

PROGRAMA SUSTENTABILIDAD  
IGLESIAS LUTERANAS DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE  
MIEMBROS DE LA FEDERACIÓN LUTERANA MUNDIAL

# **Memoria y Síntesis Encuentro Regional sobre Sustentabilidad de la Iglesia**

**Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.  
18 a 21 de septiembre 2012**

# ENCUENTRO REGIONAL PROGRAMA SUSTENTABILIDAD DE LA IGLESIA

Iglesias Luteranas de América Latina y El Caribe  
Miembros de la Federación Luterana Mundial

**“Por eso es que hoy tenemos esperanza; por eso es que hoy luchamos con porfía”**

**Santa Cruz 18 – 21 de Septiembre del 2012**

**Martes 18 de Septiembre 2012**

## I. Apertura Del Encuentro

**Devocional.** Salmo 121: “El Señor es mi guardador”

**Salutaciones:** La Rev. Patricia Cuyatti, secretaria para América Latina y El Caribe, presenta los saludos del Secretario General de la FLM, Revdo. Martin Junge. El Pastor Emilio Aslla presidente de la Iglesia Luterana Boliviana da la bienvenida a las y los participantes.

**Encuadre de la tarea.** El facilitador Gustavo Driau presenta tres enfoques de este encuentro.

1. Es un espacio de construcción colectiva de conocimientos: un espacio al que no llegamos como cuenco vacío, todas y todos tenemos algo que aportar. En esta medida este Encuentro será tan fructífero o estéril según los aportes que cada cual logremos hacer.
2. La sustentabilidad y los procesos de las Iglesias acontecen en cada comunidad, y en sus diferentes espacios con cada una de las decisiones y acciones que toman. Este taller no es en si mismo “la sustentabilidad de la iglesia”. Este taller es una ventana que nos permite ver como van avanzando los procesos.
3. Estamos aquí porque tenemos una historia, algunas y algunos es una caminata larga de varios años trabajando en el tema, otros están llegando, y son muy bienvenidos.

Los hitos y las huellas que hacen la historia como Programa Sustentabilidad de las Iglesias Luteranas de América Latina y El Caribe:

- I. Encuentro Presencial Managua, Nicaragua (2007)
- II. Encuentro Presencial Santiago de Chile, Chile (2008)
- III Encuentro Presencial Lima, Perú (2008)
- IV. Encuentro Presencial Ayagualo, El Salvador (2010)
- V. Encuentro Presencial Santa Cruz de la Sierra, Bolivia (2012)

Una presentación de la línea de tiempo del P. Sustentabilidad puede verse en [Línea de Tiempo](#) (Ctrl+click)

**Presentación de los participantes.** En tarjetas las y los participantes escriben en una cara su nombre, el nombre de la Iglesia que representan y el rol por el que vienen a la reunión y en la otra cara las expectativas que traen para este encuentro.

### **Expectativas de los participantes.**

- Conocer como estamos las Iglesias de A.L. y El Caribe en experiencias bajo el tema de sustentabilidad, como se ha avanzado y aprender.
- Saber que rumbo ha tenido y cual camino tomará el Programa.
- Fortalecimiento en gestión comunitaria
- Interacción entre sustentabilidad y desarrollo de capacidades humanas
- Repensar conceptos aprendidos
- Conjugar sustentabilidad y género.
- Encontrar estrategias aplicables en el cotidiano de Nuestra Iglesia con miras a hacer la más sustentable.
- Encontrar más y mejores estrategias para desarrollar capacidades humanas en nuestras Iglesias.

-Inicio de una nueva etapa en el Proceso del Programa Sustentabilidad.

-Pensar en cuestiones de formación

### **Diálogo en plenario en reacción a las presentaciones y las expectativas.**

-Diversidad y riqueza en este proceso : hay muchos y diferentes lugares con objetivos comunes

-Un deseo muy grande por aprender

-Desafíos, aprendizajes para seguir construyendo un camino

-Alegría

-Están presentes diferentes generaciones, diferentes roles, diferentes liderazgos, presencia de representantes de las casas de formación. La presencia de obispos y presidentes representa una validación desde la COL a los procesos del Programa de Sustentabilidad. Hay presencia de las Iglesias del Caribe.

-Es significativo el interés por el tema de desarrollo de recursos humanos. Es bueno tener nuevas personas en este espacio de Sustentabilidad.

-Incorporar el marco de desarrollo de capacidades.

**Lista de Participantes** (ver al final de este cuadernillo)

**Revisión del programa de este Encuentro Regional** (Rev. Cuyatti)

**Lectura del Código de Conducta y designación de actuarios.**

**Acuerdos de funcionamiento:** cumplimiento del horario, dinámica de participación, pedido de palabra, etc.

**Equipo redactor:** El equipo redactor es el resultado de aportes de las personas de la región; producto del desarrollo de capacidades en donde se ha invertido tiempo y esfuerzos también.

---

## **Entrando en Tema: encuentro regional sustentabilidad 2012**

(Rev. Patricia Cuyatti/FLM/LAC)

El documento guía del Programa Sustentabilidad es el documento “Confianza en el Porvenir. (2007 – 2010), en nos apoyamos para nuestra caminata. En este Encuentro en Santa Cruz estamos cerrando una fase y dando comienzo a la II fase que responderá a los siguientes componentes.

Fase II del Programa Sustentabilidad: Importancia de las/los referentes: Reafirmar la figura del referente de las Iglesias, los referentes son personas designadas por las Iglesias para que hagan parte de este programa. La primera tarea del referente es multiplicar la experiencia en lo local.

Rol de seguimiento a cargo de los referentes, búsqueda de empoderamiento del programa en las Iglesias, un grupo que de seguimiento y surja de las los referentes y estos deben ser responsables de los encuentros.

Tener un grupo de asesores, hermanos (as) que han estado en el proceso pero ahora ya no están por alguna circunstancia y que han acumulado experiencia en el tema.

Rol de la COL , son los propietarios del programa, (los apoderados), presidentes y los Obispos/as lo reafirmaron desde el 2007. En este E. Regional elaboraremos los de Términos de Referencia del P.S, que son las pautas que determinan un proceso, es decir los elementos que se van a tener en cuenta para desempeñar esta tarea.



## II. Dos años de avances en la sustentabilidad de las Iglesias en América Latina y el Caribe.

(Panel con presentaciones a cargo de Rev. Ilo Utech (ILFE), Miltom de Oliveira (IECLB), Diác. María Elena Parras (IELU), Rev. Luis Alvarez (IELCH)

### Rev. Ilo Utech. ILFE -Nicaragua.

Se presentaron en las Iglesias deficiencias, necesidades, los recursos económicos empezaron a disminuir y es así como empieza a hablarse de sustentabilidad. La palabra sustentabilidad es tomada de otras organizaciones, al inicio en Costa Rica en 2006, empieza a pensarse aunque en un primer momento se pensó en recursos económicos, posteriormente, se fueron agregando mas personas.

En el 1º Encuentro Presencial Managua, Nicaragua (2007) Se vio la necesidad que cada Iglesia tuviera dos referentes y se definieron los siguientes Ejes: Desarrollo de dones y recursos, Planificación Estratégica Participativa y Explorando otros modos de ser Iglesia

En el 2º Encuentro Presencial Santiago (2008) Se trabajo identidad del programa de sustentabilidad y se realizó el Lanzamiento del Blog en Internet.

Necesidad de envolver también liderazgo, espacios de espiritualidad y concientización de la importancia de la sustentabilidad y el desarrollo e implementación en PEP. Espacios de espiritualidad. Necesidad de relatos . Poner el tema en los Centros de Formación Ministerial (Universidad. Trabajo en grupo.

La sustentabilidad de la Iglesia se alcanza con la Participación activa de la comunidad.

### Miltom José de Oliveira. IECLB-Brasil.

¿Cuál ha sido la evolución del Programa Sustentabilidad desde su perspectiva de referente?

El documento y la presentación PowerPoint puede leerse en: [Experiencia IECLB](#), [Presentación IECLB](#)

Primer Encuentro de Referentes, Managua, Nicaragua, 2007

Diálogos en plenaria y en grupos para conocimiento de cada Iglesia realizando el área de planeamiento.

Asegurar el entendimiento del concepto – sustentabilidad -la identidad y estrategia del programa.

Primer contacto con la herramienta PEP – Planeamiento Estratégico Participativo.

Nivelar entendimientos debido a diversidad de realidades en las Iglesias y experiencia de los Referentes.

Asumir el compromiso de animar y facilitar reflexiones en el ámbito local de nuestras Iglesias.

Segundo Encuentro de Referentes, Santiago, Chile, 2008

Asimilar la importancia de la identidad del programa y sus tres pilares (Pensando en construir Iglesia - PEP como herramienta - desenvolvimiento y movilización de dones y recursos).

Lanzamiento del Blog en Internet con material fundamental para alimentar y aprender.

Percepción de las necesidades de envolver también liderazgos laicos en el PS.

Espacios de espiritualidad y la concientización de la importancia del desenvolvimiento e implementación del PEP.

Tercer Encuentro de Referentes, Lima Perú, 2008

Énfasis en los espacios de espiritualidad

Relatos de los Referentes sobre experiencias en sus Iglesias.

