

“PARA QUE SU IGLESIA FLOREZCA”: FACTORES QUE PROMUEVEN EL CRECIMIENTO DE IGLESIA. PARTE I

Daniel J. Rode

*Universidad Adventista del Plata, Libertador San Martín, ARGENTINA
factlsec@uapar.edu*

Resumen

El crecimiento de iglesia es complejo. Las iglesias que más crecen tienen características diversas, algunas coincidentes y otras no. El artículo repasa primeramente estudios que revelan las características más comunes entre las iglesias crecientes, utilizando datos bibliográficos y estadísticos. Se menciona un total de diez factores importantes. Luego se desarrolla la primera característica de las iglesias crecientes, es decir el liderazgo visionario, de servicio y capacitador. El estudio es respaldado con testimonios prácticos de iglesias evangélicas y adventistas florecientes que detectan este primer detonante del crecimiento.

Abstract

Church growth is complex. The fastest growing churches exhibit different characteristics, some identical and some not. The article firstly provides a review of studies that suggests the most common church-growth characteristics, utilizing bibliographical and statistical resources. Ten important church-growth factors can be identified. Secondly, the study focuses upon the first important factor of growing churches, namely the visionary, service-oriented and capacitating leadership. The article makes use of practical testimonies from growing Evangelical and Adventist churches that highlight the first “growth explosive”.

1. INTRODUCCIÓN

La atención de la iglesia de San Luis fue nuestra primera experiencia como pareja pastoral recién graduados del Colegio Adventista del Plata. Esta iglesia fue organizada después de una campaña evangelizadora que trajo muchas personas a Cristo. Nuestro segundo destino fue cuidar la naciente iglesia de Río Cuarto después de otro ciclo de conferencias donde muchas personas fueron bautizadas. Estas iglesias fueron el resultado del trabajo silencioso de un grupo de hermanos que mantuvieron la antorcha encendida por varios años, y luego el apoyo de una campaña agresiva de evangelización. En los dos casos la apostasía posterior fue tal, que hizo sangrar nuestro corazón pastoral; pero gracias a Dios se formaron dos iglesias muy misioneras. Después fuimos trasladados a las iglesias de Paraná. Entonces siguió otra tarea ministerial y evangelística en la Asociación Argentina Central. Diversos trabajos le siguieron, los cuales constituyen nuestro romance con el ministerio. Pero también nos fueron creando la necesidad de responder algunas preguntas. ¿Por qué algunas iglesias crecen, perseveran y se multiplican y otras decrecen y mueren? Estas son las raíces de estas ideas que se fueron nutriendo con el correr del tiempo y que hoy se concretan en este estudio.

2. LA COMPLEJIDAD DE CRECIMIENTO

Los especialistas en crecimiento de iglesia reconocen que es difícil decir por qué algunas iglesias crecen más que otras. Incluso se da el caso curioso de que elementos que algunas iglesias mencionan como factores de crecimiento, otras los ven como obstáculos para crecer o al menos no relevantes en relación con sus experiencias de crecimiento. Por ejemplo, W. A. Criswell usa la predicación expositiva como factor de crecimiento, pero Robert Schuller, de la Catedral de Cristal, nunca predica expositivamente. Para James Kennedy la visitación es crucial en el crecimiento, pero a Stephen Olford no le sirvió en Nueva York y en su lugar usó la televisión para entrar en los hogares. Richard Halverson encuentra que la *koínonía* fue la clave de su crecimiento, pero según Wendell Belew, de los Bautistas del Sur, las *koínonías* le dieron muerte a dos iglesias. Para Jack Hyles, pastor de la tercera iglesia más grande del mundo: la Primera Iglesia Bautista de Hammond, Indiana,¹ la multiplicación de escuelas dominicales fortalecidas por el servicio de autobuses es su gran secreto, pero Ray Ortlund dice que su iglesia continuó creciendo después que vendieron el último autobús.² Muchos pastores adventistas dicen que con una doctrina *light* sus iglesias crecerían más; pero Oosterwal descubrió que la doctrina adventista ortodoxa en sí misma es un factor de crecimiento.³ Debemos admitir entonces que hay diversas formas de hacer crecer a una iglesia, que el crecimiento de las iglesias es complejo, y que no hay manera de reducir esa complejidad a una simple fórmula.

