dar testimonio de su fe con sus trabajadores y también con sus clientes?

RR: Al no comprometer mis principios. Toleramos a la gente porque no todos están a la altura de nuestros estándares, pero no hacemos concesiones. Lo que es correcto siempre seguirá siendo correcto. ¿Podemos transigir? No. ¿Podemos tolerarlo? Sí. Toleramos para ayudar a edificar a las personas, para darles tiempo para mejorar. He tenido personas que querían que comprometiera mi integridad; me alejé. No podemos imponer nuestras creencias a las personas, pero ellas ven nuestras acciones y valores.

DS: ¿Tiene un ejemplo concreto de cómo su empresa se ha convertido en una plataforma de testimonio?

RR: Tenemos alrededor de ciento cincuenta empleados. Recientemente, en nuestra empresa trabajaban un hombre y una mujer. Estaban en una relación pero no estaban casados y la mujer estaba embarazada. Respetuosamente les aconsejé que lo mejor para el bebé sería que se casaran y formaran una familia. Ellos estuvieron de acuerdo. Los llevamos al juzgado del condado de PG y los registramos como pareja. Financiamos una pequeña celebración. Cuando nació el bebé, me honraron llamándolo Richard en mi honor. Ese es el tipo de influencia que tendrás cuando hagas cosas para glorificar a Dios.

DS: ¿Cómo ha utilizado las ganancias de su negocio para promover la misión de Dios a nivel local, regional e internacional?

RR: Creemos y practicamos el diezmo, pero Dios ama al dador alegre. Un dador alegre y una vida de gratitud no es solo algo que se hace con palabras; hay que demostrarlo en acciones. Damos nuestras ofrendas a la iglesia y apoyamos proyectos especiales. Mencionaré algunos ejemplos.

Soy originario de la India, donde hemos construido iglesias, ayudado a escuelas y apadrinado a estudiantes. Luego vino el llamado a ir a África. En nuestro primer viaje, visitamos una zona azotada por la pobreza cerca de la Universidad de Bugema en Uganda. Recogimos a un niño de un contenedor de basura que ahora lleva nuestro apellido. Seguimos pagando su matrícula. Hoy en día, cientos de estudiantes han pagado su matrícula en la Universidad de Bugema gracias a nuestro patrocinio. También patrocinamos un edificio para el seminario, el Bloque del Seminario de Teología Familiar del Dr. Richard Raj. Cuando hicimos eso, había alrededor de cien estudiantes de Teología.

El año pasado volví a visitarlo y ahora hay 980 estudiantes de Teología y al menos 400 se gradúan anualmente. Un pastor, Robert, graduado del Seminario Adventista de Bugema, quien fue mi traductor durante mis reuniones evangelísticas, ha bautizado más de 400 almas al año durante los últimos cuatro años; se podía ver el efecto multiplicador, los cinco panes



y los dos peces alimentando a los 5.000. Se pone una pequeña estructura, se inicia una pequeña escuela, se sostiene una llama parpadeante, esta crece hasta convertirse en 1,000 estudiantes y los graduados salen y bautizan a miles. Ampliamos nuestra asistencia a la Universidad de Bugema ayudando a completar el edificio para el Programa de Ciencias de la Salud. De manera similar, apoyamos un programa en Arusha, Tanzania, mediante el envío de equipos médicos desde la India y la compra de un autobús escolar. Al momento, 40 estudiantes ya se han inscrito en el Programa de Ciencias de la Salud, que inicia en septiembre de 2024. Aún debemos determinar la medida del beneficio de enviar alguna ayuda económica; está mucho más allá de lo que podemos imaginar.

Además de los medios económicos, como emprendedor, he aprendido a dirigir una organización, motivar a las personas y hacerlas crecer. Transmiso estas cualidades a las instituciones que apoyamos. Ante todo, aliento a los líderes de estas instituciones a depender del poder del Espíritu Santo, a arrodillarse y pedir diariamente el poder de unción del Espíritu Santo para sus instituciones. Aprendí sobre el poder del Espíritu Santo mientras luchaba en los negocios. Es el regalo más grande que podemos aprovechar, y todos los demás regalos le siguen.