Participación de las Iglesias y continuidad de sus Referentes.

Concentrar acciones en la identificación, movilización y desarrollo de dones y recursos.

Cuarto Encuentro de Referentes, Ayagualo, El Salvador, 2010

Participación y presentaciones de los Centros de Formación Ministerial de América Latina como Universidad Luterana Salvadoreña y Facultades EST).

Trabajo en grupo y en plenario con destaque de ejes de género y jóvenes.

Gestión comunitaria - como integrar los liderazgos laicos y de ministros/as ordenados en el proceso de PEP.

Experiencia en Brasil

Guía de pasos para el Planeamiento Estratégico Comunitario.



Meta 600 Comunidades (1/3) PEP implementado. Pensar globalmente e actuar localmente – “de lo micro para a lo macro”.

### **María Elena Parras. IELU-Argentina y Uruguay.**

La presentación completa puede verse en: [Presentación IELU](#)

30 años de construcción de una iglesia desafiada a responder al contexto.

Década del 80: Convocados para evangelizar: descentralización, división en distritos, división de áreas, sueños de otros ministerios (diaconía)

Los 90: fortalecimiento de las “quintas” (producto de la descentralización anterior) en desmedro de lo sinodal, lo de todos y todas, lo sistémico.

Inicio de cambio generacional, de formación, etc.

Avances y retrocesos en la IELU

Todos los procesos nos sucedieron en el campus de relaciones y a la vez las hicimos suceder en la Iglesia organizacional. Campo-Habitus (Bourdieu). Una mejor comprensión del campo y contexto en el que se desarrollaban las comunidades, esto permitió hacer una mirada y distinción entre saber y hacer.

Somos una sola Iglesia donde conviven varios paradigmas de iglesia, paradigmas de poder, de saber.

Anteriormente, el saber era una formación certificada unidireccional, distante entre discurso y práctica de la propia teología y el hacer era múltiples saberes, múltiples relaciones que contribuyen a través de metodologías participativas y esto permite un acercamiento a la práctica.

La espiritualidad como espacios democratizadores y la importancia de aprender emocional y racionalmente, y el valor puesto sobre cada una de las personas.

### **Rev. Luis Álvarez. IELCH. Chile**

Durante 10 años se capacitaron alrededor de 80 laicos, pero no había un espacio para ellos en la estructura eclesial y no se supo integrarlos a la estructura eclesial.

Es necesario acabar con el pastor-centrismo, se agotaron las comunidades tratando de mantener un modelo tradicional del pastor, su vivienda y demás.

Sin embargo, muchas comunidades no pueden sostenerlo. Ahora se habla de equipos pastorales. Pero entonces ahora los pastores no seden espacios o las comunidades quieren continuar con el modelo anterior.

La pregunta es como alcanzar el equilibrio presupuestario. De pronto en los tres ejes de trabajo nos faltó el modelo de ser Iglesia.



### **Retroalimentación en plenario:**

Contexto en que surgió el programa de sustentabilidad. Anteriormente se enviaban proyectos y se aprobaban, poco a poco se fueron acabando los recursos y entonces llegaban los proyectos y no había recursos. Entonces venían las frustraciones de parte de todos todas. En algunas partes de L.A. y el Caribe no se tiene la “prioridad por los pobres”, sino que los pobres conforman la iglesia. El programa de sustentabilidad nace así de la necesidad

económica en un primer momento, luego se va desarrollando un concepto más integral, más rico, más sustentable.

Como definir el Concepto Sustentabilidad. El concepto se ha construido por las Iglesias de LA y el Caribe, está atravesada por los tres ejes: PEP, Desarrollo de Dones y Recursos y Pensar y Construir Iglesia.

Lo que busca es poder cumplir con los propios involucrados. Busca generar cultura de planificación compartida. La sustentabilidad responde a la realidad de cada comunidad, es integral. No es algo cerrado, siempre está en construcción.

La sustentabilidad de la iglesia está asociada a la espiritualidad.

Un programa sustentable es aquel que piensa en el futuro. Sustentabilidad para la Iglesia se traduce en el desarrollo de dones y talentos.

El modelo clásico de Iglesia no funciona igual en los diferentes contextos, la misma realidad ha definido los nuevos modelos de ser iglesias.

Cada contexto determina el modelo de sustentabilidad que puede adoptar.

Repensar nuestros orígenes, donde estamos plantados socio político ambiental económico, es decir los recursos con los que contamos para lograrlo.

La sustentabilidad pasa por un modo de ser Iglesias, un modo de celebrar la fe y planificación estratégica y participativa, es un proceso de construcción abierta e integral.

---

## **Sistematización Programa Sustentabilidad 2007-2011.**

### **Presentación de la investigación (Gustavo Driau)**

La sistematización del Programa Sustentabilidad realizada durante el año 2011 por la Lic. Elizabeth Campos Ramírez, de Bogotá, Colombia, presenta ricos hallazgos y claves interpretativas

Justamente sistematizar es mirar lo que se ha realizado, identificar los cambios alcanzados y e identificar las claves que han llevado a esos resultados, “para retener lo bueno y desechar lo malo”.

En el informe final la evaluadora ha planteado siete claves interpretativas que son los elementos o rasgos sobresalientes del Programa sobre los cuales se interpreta críticamente la experiencia y se identifica el nuevo conocimiento fruto de la misma.

3.1.1 Enfoque regional del proceso y carácter latinoamericano de la experiencia

3.1.2 El carácter político del programa y las relaciones de poder en la iglesia

3.1.3 Las estrategias operativas y enfoques del programa

3.1.4 Intercambio de Experiencias y Gestión del Conocimiento

3.1.5 Espiritualidad de la Sustentabilidad

3.1.6 Estrategias de Sustentabilidad

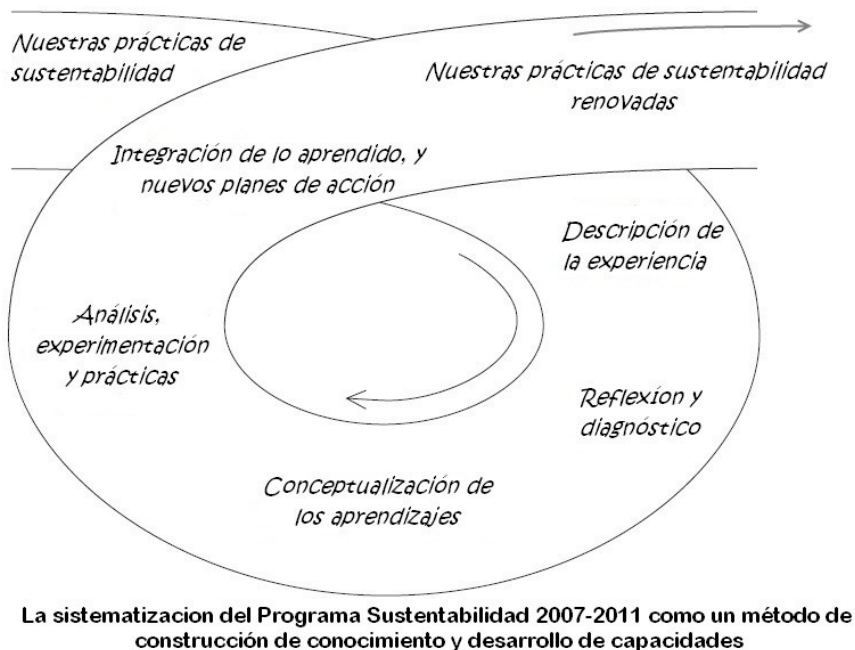
3.1.7 El rol de los actores del Programa Sustentabilidad.

El proceso del Programa de Sustentabilidad no es un silo, donde no entra ni sale nada, es una comunión que incluye educación popular, participación, teología de la liberación. Por supuesto que se presentan propuestas, iluminaciones, pero no son presentaciones magistrales.

Es necesario Sistematizar para retratar, no hay procesos sin memoria, sin historia. Es necesario apropiarnos de hechos fundantes, que han sido importantes.

Si bien como se ha dicho la palabra sustentabilidad se tomó del ámbito organizacional, el valor agregado del Programa Sustentabilidad en relación la iglesia es la dimensión de la espiritualidad, el motor es la fe. Es propicio, entonces, resaltar la lección aprendida que se registra en la Sistematización Programa Sustentabilidad.

“Dios sustenta a la iglesia y este es un don de amor, que exige mayordomía y responsabilidad de quienes la conformamos y hace de la fe un motor de sustentabilidad”. En el mismo sentido, el uso de la palabra poder en nuestra Iglesia debe remitirse al poder de Dios, que es el poder del amor, del servicio. El poder para la gente y no sobre la gente. El documento Género y Poder nos presenta otras ópticas del poder.



Entendemos la sistematización como un proceso de las ciencias sociales pero también una experiencia de fe, en tanto refleja una experiencia de las comunidades de creyentes, es decir de las iglesias. Porque al sistematizar damos testimonio de las cosas que Dios ha hecho en nosotros (Señor, abre mis labios; Y publicará mi boca tu alabanza. Salmo 151). Así mismo rendimos cuenta unos a otros de la experiencia vivida (“¿Verdad que dentro de nosotros ardía nuestro corazón cuando nos venía hablando por el camino y nos explicaba las Escrituras?” Lucas 24.32)

### III. Una Comunión de Iglesias Sustentables: Estrategia de la FLM 2012-2017

(Rev. Patricia Cuyatti)

Presentación del plan estratégico expresado en el documento “La Comunión de la FLM – Con Pasión por la Iglesia y por El Mundo”.