Especialistas en crecimiento de iglesia han agrupado la complejidad de factores del crecimiento de una iglesia en cuatro grandes áreas: (1) los factores institucionales locales, es decir, los que se dan internamente en la iglesia local; (2) los factores institucionales regionales o nacionales, es decir, los que se dan en la iglesia en general; (3) los factores contextuales locales, es decir, los que se dan en el contexto donde está inmersa la iglesia local; y (4) los factores contextuales regionales o nacionales, es decir, los que se dan en el contexto general.⁴ Habiendo reconocido que existen estas grandes áreas de factores de crecimiento, en este estudio abordaremos casi exclusivamente algunos *factores institucionales locales*, es decir, trataremos mayormente con aquellos factores que se dan internamente en la iglesia local.

¹ John N. Vaughan *The World's 20 Largest Churches* (Grand Rapids: Baker, 1986), 101-8.

² Todos los datos indicados se basan en C. Peter Wagner, *Your Church Can Grow* (Ventura: Regal, 1984), 31-2; idem, *Su iglesia puede crecer* (Barcelona: CLIE, 1980), 36-7.

³ Gottfried Oosterwal, *La Iglesia Adventista del Séptimo Día en el mundo contemporáneo* (Libertador San Martín: Seminario Adventista Latinoamericano de Teología, 1981), 9-10.

⁴ Wagner, *Your Church Can Grow*, 31; idem, *Su iglesia puede crecer*, 36. idem, "Testing the Soil. Strategies of Church Growth" (MC521, sílabo de clase; Seminario Teológico Fuller, Escuela de Misión Mundial, 1992), 1. Daniel J. Rode, "Los siete signos vitales de crecimiento de Wagner en seis iglesias adventistas hispanas del Sur de California" (D.Miss. tesis; Seminario Teológico Fuller, 1994), 5-6. Rick Warren, *Una iglesia con propósito: Cómo crecer sin comprometer el mensaje y la misión* (Miami: Editorial Vida, 1998), 67.

Por otro lado, dentro de esa complejidad de factores se ha notado que las iglesias crecientes manifiestan los siguientes axiomas o postulados básicos: (1) el líder quiere que la iglesia crezca y está dispuesto a pagar el precio; (2) los miembros quieren que la iglesia crezca y están dispuestos a pagar el precio; (3) la iglesia concuerda que el blanco de la evangelización es hacer discípulos; (4) estas iglesias no tienen enfermedades terminales y las curables están controladas;⁵ (5) son iglesias que mantienen alto el nivel de todas las características básicas o signos vitales de una iglesia saludable; y (6) las iglesias reconocen que el verdadero crecimiento sólo lo produce Dios y que la verdadera batalla es espiritual para lo cual una de las principales armas es la oración.⁶ Este último axioma es la base de cualquier crecimiento verdadero. Ken Hemphill hace un estudio de la iglesia apostólica de Antioquía y presenta a una iglesia comprometida espiritualmente con Cristo como la clave del verdadero crecimiento.⁷

En el tema de los axiomas en general y las enfermedades en particular se podría contar con material suficiente para escribir varios libros. Aquí desarrollaremos sólo el aspecto concerniente al quinto axioma que tiene que ver con mantener alto el nivel de todas las características que presentan las iglesias crecientes. Por supuesto que indirectamente se harán referencias breves a algunas de las enfermedades que sufren las iglesias cuando no se dan las características positivas. Wagner descubrió que en el mismo lugar, la misma ciudad o región, donde un 80% de las iglesias se mantenían estancadas o decrecientes manifestando ciertas enfermedades, había un 20% de iglesias que crecían en forma notable y manifestaban ciertos signos vitales.⁸