DS: La gente lucha en muchos lugares donde la iglesia está creciendo debido a la situación económica y el desempleo. ¿Cuáles serían sus sabias palabras para los miembros jóvenes que contemplan el emprendimiento?

RR: Muchos de nuestros jóvenes vienen a la iglesia en busca de inversión de capital. Y esa es una forma de iniciar un negocio y convertirse en emprendedor. Pero también existe el emprendimiento incondicional, en el que se empieza sin nada: con el bolsillo vacío. Eso fue lo que hice. Llegué a este país (Estados Unidos) con 100 dólares, dormí en la calle y no tenía adónde ir. ¿Qué tienes en la mano? ¿Cuáles son tus recursos disponibles? Utilízalos.

A menudo visito nuestras instituciones y noto cuánta tierra alrededor de las iglesias o escuelas está baldía. ¿Qué se necesitaría para cavar y plantar? ¿Por qué no podemos utilizar

nuestros recursos al máximo? La tierra que posee la Iglesia Adventista no tiene precio en todas partes. ¿Cuándo vamos a utilizar eso? ¿Cómo sobrevive un pequeño granjero de aldea con una pequeña hoz y una azada en la mano? Reto a los jóvenes a ir sin nada, como los primeros discípulos.

Ve, dice el Señor, yo estaré contigo y verás maravillas.

Tener fe. ¿Cómo sobrevivimos al COVID? De millones en ingresos, pasamos a cero. Teníamos suficientes razones para renunciar, pero seguimos planificando el futuro y seguimos adelante.

DS: ¿Qué aconsejaría usted que hicieran los líderes de la iglesia para alentar a los miembros a trabajar por cuenta propia?

RR: Creo que los líderes de la iglesia tienen un gran papel en la predicación del evangelio y la preparación de las almas para la vida venidera. Sin embargo, también tenemos una vida que vivir aquí en la tierra. Y tenemos que ser buenos administradores del tiempo y los recursos que tenemos en nuestras manos. Y nadie puede decir que no tenemos recursos ni dones. Como pastores, ustedes son responsables de cuidar el rebaño espiritual, mental y materialmente.

Los pastores y otros líderes de la iglesia deben aprender a no depender de que alguien venga y dé y no cultiven esta mentalidad de dependencia en sus miembros. No puedes seguir diciendo: "No tengo los medios". Los medios no son solo un saldo bancario, sino todos los recursos dados por Dios. En la Iglesia Adventista enseñamos principios espirituales y una vida saludable, pero ¿tenemos un sistema para ayudar a nuestros miembros a lograr libertad e independencia financiera? He aprendido un modelo de independencia económica de los primeros misioneros australianos que llegaron al Spicer Memorial College y de los misioneros que fueron a otros lugares.

Establecieron una panadería, fabricaron leche de soja y mantequilla de maní y administraron una granja de productos lácteos y aves de corral. Así construyeron el Spicer Memorial College, y los estudiantes que no podían pagar sus estudios podían trabajar para pagar la matrícula. Los líderes de la iglesia deberían ayudar a sus congregaciones a recuperar esta visión de independencia económica.



"En África, lo llamamos el Filántropo Adventista. El Dr. Richard Raj tiene un gran corazón para la misión en las instituciones educativas adventistas, habiendo establecido una Facultad de Enfermería para la Universidad de Arusha en Tanzania, financiado un edificio de Seminario en la Universidad de Bugema en Uganda, cofinanciado un Centro de Salud con la Asociación de la Unión de Columbia en la Universidad de Bugema y, por supuesto, patrocinado a muchos estudiantes universitarios y de secundaria a través de su educación. Es un humilde hombre de Dios que hace grandes cosas por las instituciones adventistas en África".

El Profesor Patrick Manu
Presidente
La Universidad de Arusha en Tanzania
Ex presidente
Universidad de Bugema en Uganda



Disponible en
cuatro idiomas.

Mayordomía
Cristiana
Semana de
reavivamiento
espiritual 2024

Primero Dios

Mi estilo de vida

30 de noviembre - 7 de diciembre