Este documento es el resultado de un trabajo de todas las Iglesias, representa las voces de las Iglesias y las voces de las personas que asesoraron y trabajaron en la producción del mismo, como la Iglesia Noruega y las personas que han trabajado desde las oficinas.

VISION.: Una comunión en Cristo liberada por la Gracia de Dios que vive y trabaja junta por un mundo justo, pacífico y reconciliado.

Esta comunión hace el trabajo no por obligación, lo hace es por la acción liberadora de Jesucristo, que busca un mundo justo, pacífico y reconciliado.

En el mismo documento se plantean 3 Esferas Prioritarias:

**Esfera prioritaria 1.** Una comunión fortalecida en el culto y el discernimiento teológico actual, el diálogo ecuménico y la colaboración interreligiosa.

**Esfera prioritaria 2.** Iglesias miembro que aumentan su capacidad para la misión holística y profundizan las relaciones entre ellas.

**Esfera prioritaria 3.** Una diaconía eficaz y empoderadora que aborda el sufrimiento humano, la injusticia y las situaciones de emergencia.

Prioridades Estratégicas Transversales.

- Reflexión y formación teológica
- Sensibilización y testimonio público
- Justicia de Género y Participación de las y los jóvenes

### **Implicaciones Estructurales en la FLM:**

Anteriormente la Federación Luterana Mundial estaba constituida de la siguiente forma:

Secretaría General FLM 6 Departamentos

Departamento de misión y desarrollo.

Departamento de servicio mundial.

Departamento de teología y estudios.

Departamento de finanzas.

Departamento de personal.

Departamento de comunicaciones.

Ahora contará con 4 departamentos (

Departamento Teología e Incidencia Pública: Se unieron porque la Teología no se hace desde los escritorios, es una tarea práctica desde las comunidades.

Departamento Misión y Desarrollo

Departamento Servicio Mundial

Departamento Apoyo (Comunicación, Finanzas, Personal)

### **Metas en la Esfera Prioritaria 2.**

Es necesario apreciar estos espacios de compartir.

Que significa la misión holística en los diferentes países. Seguridad para proclamar el Evangelio, servir a las personas y la creación y construcción de relaciones.

Por qué no se tiene la confianza? Es falta de identidad?

Abrazar la cultura de liderazgo y practicar la gobernanza que sean participativas, empoderadoras, transparentes y responsables.

Equidad.

La palabra clave es compromiso. Como lograr mayor acercamiento y participación de mujeres y jóvenes.

Objetivo del Programa de Sustentabilidad.

Motivar y alimentar la reflexión y las acciones que propendan (principales áreas de acompañamiento):

-Identificar y facilitar (palabras claves) mejor acceso a recursos y experiencia, como ampliar el acceso

-Vincular a las Iglesias a las oportunidades de capacitación y desarrollo de capacidades.

-Vincular a nuevos líderes a oportunidades de capacitación en Identidad luterana.

-Mejorar la comunicación y el compartir de información y conocimiento.

-Desarrollo de guías prácticas y programas de capacitación

### **IV. Trabajo en grupos y retroalimentación al plenario**

Pregunta disparadora: ¿Como se percibe el plan estratégico FLM 2012-2017 desde la experiencia y la práctica de la sustentabilidad de las iglesias en América Latina?

Grupo 1

- Socialización de la terminología de sostenibilidad. (Conceptos)

- Los ejes transversales se disuelven (acompañamiento e información)

- Misión sin adjetivo (identidad) Misión es una perspectiva bíblica, es mejor no colocar adjetivos.

- No perder la visión. Por eso se debe seguir articulando la reflexión teológica.

- Crear la cultura del respeto.

- Es necesario el acompañamiento.

- Fortalecer la identidad luterana. No perder la visión de la Teología luterana en relación a Misión de la Iglesia entendida como integral



Para compartir con la FLM:

- Dentro de la FLM, el Servicio Mundial no entiende la naturaleza de la misión integral.
- Sustentabilidad en función de la Misión de la iglesia.
- Los recursos humanos son vistos como insumos. Formación de liderazgo para el ministerio de la Iglesia.

#### Grupo 2

- Como América latina y el Caribe nos sentimos honrados porque vemos que nuestra contribución y nos sentimos representados con el objetivo estratégico 2 de la FLM.

- Incorporar la perspectiva holística que articula la diaconía en la misión es positiva.

En el caso de América Latina entendemos lo mismo, solo que lo comprendemos mejor en términos de “misión integral”.

- Para lograr esta misión será necesaria la formación de recursos humanos en lo local y/o nacional con el apoyo de la comunión luterana. Una alternativa puede ser la bi-vocacionalidad, la formación en incidencia hacia los gobiernos también es una alternativa.

- Que las iglesias aporten y contribuyen en los procesos de paz. (Ejemplo: Caso de el Salvador y México).

- Animamos a las iglesias que usen los recursos comunicacionales alternativos y/o convencionales. (Por ejemplo: Facebook, twitter, blogs, etc.).

#### Grupo 3

- Estamos de acuerdo con la necesidad de una mayor comprensión. (Misión holística integral)

- Sustenta tanto el cómo de nuestro trabajo y el cómo de las herramientas.

- Las 5 metas asociadas con los ejes de la sustentabilidad: modo de ser iglesia.

- Intencionalidad en la participación de mujeres y jóvenes.

#### Grupo de Referentes.

-Equidad

- Se recomienda la participación de mujeres, jóvenes, etc.

-Renovación de liderazgos. (Formación)

- Existencias de espacios de participación.

- Que se observen más los dones.

- Poder en relación con el liderazgo.

- Revisar los paradigmas.



## V. Rindiendo Cuentas Informe Programa Sustentabilidad 2011-2012 De Ayagualo 2010 a Santa Cruz de la Sierra 2012

(Gustavo Driau)

Este bloque de trabajo propone un espacio para rendir cuentas. En el Encuentro Regional de Ayagualo, 2010, el plenario de referentes hizo recomendaciones y solicitó algunas tareas. Dichas recomendaciones y solicitudes dieron lugar al Plan de Trabajo 2011 y al Plan de Trabajo 2012

Se trató, entonces, de ver hasta donde fue posible avanzar y lograr las metas propuestas, identificando las causas que promueven avances y las causas que hacen más lento el camino, identificando las lecciones aprendidas y monitoreando los objetivos.

Las dos estrategias de implementación fueron analizadas: a) acompañamiento a los procesos de sustentabilidad de cada iglesia (procesos locales particulares); b) acompañamiento al proceso regional (colectivo) de las iglesias en LAC.

Se chequearon las metas logradas (en azul), las metas logradas de modo parcial (naranja) y las metas que no se alcanzaron (rojo). Es posible identificar como los procesos de sustentabilidad de las iglesias describen un espiral creciente. Así mismo el proceso de sustentabilidad va adoptando una dinámica de una comunidad de práctica y aprendizaje”.

Una presentación completa puede verse clickeando en el siguiente hipervínculo (Ctrl +click) : [Rindiendo](#)



### Los encargos en Ayagualo

- Sensibilizar y dar seguimiento-IELCO
- Trabajar como región y dar seguimiento a nuestro proceso local-ICLH
- Sistematizar y compartir las experiencias-ICLH
- Reafirmar el rol y revisar el perfil de los referentes-IELU
- Mejorar el blog-IELU
- Certificar estas capacitaciones-IELU
- Regionalizar el proceso-ILFE
- Asesoramiento en DDR y PYCI
- Conexión con otras experiencias-ELKS
- Reunirnos cada dos años-SLS
- Conectar sustentabilidad con educación teológica-SLS
- La sustentabilidad de la sustentabilidad: aportes de cada iglesia para sus procesos-ILCH
- Llegar con el enfoque sustentabilidad a las comunidades locales. SLS
- Tener en cuenta el enfoque sustentabilidad en las relaciones de cooperación-ELCA-
- Necesidad de traducir los materiales-I- Sueca

Memoria y Síntesis EP 201, página 12

### Lecciones Aprendidas

- Apoyo político en el máximo nivel
- Llegar a las comunidades locales y sus ministerios locales
- Programa Sustentabilidad como una comunidad de práctica y aprendizaje
- Espiral de sustentabilidad
- Consolidar roles y funciones (Términos de Referencia)

### Iglesias que han iniciado un proceso de sustentabilidad\*

- ILCO
- ILFE
- ILS
- ICLH
- IELCO
- ILEP
- IELCH
- IELU
- IECLB

\*en la perspectiva P.S./LAC

## Espacio de Espiritualidad y cierre de la jornada

El espacio de espiritualidad fue solicitado a la Conferencia de Liderazgo, y estuvo a cargo del Obispo Eduardo Martínez, (IELCO)

**Miércoles 19 de setiembre 2012**

### VI. Presentación Documento Teológico

#### Aspectos Teológicos de la Sustentabilidad de la Iglesia.

Contribuciones del Programa de Sustentabilidad  
de la Federación Luterana Mundial para América Latina y el Caribe.