Por otro lado, el “Instituto para el desarrollo y crecimiento de iglesia” de Alemania, dirigido por Christian A. Schwarz, realizó un proyecto de investigación encuestando a más que 30.000 personas entre 1994 y 1996, en 1.000 iglesias de diferentes denominaciones, y en 32 países de cinco continentes. Este estudio descubrió que las iglesias saludables y crecientes tienen equilibrado y alto el nivel de ocho características básicas. En este estudio Schwarz encontró que las iglesias crecientes manifestaban característi-

⁵ Algunas de las enfermedades eclesiásticas más comunes que han sido identificadas, descritas, diagnosticadas y para las cuales se han prescrito remedios son las siguientes: *Incurables*: etniquitis y vejez. *Curables*: ceguera étnico cultural, hipercooperación, koinonitis, estrangulación sociológica, ociositis, tradicionalismo, comesolito, juntitis, acefalía pastoral recurrente, desarrollo espiritual detenido, síndrome de Juan y crítico amarguitis. Véase C. Peter Wagner, *Your Church Can Be Healthy* (Nashville: Abingdon, 1979); Fred H. Smith, *La dinámica del iglecrecimiento* (Miami: Editorial Caribe, 1993), 53-77. Daniel J. Rode, “Características de una iglesia saludable” (apuntes de clases; Libertador San Martín: Imprenta Universidad Adventista del Plata, 2000), 35-42.

⁶ Wagner, *Your Church Can Be Healthy*, 24-8; idem, *Plantando iglesias para una mayor cosecha* (Miami: Unilit, 1997), 9. Daniel J. Rode, “Didáctica y administración pastoral” (apuntes de clases; Libertador San Martín: Imprenta Universidad Adventista del Plata, 2000), 176.

⁷ Ken Hemphill, *El modelo de Antioquía: ocho características de una iglesia efectiva* (El Paso: Casa Bautista de Publicaciones, 1996).

⁸ Wagner, *Your Church Can Grow*, 21-35; idem, “Foundations of Church Growth” (apuntes de clase; Seminario Teológico Fuller, 1991), 117.

cas paralelas a los signos vitales de Wagner. Por otro lado, Hemphill menciona que las iglesias comprometidas con Cristo manifiestan ciertas características que las hacen crecer, y llama a esto “el modelo de Antioquía” y también focaliza ocho características de las iglesias efectivas; estas cualidades en gran parte son coincidentes con los signos vitales de Wagner y las características de Schwarz.⁹

Además, Rick Warren, pastor principal de la Iglesia Comunitaria del Valle de Saddleback del condado de Orange, California, sigue un modelo paralelo al descubierto en la Biblia por el doctor Mario Veloso,¹⁰ y en cierta medida semejante al de Hemphill, Wagner y Schwarz. Warren usa una metodología casi idéntica a la que practicaba la iglesia primitiva en el establecimiento de nuevas iglesias (Hch 16:5).¹¹ Todo el libro de Hechos y especialmente los viajes de Pablo se refieren a esto. Las iglesias se reproducían y manifestaban seis elementos¹² de una metodología que las fortalecían y hacían multiplicar. Estos seis aspectos son identificados con seis palabras griegas frecuentemente encontradas en el Nuevo Testamento en relación con la misión: proclamación (κήρυγμα), adoración (προσκυνέω y λειτουργία), testimonio (μαρτύριον), comunión (κοινωνία), servicio (διακονία) y enseñanza o discipular (διδασκαλία y μαθητεύω). La iglesia del primer siglo practicaba esta forma de cumplir con la misión y logró para el fin de la centuria un millón de miembros.¹³ Este modelo es enseñado en el Seminario Adventista Latinoamericano de Teología desde la década del 80.¹⁴ Lo singular de Warren es que ha demostrado que esa forma neotestamentaria de trabajo produce excelentes resultados en la actualidad. La iglesia de Warren es una de las iglesias de mayor crecimiento entre los Bautistas del Sur, comenzó con una familia y en quince años ha llegado a tener 10.000 asistentes cada semana. Además, esta iglesia dio origen a 26 hijas sin llegar a poseer un edificio propio. Estas seis maneras de cumplir con la misión como lo presenta Veloso y lo aplica la Iglesia del Valle de Saddleback, enriquecerán este trabajo.

En esta serie de artículos seguiremos especialmente el listado de características de Schwarz porque coincide más estrechamente con nuestras vivencias pastorales y además es el resultado de un estudio a nivel mundial. Sin embargo, lo ampliaremos integrando diversas experiencias pastorales, algunos conceptos de los signos vitales de

⁹ Wagner, *Su iglesia puede crecer*; Smith, *Dinámica del iglecrecimiento*. Christian Schwarz, *Las ocho características básicas de una iglesia saludable* (Barcelona: CLIE, 1996). El estudio de Schwarz tabuló más de cuatro millones de respuestas, de allí lo contundente de las conclusiones de su estudio (ibid., 3). Véase también Hemphill, *El modelo de Antioquía*.

¹⁰ Mario Veloso, *Teología de la administración eclesiástica* (Libertador San Martín: Seminario Adventista Latinoamericano de Teología, 1982), 27-32.

¹¹ Ibid.

¹² Warren destaca cinco objetivos, pero el sexto, *el testimonio*, en cierta medida permea todo el programa. Entrevista personal a Jay Baker, agosto de 2000.

¹³ David Barrett, *World Christian Encyclopedia* (New York: Oxford University Press, 1982), 4.

¹⁴ Veloso, *Teología de la administración eclesiástica*, 27-32.

Wagner, los elementos descubiertos por Veloso y los aplicados por Warren, algunos factores de crecimiento adventista encontrados por Oosterwal y las características detectadas por Hemphill.¹⁵ En síntesis creemos que las iglesias que más crecen, perseveran y se reproducen son aquellas que entre otras características manifiestan: (1) un liderazgo visionario, servicial y capacitador; (2) ministerios según dones y necesidades; (3) una espiritualidad contagiosa; (4) tienen sus prioridades arregladas en el orden bíblico; (5) tienen estructuras funcionales; (6) un culto inspirador; (7) células integradoras; (8) relaciones afectivas cariñosas; (9) una metodología efectiva en hacer discípulos; y (10) valorizan todos los grupos humanos. Analicemos la primera característica: el liderazgo visionario que sirve y capacita.

3. LIDERAZGO VISIONARIO QUE SIRVE Y CAPACITA

Un amigo, el pastor Velino Arturo Salazar, mientras pastoreaba la Iglesia Adventista de San Fernando, California, EE.UU., entre los años 1990 a 1994 mantenía un liderazgo visionario de servicio y capacitación. Su iglesia tuvo un crecimiento integral de un 93% de Tasa de Crecimiento Decenal (TCD) entre los años 1980 y 1990; y un 278% TCD en los últimos cinco años (1985-1990).¹⁶ En su iglesia los miembros nos sentíamos útiles mientras servíamos en el área de nuestros puntos fuertes. Recuerdo los años de “laicos felices” que vivimos en esa iglesia. Toda la familia viajaba entusiasmada hacia la iglesia porque cada uno tenía una actividad de acuerdo con sus dones: Silvia, nuestra hija menor, dirigía himnos en el culto juvenil y daba clases de gimnasia los sábados de noche; Carina, nuestra hija mayor, enseñaba piano y dirigía el coro; mi esposa Isabel era consejera de los departamentos infantiles y yo era consejero de la Escuela Sabática y orientaba con aspectos relacionados con el crecimiento de iglesia.