**Dr. Paulo Afonso Butzke**

El documento completo puede leerse en [Aspectos Teológicos de la Sustentabilidad de la Iglesia](#) (Ctrl+click)

...al iniciar la reflexión sobre las posibilidades de desarrollo institucional y la utilización de herramientas de gestión organizacional visualizando la sustentabilidad de la iglesia, surgió entre los/as referentes, una preocupación fundamental:

“¿Como reflejar la dimensión del Espíritu?” (Managua, nov.2007)

En esta pregunta, se expresa el temor de dispensar el actuar Divino y en su lugar, pasar a confiar en la eficacia de métodos, planos e estrategias humanas en el proceso de edificación de la iglesia.

Como relacionar obra Divina y obra humana si la Teología de la Reforma parte justamente de la clara distinción entre ambas?

En todas las áreas de la Teología Práctica, siempre de nuevo nos deparamos con la pregunta por la relación entre el actuar de Dios y el esfuerzo humano, entre el Espíritu y la planificación estratégica, entre el don de la gracia y la metodología.

Dos concepciones teológicas:

#### **La reciprocidad teonómica**

**La relación entre iglesia invisible e iglesia visible.**

Y también

**La relación entre iglesia invisible e iglesia visible**

**La relación entre iglesia invisible e iglesia visible**

Es imprescindible recordar: No es la continuidad y el futuro de la institución eclesíástica que debemos buscar, Pero si el Reino de Dios. Si esta es nuestra intención última, entonces todo lo que necesitamos nos será “acrecentado” (Mateo 6: 33).

Ahora, si vivimos de la riqueza y de los recursos Divinos, entonces, antes de cualquier acción, somos atraídos a la oración que interpela al Padre bondadoso con la pregunta: “¿como nos deseas utilizaren la edificación de tu Reino?, ¿Cuales son tus prioridades y cuales son las visiones para la actuación de tu iglesia?”

Lo central, para la teología de la Reforma, es la certeza de que la iglesia nace y se desarrolla a partir de la Palabra de Dios. Para Lutero, se trata del cumplimiento de la promesa de Dios formulada en Isaías 55:11 “así será mi palabra que sale de mi boca: no volverá a mí vacía, sin o que hará lo que yo quiero y será prosperará en aquello para que la envié.”

Dios es el sujeto de todos los procesos de creación y recreación de la comunidad cristiana. Y Él desea auxiliarse de la colaboración de sus hijos e hijas.

Delante de todos los desafíos que el tema de la sustentabilidad impone a la iglesia de Cristo, vale dejar, resonar la palabra del Señor en nuestros corazones: “No tengan miedo, ovejas mías; ustedes son pocas, pero el Padre, en su bondad, ha decidido darles el reino” (Lucas 12:32).

[Aspectos Teológicos de la Sustentabilidad de la Iglesia](#) (Ctrl+click)



## **Trabajo en Grupos**

Preguntas disparadoras:

**1- ¿Qué aspectos del contenido presentado surgen como importantes?**

**2- ¿De qué forma estos contenidos iluminan el trabajo en pro de la sustentabilidad de las iglesias?**

**3- ¿Cuáles son los nuevos desafíos que surgen?**

### **Grupo 1**

1-¿Qué aspectos del contenido presentado surgen como importantes?

-Relación de la cristología y la pneumatología, ya que ha sido controversial en la teología luterana. Porque esto nos puede llevar a una actitud pasiva. De repente no hay que hacer obras.

-Es muy luterano hablar y actuar bajo el espíritu que nos convida a trabajar en comunidad.

-Nuestros esfuerzos humanos son válidos, debemos mantener una actitud orante.

-Trabajar por la sustentabilidad es una acción pastoral.

2- ¿De qué forma estos contenidos iluminan el trabajo en pro de la sustentabilidad de las iglesias?

-Relacionar la predicación con uso de las ciencias sociales, psicología, comunicación,

-Manejar la relación entre la iglesia y el marketing

-Esta reflexión ayuda a crear comunidad

3- ¿Cuáles son los nuevos desafíos que surgen?

-Somos débiles en la teología práctica y la gente opta por buscar lugares mas emocionales.

-Enfatizamos la importancia de la gracia tanto que ahora cuesta trabajo trabajarla práctica.

-Somos seres emocionales, y esto es muy atractivo para muchas personas, con una iglesia vibrante,

-Nuestro rol tenemos que darnos al servicio, la gracia de Dios es para todos, nadie se excluye, entonces lo que hacemos es que el Esp. Nos use.

-Combinar nuestra teología de la cruz con los sentidos, hablar de la teología de la gracia, que es preciosa.

-El crecimiento de la iglesia tiene que ver con sustentabilidad.

-Apuntes adicionales : La pneumatología nos libera para el servicio y su organización. Es necesario apropiarnos del poder del Espíritu Santo para desarrollar capacidad. Nos enfocamos en las carencias. La sustentabilidad está dada por las capacidades y dones.

-Aplica el inventario de dones y recursos, la movilización y transferencia de recursos, fortalecer las redes y desarrollar sensibilidad hacia los dones.

### **Grupo 2**

-Proceso de sustentabilidad en sinergia y reciprocidad con el espíritu de Dios.

-Dios es sujeto de la creación y edificación cristiana, necesita de nosotros.

-Reafirma: La misión es de Dios.

Desafíos:

-Sigue siendo un desafío la implementación en nuestras comunidades

-Rescate de lo sistémico

-La práctica participativa.

-Equilibrio: Humano > Dios

### **Grupo 3**

Iglesia visible e invisible.

Llevar la guía del espíritu santo a todas partes.

Lo urgente (humano) no debería reemplazar lo importante (divino)

Reciprocidad teonómica.

Desafíos:



- Formación espiritual, formación metodológica a ministros; desarrollar dones.
- La obra del Espíritu Santo se manifiesta en unidad; en comunidad aconsejarnos, trabajo conjunto de lo humano para lo divino.
- Trabajo diario (maná)
- Desde lo invisible hacia lo perceptible: desde lo espiritual a lo concreto.

---

## VII. Presentación de casos: IELCO, ICLH, ILS

### Iglesia Evangélica Luterana de Colombia – IELCO

La Iglesia continúa con el proceso de articular los diversos ministerios con la visión y las estrategias del Plan Misional. En este sentido, ha entrado a funcionar el Comité Ministerial Nacional compuesto por líderes y lideresas de los ministerios. Este Comité se ha enfocado en generar estrategias para el crecimiento de la Iglesia, según lo establecido en la visión de la IELCO en cuanto a ser una Iglesia evangelizadora y disciplinadora.

En relación con el uso de recursos y dones, en el presente año se está elaborando un plan financiero para el periodo 2013 – 2017. Este plan incluye aspectos como: una estructura administrativa eficiente, generación de nuevos recursos y búsqueda de mayor autonomía económica de las comunidades de la IELCO, esto con el fin que sean sustentables y se constituyan en fuente de apoyo para la misión de la Iglesia.

### Iglesia Luterana de Honduras - ICLH

El proceso de sustentabilidad de ICLH parte desde una situación de cambio muy delicada en 2004. El contexto país de estos años es en extremo difícil por el alto grado de violencia social que afecta seriamente a la iglesia. Las Mesas Redondas realizadas en 2008 y 2009; así mismo las decisiones asambleas ordinarias y extraordinarias reconfiguraron la iglesia. En 2010 se integran al proceso de cambios y fortalecimiento los pastores que habían salido a estudiar al exterior. ICLH trabaja en su sustentabilidad buscando mejora de calidad de su gestión y su PME, y mejora de la educación teológica. En 2014 está prevista un PEP.

### Iglesia Luterana del Salvador - ILS

ILS trabaja sustentabilidad con sus comunidades de fe y sus microrregiones. Hay un equipo nacional encargado de sustentabilidad pero el énfasis es trabajar con las microrregiones. Ser ha avanzado mucho pero aún falta. Las autoridades de la iglesia respaldan fuertemente el proceso. Estamos reimpulsando el fideicomiso y generando en las comunidades de fe y en sus líderes la conciencia de que la generación de recursos para sostener la misión es un responsabilidad, en primer lugar, de los miembros mujeres y varones de ILS. Otros nos puedan ayudar pero la responsabilidad es la propia iglesia. Se van dando pasos y las comunidades van entendiendo. También hay un proceso de buscar mejorar la calidad de la gestión y del PME.

---

## VIII. Presentación de casos: ILCO, ILEP, ILFE

### Iglesia Luterana Costarricense - ILCO

En ILCO estamos trabajando en una planificación estratégica participativa que moviliza a toda la iglesia: oficina central, comunidades de fe, proyectos, pastores, autoridades,. Hemos organizado equipos de trabajo y un consultor externo está facilitando el proceso. Trabajamos mucho llevando el concepto de sustentabilidad a las comunidades de fe. Estamos caminando y a buen paso, y estamos aprendiendo mucho.

### Iglesia Luterana Evangélica Peruana - ILEP

Durante 2011 llevamos adelante un proceso de planificación estratégica participativa en el que participó toda la iglesia. El plan nos va ayudar a superar algunas dificultades que estamos teniendo. La ILEP es una iglesia que ha estado creciendo y los crecimientos suelen traer sus dificultades. Nuestras desafíos de sustentabilidad ahora son: sostener el plan en marcha y mejorar la calidad de la gestión integral.