Las ideas de Velino no siempre coincidían con las nuestras. Discutíamos con franqueza varios aspectos de la iglesia y a veces en forma vehemente, pero jamás esto fue llevado al plano personal. Eramos personas distintas con una misma misión, pero con visiones distintas para lograr el objetivo. Nos unía una real hermandad en Cristo y el anhelo de ver crecer la iglesia para gloria de Dios. Cuando se hacen las cosas para su gloria, Dios capacita a sus siervos para cristalizar sus sueños o visiones. Nunca olvidaremos los años que trabajamos juntos. Fueron de lo mejor. Por eso es importante que al trabajar con nuestros compañeros en el ministerio, respetemos la visión que cada uno tiene de la obra. Esta visión particular de cada uno está determinada por nuestra forma de ser, nuestra experiencia y nuestros dones. La oración intercesora de los unos por los otros desarrolla la visión de Dios para la vida de cada creyente y la visión gene-

¹⁵ Véase Schwarz, *Ocho características de una iglesia saludable*; Wagner, *Su iglesia puede crecer*; Veloso, *Teología de la administración eclesiástica*; Warren, *Una iglesia con propósito*; Oosterwal, *Iglesia Adventista del Séptimo Día*; Hemphill, *El modelo de Antioquía*.

¹⁶ Daniel J. Rode, “Los siete signos vitales de crecimiento de Wagner”, 100.

ral que Dios tiene para una iglesia particular. El resultado natural es un crecimiento integral y sobrenatural de su iglesia.

Las iglesias que crecen tienen líderes *catalizadores visionarios*. Estos líderes son gente optimista, que *catalizan*, es decir, *precipitan*, concentran y dirigen todas las actividades de la iglesia en la dirección de *la visión de Dios para esa iglesia* y hacia lo que realmente produce crecimiento. Son gente que pone énfasis en lo que genera entusiasmo.¹⁷ Estos líderes, son agentes de cambio con un don especial para vislumbrar las necesidades de la iglesia y la comunidad; tienen la habilidad de visualizar los ministerios que pueden atender esas necesidades, utilizando los dones que tiene la iglesia para implementar esos ministerios. Con esta visión en la mente se transforman en siervos que se dedican a capacitar para lograr que las iglesias y sus feligreses se desarrollen y alcancen sus objetivos de misión. En estas iglesias todos sus miembros son importantes y están integrados en concretar el propósito, el sueño o la visión de su iglesia.¹⁸

Los estudios modernos confirman la validez del líder siervo de la Biblia. Hemphill dedica el capítulo ocho de su libro a tratar el tema de los líderes siervos; plantea el concepto bíblico del líder eficaz con una serie de características que conforman esa cualidad de siervo. Presenta al líder visionario como la persona clave de una iglesia, pues valoriza el potencial de los dones y los equipa.¹⁹ “Las iglesias que están creciendo han captado de nuevo la visión bíblica del líder-siervo que es dotado de dones para guiar a la congregación y equipar a los laicos para cumplir su papel único en lograr las metas y la misión de la iglesia”.²⁰

Los estudios de Schwarz demostraron algo similar. Los pastores de las iglesias crecientes “son modelos reproducibles” que visualizan el potencial laico. “Es una buena noticia comprobar que los pastores de iglesias que crecen no requieren ser ‘superestrellas’ [...] Los responsables de iglesias en crecimiento concentran su trabajo en capacitar a otros creyentes para el servicio”.²¹

Cuando decimos pastor tal vez se podría pensar solamente en quienes pasaron por un seminario y estudiaron teología. Quiero que ampliemos esta visión a la visión bíblica del pastor: alguien a quien Dios le ha dado el don pastoral y la iglesia le ha ayudado a desarrollarse como alguien que vela sobre el rebaño y que puede haber estudiado teología en un seminario o no. Gracias a Dios y para bendición de las iglesias, existen muchos de ellos en el mundo. Benito Vega Loyola es uno de esos líderes visionarios con el don pastoral y evangelístico. Por varios años trabajó como colportor y luego como director de publicaciones de su misión. Durante esos años ayudó a levantar y

¹⁷ Wagner, *Su iglesia puede crecer*, 71.

¹⁸ Ibid. Schwarz, *Las ocho características básicas de una iglesia saludable*, 22-3; Hemphill, *El modelo de Antioquía*, 76-103; Warren, *Una iglesia con propósito*, 220-38.

¹⁹ Hemphill, *El modelo de Antioquía*, 76-103.