### Iglesia Luterana Fe y Esperanza - ILFE

Durante 2011 y 2012 hemos trabajado mucho con las comunidades de fe y líderes de ILFE profundizando el enfoque de sustentabilidad, especialmente en el aspecto del desarrollo de recursos. También han participado las iglesias de Centroamérica (Costa Rica, El Salvador y Honduras). En 2013 estaremos trabajando en nuestro plan estratégico participativo para los próximos 6 o 7 años. Nuestras comunidades de fe son muy pobres, pero felizmente van haciendo sus procesos de sustentabilidad y mayordomía.





## **IX. Red de Mujeres y Justicia de Género: La mayordomía y la toma de decisiones**

### **Una presentación breve de las distintas teologías en perspectiva de género**

(Rev. Patricia Cuyatti)

En una familia están decidiendo quien va a estudiar de dos hermanos un niño y una niña, la niña se adelanta y dice; mejor vas tú, porque va a atener más oportunidades...

#### **Teología Womanist: lo cotidiano.**

Hacer teología es tomar conciencia y darse cuenta cómo viven.

Se busca la liberación por el tema de la IGUALDAD SOCIAL, EL RACISMO,

Lo que busca es integrar la experiencia del día a día. El cotidiano significa que son las vivencias del día a día. En la Teología encuentran al Cristo que sufre con ellas, buscan el bienestar de las mujeres y los hombres, se dan cuenta que la discriminación no es solo con las mujeres.

Las mujeres negras tiene sus propios desafíos. Rescatan la historia de vida de sus madres de sus abuelas.

Vinimos sin caminar, pero caminamos del sur al norte. El tema de la esclavitud tiene que ver con: silencio, obediencia y no derechos humanos.

Desde la revisión del día a día, leer críticamente las Escrituras, en un marco conceptual religioso que se reconsideran y revisa las tradiciones, las prácticas, las Escrituras y la interpretación bíblica con una lente especial para potenciar y liberar a las mujeres afroamericanas en Estados Unidos.

#### **Teología Mujerista: Ada María Isis Díaz**

(1943-2012)Vivió su juventud en Cuba, estudiando en La Habana donde se graduó de la Academia Mercí en 1960. Se mudó a los Estados Unidos en 1960 con su familia, y poco después entró en el noviciado de las ursulinas en Santa Rosa, California. Después de terminar sus estudios en la universidad de New Rochelle, Nueva York, Ada fue enviado a Lima, Perú por el fin de trabajar entre los pobres de la "barriada de Miramar". Allí se convirtió en pasión en el cuidado de los desposeídos y la construcción de la "libertad de parentesco" de Dios. Después de dejar el convento en 1969, vivió con su familia en los Estados Unidos. Continuando con su compromiso con los temas de la mujer, Ada María dio origen al término de la Teología Mujerista, para hacer explícita la voz latina en la Teología de la Liberación Femenina.

En los 70 se da cuenta de la discriminación por la mujeres latinas.

La lucha. Tanto mujeres como varones resisten y sobreviven. Son personas migrantes no indocumentadas. Analiza el Reino de Dios, diferente a un Señorío que tiene personas al servicio trae la idea del don de convivir, entre tus semejantes.

En una sociedad donde no se dignifica a las personas, donde se refiere a la persona en un número, ella busca dignificar.

Mas información en el siguiente artículo: [Ada María Isasi Días](#)

#### **Ivone Gebara**

San Pablo Paulo, 1944. Doctora en filosofía con una tesis sobre Paul Ricouer. De la Congregación de las Hermanas de Nuestra Señora en 1967. Estudió teología. En 1973 se traslada a Recife. Durante 17 años profesora de teología y filosofía en el Instituto de Teología de Recife, cerrado en 1989 por el Vaticano. Asesora de grupos populares especialmente de mujeres. Profesora visitante en diferentes universidades y centros de estudio en Brasil y en el exterior. Escritora de libros y artículos de filosofía y teología en la perspectiva feminista de la liberación. En 1998 defiende una tesis doctoral en Ciencias Religiosas en Lovaina sobre el problema del mal femenino, traducida a diferentes lenguas. Hace más de 15 años vive en un barrio popular de Camaragibe, a 25 km de Recife. Atiende a solicitudes de grupos de su barrio de manera puntual. Miembro de la Asociación de Teólogos y Teólogas del Tercer Mundo, ASETT.

Ella habla de la sustentabilidad y de lo cotidiano. Ecofeminismo. Potencia los valores de hombres y mujeres y los vincula. Mas información en el siguiente artículo [Ivone Gebara](#)

## **Elsa Tamez**

Teóloga y biblista mexicana (nacida en 1951), residente en Costa Rica por más de 40 años. Las vivencias personales y teológicas que experimentó durante los años difíciles de guerras civiles en Nicaragua, El Salvador y Guatemala la llevaron a reflexionar sobre la vida como tema fundamental y a publicar en 1978 el libro *La hora de la vida: lecturas bíblicas*. En 1979 publicó *La Biblia de los oprimidos: la opresión en la teología bíblica*. Posteriormente centró su reflexión en las mujeres a partir del libro *La sociedad que las mujeres soñamos: nuevas relaciones varón-mujer en un nuevo orden económico* (1979). En 1986 publicó la serie de entrevistas *Teólogos de la liberación hablan sobre la mujer*. En 2001 redactó *Jesús y las mujeres valientes* y, en 2003 fue publicada la primera edición del libro *Las mujeres en el movimiento de Jesús, el Cristo* (Ediciones CLAI), una obra que profundiza en la lectura bíblica desde la perspectiva feminista. En 2005 publicó *Luchas de poder en los orígenes del cristianismo: un estudio de la primera carta a Timoteo* (Editorial Sal Terrae), que cuestiona el patriarcalismo dentro de la Iglesia.

Habla de la violencia contra la mujer. Trabaja la corporalidad es a partir del cuerpo que le da voz al ser, no solo el ser, el saber que se es.

Leer la dignidad humana de hombres y mujeres. Una Cristología que derrama su sangre por el mundo, hombres y mujeres.

El cuerpo que ha sufrido y que tiene su sufrimiento, de la cual se aprende, y el ES ayuda .Hablar y escuchar ese idioma de lo cotidiano.

Mas información en el siguiente artículo: [Elsa Tamez](#)

Las representantes de la Red de mujeres invitan a las y los participantes a reunirse en grupos de tres personas para reflexionar 3 preguntas y luego de manera voluntaria compartir en plenario

## **Diálogo en plenario**

### **¿Que Reacción le provoca el mapeo?**

-Debe actualizarse los datos que se presentan.

-Llama la atención como la presencia de las mujeres en las comunidades de fe es mayoritaria, sin embargo para la dirección o para viajes las posiciones son para hombres.

-En muchas oportunidades lo que sucede es que las mujeres no aceptan viajar por sus responsabilidades con la familia.

-Parece que el tema de la Iglesia también fuera un tema de mujeres.

### **-¿Como es la situación de trabajo de Género en sus Iglesias?**

-Hay un trabajo en nuestra Iglesia pero todavía no es suficiente (ICLH).

-¿Creen que ha sido suficiente hablar de género o necesitamos seguir construyendo caminos?

-La Iglesia puede trabajar en la restauración de personas maltratadas, niñas, niños, mujeres, por allí hay una oportunidad de trabajo.

-La Iglesia es un espacio donde podemos empezar a pensar que significa ser hombre luterano y que significa ser mujer luterana.

-Se ha hablado bastante de Género pero es importante buscar un equilibrio para la presencia en Asamblea (Cuotas de participación).

-Se está trabajando desde el Departamento del MEIS para una Política de Género, que va más allá del sistema de cuotas.

## **X. Trabajo en grupos. Perspectiva de género y sustentabilidad.**

### **Grupo 1**

-Crear y abrir espacios de participación de mujeres:

-Posibilitar, crear las condiciones para que las mujeres puedan participar.

-Trabajar el tema de género desde todos los espacios de la iglesia. (niños, jóvenes ,etc.)

## Grupo 2

- Capacidad Institucional: Hay diferentes niveles, en algunas iglesias se ha adelantado el trabajo de género.
- Recomendamos que se tenga una sensibilidad de género en todo lo referente a desarrollos y talentos.
- El género humano hay que empoderarlo porque los dos son dones y talentos de la iglesia.
- Hay que capacitarlos y fortalecerlos porque eso va en camino de la sustentabilidad. Reconocer que aunque sean iguales, hombres y mujeres, son diferentes y cada cual tiene diferentes dones y talentos.
- Es mas sana una comunidad en donde puedan relacionarse los hombres y las mujeres. Diversidad sexual entra dentro de la reflexión de género.
- Gobernanzas Inclusivas. La idea es buscar una cierta equidad en los que tienen el mando, y que existan jóvenes, mujeres y hombres. Incluir discapacitados, diversidad sexual.



## Grupo 3

\*Capacidad institucional

### Construcción y búsqueda de nuevos modelos:

- De ser iglesia
- De hacer el ministerio
- De servir.

Los planes estratégicos que son herramientas ayudan a construir la capacidad institucional. Tener claridad en las metas y objetivos de la institución para caminar hacia el logro de ellas.

### Desarrollo de dones y talentos

- Buscar las pasiones del grupo de personas.
- Desarrollar las capacidades humanas con estrategias claras, es necesario el diagnostico.

### Gobernanzas inclusivas

Tener un enfoque de proceso de gestión con la participación de jóvenes y mujeres. Crear o abrir espacios de participación a las mujeres y los jóvenes

Posibilitar, crear las condiciones para que las mujeres puedan participar igualmente crear las condiciones para la participación de los jóvenes

Abrir espacios e incluir a mujeres y jóvenes en la liturgia y los servicios de la Iglesia-

Despertar, capacitar al liderazgo para delegar,

La tarea del liderazgo es abrir espacios para mujeres y jóvenes. No es cuestión de números 50% - 50%, es la capacidad que tiene la Iglesia para abrir espacios para que trabajen mujeres, hombres, jóvenes.

---

**Espacio de espiritualidad** orientado de las iglesias del Caribe.

Cierre de la jornada.



Inicio de la jornada con un espacio de espiritualidad orientado por la Iglesia Luterana Salvadoreña



## XI. Evaluación Consulta Global DCH: Impacto, temas claves y recomendaciones

Presentación Abebe Johannes:

**Recomendaciones de la Evaluación Global en el área de Desarrollo de Capacidades:** (en inglés)

Por voluntad de ustedes (las iglesias) se dio otro paradigma al programa de entrenamiento.

Una recomendación es que se necesitan mayores impactos.

Los recursos limitados no permiten que la FLM de acompañamiento a todas las iglesias miembro de la comunión, por eso es importante que estemos acompañando a las iglesias en América Latina.

Se identificó la necesidad de mejoramiento de capacidades profesionales en relación a educación teológica, acompañamiento y consejería pastoral. Las iglesias han pedido que se refuercen estos aspectos por medio del programa.

En algunas iglesias los profesionales en diaconía han ayudado a las iglesias a cambiar la pauta de ser iglesias caritativas a iglesias con enfoque a mejoramiento de oportunidades. La caridad no es mala, pero no es sustentable.

Se identificó la necesidad de un mejor desempeño institucional.

Las iglesias están dando testimonios de su esfuerzo por mejorar y el apoyo que han recibido para ello. Ahora tienen una mejor idea de como hacerlo. Las habilidades de liderazgo están siendo mejoradas y se están usando los recursos de mejor manera.

Facultades EST ha recibido apoyo para el entrenamiento en la capacitación de profesores.

Se ha logrado una equidad en el entrenamiento de género, no en termino de roles pero en capacitación.

Estrategia de orientación

Líneas paralelas que necesitan ser vinculadas en todos los aspectos de la formación y entrenamiento.

No ha habido aún una actualización del marco del programa

**Presentación :** **Recomendaciones estratégicas en Desarrollo de Capacidades** (en inglés)

Política de Planeación: de acuerdo a la consulta global; desarrollar conceptos, marcos y políticas para planeación.

No es acerca de informar del programa de sustentabilidad, sino hacerlo mas visible.

Enfocándose en las necesidades institucionales, que los espacios espirituales, la postura es importante. Reflexiones acerca de las necesidades, institucionales de lo que hasta ahora se ha hecho.

Administración de recursos humanos. Algunas iglesias no tiene mucho personal empleado pero tienen la capacidad en la membresía, la capacidad en los voluntarios.

Redes, capacidad de compartir información, compartir prácticas. Transparencia y comunicación

Seguimiento: En vez de 7 programas paralelos ahora solo hay uno. Con 3 enfoques principales: apoyo educación



teológica, diaconía y desarrollo de liderazgo. Estos son 3 de las metas del DMD y esta configuración va siguiendo el plan estratégico.

La comunión necesita herramientas en común, y no tienen que venir de Ginebra, sino de experiencias de aprendizaje mutuo.

En este caminar se han construido [Políticas de la Comunión para el Desarrollo de Capacidades](#) que las iglesias están poniendo en marcha en la medida de sus necesidades y capacidades (presentación en inglés)

### Reflexión en plenario

Hay momentos en que nos sentimos apoyados (recibimos), y hay momentos en que también debemos dar, con el costo de la incomodidad y eso está bien, no debemos tratar de quitarnos la incomodidad. La comunión implica esto.

En Managua 2007 se trabajó duro en PEP, una Iglesia la Ielco, empezó a trabajar en el tema. Santa Cruz de la Sierra es otro momento, para trabajar el Desarrollo de Dones. Hoy nos encontramos en algo similar.

En Managua se dijo que hablar del PEP no implicaba que las Iglesias no tuvieran o no hubieran tenido ni planes ni estrategias, siempre las han tenido, es solo que ahora se construyen de forma participativa.

No hay una política de desarrollo de dones, pero alguien está haciendo de forma implícita.

Lo que se trata es de profesionalizar, de lo que se trata es de traer una mejora a la política de las Iglesia.

Después de estos años hay un plan:

Ampliación de ministerios, no es solo la Teología.

Las Iglesias deben construir su política. No forma parte del Programa Sustentabilidad. El desafío es entonces cómo podemos ayudar a dinamizar esa construcción.

El Modelo de ser Iglesia, va definiendo el tipo de recursos humanos que se requieren. La capacitación entonces sucede en el ámbito individual y colectivo.

Nuestra tarea es fortalecer el desarrollo de dones y recursos.



## XII. Desarrollo de capacidades humanas e Institucionales.

(Gustavo Driau)

El documento completo puede leerse en: [Desarrollo de capacidades Humanas e Institucionales en Perspectiva de Sustentabilidad](#) (Ctrl+click)

La presentación puede verse en: [Presentación Desarrollo de Capacidades](#) ((Ctrl+click))

La perspectiva de sustentabilidad en el desarrollo de dones y capacidades modifica el enfoque acerca de como abordar los procesos de “capacitación” y “formación” en las iglesias. Los dones son habilidades, carismas, talentos, tiempos y bienes que Dios nos ha entregado para que los pongamos al servicio de su misión. Todos y todas

**Desarrollo de Capacidades Humanas e Institucionales:**  
un enfoque en perspectiva de sustentabilidad  
De las acciones aisladas a acciones con una visión sistémica

**UN CAMBIO DE VISIÓN**

Proceso lineal e individual vs Proceso sistémico y colectivo

**De lo individual a lo sistémico**

- Desarrollo de capacidades en:
  - Diferencia de Liderazgo
  - Educación Teológica
  - Capacidades para servir en Diaconía y Ministerio
- Necesidad de servir con: Publicación, pastoral, teología, etc.
- Desarrollo de Capacidades humanas e institucionales
- Construcción de estructuras sostenibles



somos portadores de dones, todos y todas hemos recibido dones. El desarrollo de los dones recibidos es una responsabilidad de los y las cristianas. Nuestros dones son las herramientas que nos permiten responder al llamado que Dios nos hace. El llamado a contribuir con su misión es realizado a las personas, pero también a las comunidades de fe y las iglesias; éstas también tienen responsabilidad en el desarrollo de los dones dados por Dios.

La comunión luterana y las iglesias de América Latina y El Caribe en particular aplican grandes esfuerzos a la capacitación y formación de recursos humanos: miembros laicos, miembros ordenados, consejos directivos, líderes y personal rentado de las iglesias reciben a menudo talleres, clases, conferencias y materiales que apuntan al desarrollo de sus capacidades. Sin embargo estas actividades no siempre coinciden con los planes y las estrategias de las iglesias.

En los tiempos que corren se hace necesario que las iglesias ganen contundencia y claridad en la expresión de sus estrategias y prioridades, y que las acciones de capacitación se articulen partiendo de los planes, estrategias, políticas y prioridades de las iglesias.

Iglesias que identifican y planifican participativamente sus estrategias y prioridades pueden orientar y regular el



accionar de sus aliados y compañeros de camino; tanto a quienes apoyan, como a quienes implementan el desarrollo de capacidades como quienes son capacitados.

### XIII. Desarrollo de capacidades humanas e Institucionales

(continuidad)

Desarrollo de Capacidades con Justicia de Género debe expresarse en relaciones sociales, jurídicas e institucionales justas en el nivel o dimensión personal/individual o doméstica como en el nivel organizacional y en el nivel de las sociedades. En cada nivel se necesitan acuerdos, conductas, políticas y estrategias que promuevan la justicia de género y la rendición de cuentas sobre esos acuerdos, conductas, políticas y estrategias para avanzar en un desarrollo más humano que faculte a todas las personas para aprovechar al máximo sus recursos y dones.

Desarrollo de Capacidades con Jóvenes exige un acercamiento multifocal: a) el desarrollo e capacidades individuales/personales y grupales mediante el apoyo a procesos de aprendizaje y organización juvenil; b) el desarrollo de la capacidad de las organizaciones (iglesias) para la participación de los jóvenes en la deliberación y toma de decisiones incluyendo el enfoque de Justicia de Género; c) la participación de los jóvenes con apoyo de la organización (iglesias) en la agenda pública de los jóvenes en la sociedad civil.