²⁰ Ibid., 81.

²¹ Schwarz, *Las ocho características básicas de una iglesia saludable*, 22-3.

consolidar numerosas iglesias. En 1996, el hermano Benito pasó a liderar el distrito pastoral de Tacna y luego el de Arequipa, Perú. En 1998 fue ordenado al ministerio. Debido a su fecundo trabajo ministerial y a su dedicación, en diciembre de 1999, el congreso de la Misión Peruana del Sur lo nombró secretario ministerial y evangelista. Lo especial del hermano Benito es que no había estudiado teología en un seminario. Sin embargo, esto no impidió que Dios lo utilizara para pastorear a todos los pastores de su misión y para conducir la evangelización de la misma.²²

Estas ideas acerca del líder también son compartidas por Hadaway. Este crítico investigador de crecimiento de iglesia, al concluir el tema sobre “El papel del pastor y el crecimiento de iglesia” en su libro *Church Growth Principles* (Principios de crecimiento de iglesia), plantea las siguientes ideas:

Este capítulo debiera ser buenas nuevas para el pastor promedio. No son requeridas habilidades o dones inusuales para pastorear una iglesia creciente. Uno no tiene que ser un orador dinámico o un maestro de la administración. Lo que sí debe pasar es que uno debe estar *comprometido en alcanzar a los perdidos y en desarrollar a los miembros*.²³ Un pastor también debe tener visión. Las iglesias crecientes son diferentes en carácter, y ese carácter puede ser descrito como “vida”. A menudo todo lo que un pastor debe hacer para llevar la congregación a la vida es suplir una chispa y nutrir la llama.²⁴

Esta idea de Hadaway, de alcanzar a los perdidos y desarrollar a los miembros, es compartida y puesta en práctica por Warren de una forma magistral. En realidad son dos de las características ejes de su iglesia: (1) su iglesia está pensada para gente que normalmente no asiste a la iglesia;²⁵ y (2) tiene un sistema de clases bien organizado para desarrollar a sus miembros en discípulos.²⁶

Los líderes de crecimiento son visionarios que vislumbran el potencial en dones del laicado que puede suplir las grandes necesidades que tiene la congregación y la comunidad. Estas dos visiones, de las necesidades y de los dones, lo llevan a ocupar su lugar de líder-visionario-siervo-educador-fundador de nuevas iglesias y ministerios. De esta forma, estos líderes se transforman en la pieza clave para el crecimiento de su iglesia.

Este modelo de pastor-evangelista-fundador de iglesias podemos verlo en el ministerio de Pablo. Él iba moviendo la sede de su gran distrito pastoral a medida que avanzaba en la evangelización y la apertura de nuevas iglesias. Los resultados de su estrategia fueron notables.²⁷ En sus comienzos la Iglesia Adventista también tuvo pas-

²² Entrevista a Carlos Sánchez, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, 7 de febrero de 2000.

²³ La cursiva es agregada por el autor de este artículo para destacar estos dos aspectos que se enfatizarán luego.

²⁴ C. Kirk Hadaway, *Church Growth Principles* (Nashville: Broadman & Holman, 1991), 92.

²⁵ Warren, *Una iglesia con propósito*, 127-42.

²⁶ *Ibid.*, 127-59.

²⁷ Ricardo Zambelli, “Implicaciones de la duración de los pastorados en Argentina” (D.Min. tesis; Universidad Adventista del Plata, 1997), 15-58, esp. 43.

tores-evangelistas-fundadores de iglesias. El crecimiento adventista del siglo XIX nunca fue superado por la iglesia hasta hoy y fue la envidia de las iglesias protestantes. Entre 1870-1880 la iglesia creció un 188% TCD; entre 1880-1890 creció un 91% TCD; y entre 1890-1900 creció un 155% TCD.²⁸ El diezmo era usado para sostener pastores a fin de que fueran “evangelistas y fundadores de iglesias”.²⁹ Los Bautistas del Séptimo Día, notando el crecimiento adventista, registraron en su *Sabbath Recorder*: “Todos los clérigos Adventistas del Séptimo Día son misioneros –no ubicados como pastores– y están ocupados predicando, enseñando y organizando iglesias alrededor del mundo”.³⁰ Por este motivo Elena de White pidió a las iglesias que apoyen este tipo de pastores-evangelistas para la evangelización local y del campo misionero.