Capacidad puede definirse como la suma de las interacciones entre los diferentes actores dentro de un sistema, y cuyo comportamiento puede a veces ser impredecible. La capacidad reside en las relaciones e interacciones entre los actores, tanto en el adentro como el afuera de una organización y en diferentes niveles. La capacidad se desarrolla a medida que las relaciones y las interacciones entre estos actores progresan; esto suceda cuando por ejemplo un equipo de diaconía regresa de un evento de capacitación y presenta la experiencia sus colegas y je-

fes; contrario sensu cuando las personas de un equipo viajan, aprenden hacen experiencias y no comparten o no pueden compartir entonces la capacidad queda encapsulada y no se desarrolla. Los enfoques centrados en las entidades individuales y aisladas (una persona o una oficina o un proyecto) tendrán un impacto muy limitado. El desarrollo de capacidades debe centrarse no sólo en las capacidades necesarias para lograr los resultados técnicos, y también en construir relaciones e interacciones más efectivas y dinámicas saludables (Woodhill, 2010).

**Derivaciones:**

- La sustentabilidad de la iglesia demanda estrategia, políticas y planes de desarrollo de capacidades humanas e institucionales (DCHI). Estrategia y políticas deberían ser explícitas y documentadas.
- Esas estrategias y políticas de DCHI deberían ser congruentes e inspiradas en los procesos de planificación estratégica participativa.
- Las estrategias, políticas y planes de DCHI abarcan a la iglesia (como organización), los individuos y el contexto. Por lo tanto a los ministros ordenados, a los no ordenados, a los miembros laicos, a los profesionales contratados (staff).
- Las estrategias, políticas y planes de DCHI contienen a todas las prácticas y actividades usualmente llamadas de capacitación.
- Las estrategias, políticas y planes en DCHI son particulares de cada iglesia nacional pero se conjugan en la perspectiva mundial y regional de la comunión.
- La región América Latina y El Caribe ofrece oportunidades de trabajo que en red para hacer más eficiente el DCHI. Las que deberían ser aprovechadas.

---

**Espacio de Espiritualidad** y cierre de la jornada a cargo de la Red de Mujeres y Justicia de Género de las Iglesias Luteranas de América Latina y E Caribe , miembros de la FLM.





**Viernes 21 de setiembre 2012**

Inicio de la jornada con un espacio de espiritualidad orientado por la Iglesia Luterana Costarricense



#### **XIV. FLM Políticas para Desarrollo de Capacidades humanas e institucionales**

Presentación de Abebe Johannes [Políticas para el Desarrollo de Capacidades](#) (HRDC-FLM)



## **XV. Revisar, compartir y orientaciones para políticas de procedimiento en las iglesias**

### **XVI. Continuidad**

#### **Diálogo en Plenario, Trabajo en Grupos y Plenario**

Preguntas que ayudan a las iglesias a avanzar:

1. Apropiación del proceso ¿Cómo asegurar que las iglesias sean poseedoras (habientes, dueñas) de sus procesos de desarrollo de capacidades humanas e institucionales?

¿Mediante qué herramientas se afirma esta facultad?

Cambio en la cultura tradicional y el modelo de Iglesia, más inclusiones que respondan al Plan Estratégico Participativo. Hacer un diagnóstico de los dones y recursos que hay en la Iglesia.

Se recomienda no solo trabajar con una persona, sino con varias personas. Que los pastores acompañen los procesos de capacitación, para que sean parte de y tengan dueños.

Considerar una perspectiva mayor, ver el todo no solamente las partes.

2. ¿Cómo asegurar que las iniciativas de desarrollo de capacidades humanas e institucionales miran a la persona, a la iglesia (organización) y al entorno?

¿Cómo evitar mirar solo el nivel individual y/o tradicional que acostumbradamente ha influido en el enfoque de desarrollo de capacidades?

El Plan Estratégico Participativo - PEP tiene que tener indicadores de impacto.

Cada año revisar el contexto cuando elaboramos el plan operativo anual - POA

Flexibilizar el tipo de capacitación que se está dando y que pueda ser a nivel local y en el menor tiempo

Que las capacitaciones busquen responder a las necesidades de la Iglesia antes que a las de una persona en individual. Contemplar las diferentes necesidades Cada Iglesia tiene diferentes necesidades a las cuales responder.

Es importante conocer la Identidad luterana, poner un énfasis allí.

Tomar en cuenta en este proceso la equidad de género.

Establecer normas para la asignación de las becas y cumplirlas. Educar con la normas y utilizarlas.

Revisar los procesos, darlos a conocer, establecer un código de ética y transparencia.

Un ambiente y condiciones en la iglesia para aprovechar el desarrollo de capacidades

3 ¿Cómo generar los espacios para que las personas puedan desplegar sus habilidades y conocimientos apoyando los procesos de cambio que la organización lleva adelante?

Es difícil a veces que se desarrollen las capacidades dentro de las iglesias.

Tener en cuenta los cursos en línea que se puedan aprovechar.

Planificación de las iglesias a nivel nacional, por ejemplo aprovechar a las personas que tienen un don en la música.

Abrir nuestras congregaciones a personas que vienen por primera vez.

Identificar algunos dones que no necesitan ser capacitados.

Identificar dones de corto plazo y dones de largo plazo.

Motivar a las personas de edad avanzada, jubilados, que tienen mas tiempo y que pueden ser voluntarios.

4.-Procesos, no eventos. Como implementar los planes.

No debe ser en forma improvisada. Tener tiempos para sentarse, planear y proyectar los planes

Estar conscientes que no siempre se tendrán resultados positivos, por lo que hay que estar abiertos al fracaso. Lo cual no es malo, sino es una oportunidad para mejorar nuestros planes.

5. ¿Cómo asegurar que las actividades y programas de desarrollo de capacidades (educación, formación, capacitación) tienen en cuenta las necesidades y prioridades estratégicas de las iglesias? ¿Cómo implementar la perspectiva que el desarrollo de capacidades humanas e institucionales como un proceso de largo plazo?

Pasando de actividades de capacitación a políticas de desarrollo de capacidades humanas e institucionales.

¿Cómo lograr que los innumerables espacios de capacitación como talleres, encuentros, seminarios y eventos se transformen en políticas de desarrollo de capacidades humanas y institucionales, que cuenten con sus propios sistemas de planificación, monitoreo, evaluación (incluyendo objetivos, indicadores, sistematizaciones, etc.)?

Es importante que el plan estratégico esté alineado al plan institucional, esta sea una herramienta que ayuda a elaborar planes para desarrollar los dones, talentos y las capacidades y estén acorde a los lineamientos de la iglesia en su contexto, el cual también tenga un valor de reconocimiento.

- La capacitación más los recursos es sustancial para el buen desarrollo de sus capacidades.

- Elaborar planes de desarrollo de dones y talentos.

- La iglesia debe tener herramientas y que estas estén acorde a los lineamientos de la iglesia y tenga un valor de reconocimiento.

6. La sustentabilidad de las iniciativas de desarrollo de capacidades humanas e institucionales.

¿Cómo diseñar desde un inicio las iniciativas de desarrollo de capacidades de modo que incluyan la perspectiva de sustentabilidad integral?

En principio es observar a fondo, para reconocer qué es lo que se ve dentro de la iglesia.

- Ver y valorizar el trabajo y la obra en que se realizan.

- Esquematizar las actividades que realiza la institución eclesial identificando sus prioridades.

Con los anteriores insumos se generó una propuesta de documento denominado "Reflexión que ayuda a las Iglesias a avanzar" con el que continuaron trabajando los grupos para la elaboración de una nueva propuesta .

---

## **XVII. Fortalecimiento marco de referencia de políticas de procedimiento en LAC**

### **XVIII. Lectura de reporte (conclusiones o recomendaciones) y cierre del encuentro**

#### **Trabajo de los Grupos**

GRUPO 1:

Cambio en la cultura tradicional y el modelo de Iglesia, más inclusiones que respondan al Plan Estratégico Participativo. Hacer un diagnóstico participativo de los dones y recursos que hay en la Iglesia.

Que los pastores acompañen a las personas en la capacitación de sus dones para mantener el vínculo entre la persona y la iglesia

El PEP tiene que incluir un plan de desarrollo de dones con los pasos... despertar...capacitar...delegar...y con la inclusión de indicadores de impacto.

Cada año revisar el contexto cuando elaboramos el plan operativo anual - POA

Flexibilizar el tipo de capacitación que se esta dando (mas allá de becas), pueda ser a nivel local y en el menor tiempo y en una forma colectiva

Que las capacitaciones busquen responder a las necesidades contextuales de la Iglesia antes que a las de una persona en individual.

Tomar en cuenta en este proceso la identidad luterana, la equidad de género y la equidad intergeneracional



(niñez, jóvenes, personas con capacidades diferentes, tercera edad).

Establecer normas para la asignación de las becas en forma participativa y luego cumplirlas. Si la iglesia ya tiene normas, hay que actualizarlas en base a las necesidades de la iglesia y las exigencias del contexto.

Ya hecho, el plan para desarrollo de dones tiene que ser socializado al interior de la iglesia.

El plan de desarrollo de dones, más allá de las necesidades de liderazgo nacional y el cuerpo pastoral, tiene que priorizar las necesidades de la membresía de las congregaciones locales, es decir liderazgo laico.

## **GRUPO 2**

En general el grupo observa que la reflexión es buena y sin embargo proponemos se haga una sistematización o reagrupación de los diferentes puntos mencionados en el documento.