En lugar de que los pastores sigan trabajando por las iglesias que ya conocen la verdad, digan los miembros de las iglesias a estos obreros: “Id a trabajar por las almas que están pereciendo en las tinieblas. Nosotros mismos nos encargaremos de los servicios de la iglesia. Mantendremos las reuniones, y permaneciendo en Jesús, sostendremos la vida espiritual. Trabajaremos por las almas que nos rodean, y elevaremos nuestras oraciones y entregaremos nuestros dones para sostener a los obreros que se hallan en campos más necesitados y carentes de facilidades”.³¹

El pastor Aduviri tenía claras estas dos visiones. Este ex maestro de escuela aprovechó su punto fuerte: la enseñanza. Visualizando las necesidades de la gente y el potencial de dones de la iglesia se dedicaba mayormente a instruir a los hermanos. Siendo pastor del distrito de Collana, Bolivia, fue realmente un líder visionario siervo y educador que preparaba a los hermanos para las diversas tareas de su distrito, con especial atención de aquellas relacionadas con alguna forma de alcanzar a los perdidos. Durante su ministerio en ese distrito se bautizaban cada año más de 1.000 nuevos hermanos y en 1985 llegaron a bautizar 1.300.³²

4. CONCLUSIÓN

El pastor visionario necesita tiempo para que la iglesia confíe en él y lo siga en el plan de concretar la visión de Dios para esa iglesia. Entonces, para que esta crucial característica del liderazgo visionario, siervo y capacitador se cumpla es necesario co-

²⁸ Monte Sahlin, *Sharing Our Faith With Friends Without Losing Either: What the Fastest Growing Adventist Churches Know* (Washington: Review and Herald, 1990), 9-24. Asociación General de la IASD, *Annual Statistical Report, 1986-1994*. Véase también Rode, “Didáctica y administración pastoral”, 238.

²⁹ Ron Gladden, *Plant the Future: So Many Churches! Why Plant More?* (Nampa: Pacific Press, 2000), 56-61.

³⁰ Gladden, *Plant the Future*, 59. El documento original fue publicado en el *Sabbath Recorder* del 28 de diciembre de 1908. Reimpreso en la *Review and Herald* del 14 de enero de 1909. Reproducido en Russell Burrill, *Revolution in the Church* (Fallbrook: Hart, 1993), 41.

³¹ Elena G. White, *Servicio cristiano* (Buenos Aires: Casa Editora Sudamericana, 1959), 213.

³² Entrevista personal a Cástulo Aduviri, octubre de 1988. Datos adicionales provistos por René Castillo en la Universidad Peruana Unión, enero de 2000.

regir la enfermedad del traslado frecuente de pastores. Este mal destruye el rebaño porque atenta contra varios principios de crecimiento. En general, los pastores son cambiados con demasiada frecuencia y no logran hacer un trabajo serio y de largo alcance. Entonces, no pueden concretar los ministerios que requieren la capacitación profunda del liderazgo local para que éste pueda atender las necesidades reales de la iglesia y la comunidad. Lo que ocurre “es que la congregación sufre un cambio precisamente cuando están a punto de empezar los años más productivos de la vida de un pastor”.³³

Los estudios entre evangélicos indican que en general, los años más fructíferos de un pastor comienzan a partir del tercer año y permanecen hasta el sexto y aun el décimo. Sólo por excepción son fructíferos los pastorados de menos de dos años y de más de diez años, porque en general los pastorados demasiado cortos o demasiado largos son características de las iglesias estancadas.³⁴ Para atender las necesidades de las grandes ciudades y lograr evangelizarlas es necesario poner en marcha una estrategia adventista efectiva y en términos largos. En las conclusiones para evangelizar las grandes ciudades, Monte Sahlin dice que esto requiere de un coordinador, un líder, que perdure por varios años.³⁵ Por otro lado, los estudios hechos en Argentina revelan, según Zambelli, que un pastorado ideal oscila entre cuatro y seis años. Cuando este ideal se da, el 94% de las áreas del ministerio pastoral son afectadas en forma positiva.³⁶

Durante el ministerio de seis años del pastor Alfredo Mirolo se dio el mayor crecimiento de la Iglesia Adventista de Tartagal. Entre 1998 a 2001 tuvo un 24% de Promedio de Tasa de Crecimiento Anual (PTCA) y colaboró en la fundación de cuatro congregaciones hijas. Lamentablemente, el promedio de permanencia de los pastores adventistas en sus distritos en todo Sudamérica es de dos años y medio.³⁷

La Iglesia Adventista anglo-sajona de Roseville, Sacramento, agregó 419 miembros en cinco años, entre 1988 a 1993. De ellos, 192 fueron por bautismo y 227 por cartas de traslado. Es decir, esta iglesia creció a un ritmo del 24% PTCA; esto equivale a cuatro veces más que el crecimiento normal de la Iglesia Adventista en el ámbito mundial. Este fue un crecimiento integral: la feligresía se triplicó, los diezmos se cuadruplicaron, aumentó la feligresía activa y fundaron una hija: la Iglesia Adventista anglo-sajona de Rocklin, en el área norte de Roseville. ¿Por qué pongo este ejemplo de Estados Unidos? Porque normalmente hablamos de que la Iglesia Adventista en ese país no crece,

³³ R. Daniel Reeves y Ronald Jenson, *Avanzando: Estrategias modernas para el crecimiento de la iglesia* (Barcelona: CLIE, 1988), 23.

³⁴ Wagner, *Your Church Can Be Healthy*, 106. Juan Carlos Miranda, *Manual de Iglecrecimiento* (Miami: Editorial Vida, 1989), 58-9.

³⁵ Sahlin, *Sharing our Faith*, 219.

³⁶ Zambelli, “Implicaciones de la duración de los pastorados en Argentina”, 76.

³⁷ *Ibid.*, 75-7, 192. Daniel J. Rode, “Encuesta entre pastores alumnos de maestría del SALT en Perú, Brasil y Argentina” (enero de 1999, enero de 2000 y febrero de 2001). También entrevista personal con Carlos Hein, 12 de diciembre de 2001.

y es real. El crecimiento es casi nulo, 1% PTCA. Pero he aquí que una iglesia adventista norteamericana cuadruplica el crecimiento normal de la Iglesia Adventista mundial. ¿Dónde estuvo el secreto? Según su pastor, los factores claves de este crecimiento fueron: un énfasis en la oración intercesora, el desarrollo de los dones espirituales, una dinámica adoración, una rápida integración de los nuevos conversos para que tengan un sentido de pertenencia, la visibilidad en la comunidad y el entusiasmo en la evangelización.³⁸ Sí, creemos que todo esto fue una gran verdad. Pero, a nuestro entender, el factor detonante estuvo en el ministerio de Ron Clouzet, que permaneció durante cinco años en el mismo lugar. Ron fue un líder visionario, siervo y capacitador, que pagó el precio y aprovechó los cinco años orientando todas las actividades de la iglesia hacia el crecimiento. Fue la comunión con Dios lo que hizo que un líder pudiera transformarse en el detonante de un crecimiento fenomenal en uno de los lugares donde menos crece la iglesia. Pero, además, ese detonante explotó y encontró eco en una comunidad cristiana que estaba en comunión con Dios y dispuesta a poner todos sus dones al servicio de la misión. Este último aspecto constituye la segunda característica de las iglesias crecientes, y será lo que desarrollaremos en una próxima oportunidad.

³⁸ Sahlin, *Sharing our Faith*, 119. Ron Clouzet, entrevista personal, 31 de enero de 2000.