Quitar esto de “cultura tradicional” Hablar de cambio en la cultura es pretencioso, proponemos revisar o volver a mirar los modelos de la iglesia existente y de esta manera poder lograr mayor inclusión en la planificación estratégico participativo.

Se recomienda que haya un trabajo de equipos y no solamente una persona entre laicos y pastores presentes en el trabajo de capacitación

Cambiar el termino de adueñarse por el de empoderarse o apropiarse.

Es redundante mencionar que en el plan estratégico se incorpore “indicadores de impacto”, se supone que los tiene.

No se debe hablar de cambio al plan, sino que se debe hablar de ajustes.

Ser flexibles en las capacitaciones, la iglesia sustentable necesita diferente tipos de capacitación de corto, mediano y largo plazo.

Que las capacitaciones respondan a las necesidades de la iglesia.

Reforzar la identidad luterana, ya que puede ser delicado priorizar en la capacitación lo estrictamente luterano que excluiría otros tipos de capacitación necesarias no estrictamente luteranos.

Establecer criterios para la asignación de becas en función al PEP.

Nos queda duda en relación a que se refiere el código de ética.

Identificar y usar dones y recursos que no necesitan ser capacitados.

Debe clarificarse esto de que no “debe ser de forma improvisada”

## **GRUPO 3**

Recomendaciones del encuentro de referentes y otras (os) sobre sustentabilidad, acerca del desarrollo de dones y recursos.

Se plantea la necesidad de un cambio en la cultura tradicional del manejo de los recursos y dones.

Que el tema sea considerado un asunto estratégico y por ende este en los planes estratégicos

Que se establezcan políticas inclusivas y participativas sobre el tema

Que se implementen métodos para el diagnóstico implementación y seguimiento al desarrollo de los dones y recursos.

Que se sistematicen los procesos de aprendizaje.

Que hayan planes institucionales de capacitación alineados con el plan estratégico.

Que se cuente y apliquen mecanismos de evaluación de los impactos.

Que se consideren las necesidades institucionales, pero también lo personal, para lograr la identificación y el

empoderamiento.

Normar el manejo de becas.

Aprovechar las nuevas tecnologías para el aprendizaje.

Participación Abebe.

Políticas en el Desarrollo de Capacidades Humanas e Institucionales.

Recomendaciones hechas por la consulta global:

Áreas de Acompañamiento.

Las becas capacitan

El entrenamiento también capacita

Un proceso colectivo es necesario

Movilización de recursos

Las becas se están reduciendo cada día, por esto cada vez se está acercando más a DMD.

Por favor no se enfoquen en entrenamientos a largo plazo, vengan con entrenamientos a corto plazo

Coordinación y colaboración

Gobernanza.

Cual es la recomendación de ustedes (las Iglesias) frente a lo nuevo que surge:

Una política de referencia para toda la comunión (global), política internacional.

Unos principios guía para las oficinas de la comunión.

En el desarrollo de capacidades hay dos áreas:

Áreas de apoyo:

Áreas de Acompañamiento, desarrollo de capacidades.

Presentación al final de la tarde de los Grupos de Trabajo.

GRUPO 1

Los caminos de las becas y de la sustentabilidad han venido trabajando paralelos, ahora tienen puntos de conexión. (Principio)

Una política global no parece conveniente pero sí se necesita una guía orientadora, que no sea tan específica. Por la diferencia de los contextos. (Política)

Si se trabaja desde un principio que viene de una oficina en la FLM, se siente que es de ella y no se interioriza en las Iglesias.

En cuanto al documento anterior agregaron cinco puntos para quedar finalmente así:

Recomendaciones del encuentro de referentes y otras (os) sobre sustentabilidad, acerca del desarrollo de dones y recursos.

Se plantea la necesidad de un cambio en la cultura tradicional del manejo de los recursos y dones.

Que el tema sea considerado un asunto estratégico y por ende este en los planes estratégicos

Que se establezcan políticas inclusivas y participativas sobre el tema



Que se implementen métodos para el diagnóstico implementación y seguimiento al desarrollo de los dones y recursos.

Que el desarrollo de dones sea interpretado y desarrollado de forma “integral”.

Que se sistematicen los procesos de aprendizaje.

Que hayan planes institucionales de capacitación alineados con el plan estratégico.

Buscar un relacionamiento más cercano con las casas de estudio, de forma que sus programas y proyectos de investigación puedan adaptarse mejor a las necesidades de formación y desarrollo de las iglesias y que se valoren y reconozcan otras experiencias e aprendizaje.

Entender que la sustentabilidad de la Iglesia, pasa por interiorizar sus tres ejes, modo de ser iglesia, planificación participativa y desarrollo de dones y recursos, para lograr en el futuro la iglesia que Dios quiere y que estamos construyendo con los dones de todas y todos.

Que se cuente y apliquen mecanismos de evaluación de los impactos.

Que se consideren las necesidades institucionales, pero también lo personal, para lograr la identificación y el empoderamiento.

Normar el manejo de becas.

Aprovechar las nuevas tecnologías para el aprendizaje.

Que se aprovechen la experiencias, metodologías y buenas prácticas de la región.

Que se aprovechen las oportunidades de acompañamiento y apoyo disponibles

### **GRUPO 2 y 3**

Las y los participantes afirman que ya van entendiendo, las nuevas formas de trabajo uniendo la presentación de la nueva estructura de la FLM presentada por la Revda. Patricia Cuyatti y la presentación del programa de becas por Abebe Johannes.

En cuanto a la pregunta : Cual es la recomendación de ustedes (las Iglesias) frente a lo nuevo que surge:

Una política de referencia para toda la comunión (global), política internacional.

Unos principios guía para las oficinas de la comunión.

Las y los participantes devuelven las siguientes preguntas:

¿Cuál va a ser el proceso para la formulación de esta política?

¿Quién (es) va (n) a participar? Cómo va a ser el proceso participativo o directivo?

En el caso de principios orientadores (pautas): Para orientar que?



## El Grupo de Referentes de las Iglesias en el Programa Sustentabilidad.

Los referentes de las iglesias en el Programa Sustentabilidad trabajaron durante las 4 jornadas reflexionando, deliberando y acordando los Términos de Referencia del P/S. el trabajo que realizaron. Los Términos de Referencia elaborados son **provisionales y serán revisado en el próximo Encuentro regional de referentes**. El enfoque y el proceso que utilizaron para elaborar sus términos de referencia puede verse en la siguiente presentación: [Términos de Referencia P/S](#)



### TERMINOS DE REFERENCIA (18.09.2012 )

#### Identidad:

Referentes: Quienes habiendo sido designados por nuestras respectivas iglesias participamos del programa, compartimos prácticas y aprendizajes que contribuyen a la sustentabilidad de las iglesias en la región. Nuestra reflexión y nuestra práctica genera conocimiento mediante el intercambio, la cooperación y la puesta en común.

#### Objetivo del Programa

Está expresado en el documento Con Confianza En El Porvenir, 2007:

#### Marco Conceptual

Expresado en los documentos temáticos elaborados desde 2007.

#### Pertenencia

Las iglesias luteranas de América Latina y El Caribe son las instituyentes del Programa Sustentabilidad. Delegan en la FLM la planificación e implementación del Programa. Hacen parte del programa de sustentabilidad: los referentes de las iglesias, el comité de orientación, y los asesores. En ciertas etapas del Programa Sustentabilidad y de acuerdo a las necesidades de las iglesias el programa podrá contar con el aporte de un facilitador/a



#### Fases

El Programa Sustentabilidad tuvo una fase preliminar en los años 2005-2006, luego una fase I en los años 2007-2010, un periodo de transición durante 2011 y 2012 y una Fase II en los años 2013-2016.

#### Roles y Funciones

**-Referentes de las Iglesias:** dos personas voluntarias designadas por sus iglesias con el propósito de acompañar el proceso de sustentabilidad de su iglesia articulando la experiencia local en el marco conceptual del programa sustentabilidad.

**Tareas de los referentes de la iglesia en el P/S:** sociabilizar con su iglesia los conocimientos y las prácticas que van produciendo el P/S ; sensibilizar a sus iglesias en el tema; acompañar y articular experiencias locales de sustentabilidad; nutrir al p/s con sus experiencias locales, informar y rendir cuentas ante su iglesia, trabajar en equipo; participar de los encuentros regionales.

**Periodo:** Los referentes serán designados por las iglesias para cada encuentro regional y retendrán sus funciones durante el periodo entre un encuentro y el siguiente; con el propósito de asegurar la continuidad necesaria para la efectividad del programa.

**Perfil de los referentes de la iglesia en el P/S:** Personas con un rol de liderazgo en su iglesia designado formalmente por su iglesia; conocer los documentos del programa, la designación de los 2 referentes contemplará los



equilibrios de género e intergeneracional y equilibrio entre laicos y ministros.

### **-Comité de Orientación**

Esta constituido por 4 de los referentes, y son elegidos por sus pares en los Encuentros Regionales. Cumplen su mandato entre un encuentro regional y el siguiente. Su función es orientar la marcha general del Programa Sustentabilidad en acuerdo con la Secretaria de Área de América Latina y el Caribe y el facilitador/a del P/S. Son referentes que cumplen funciones por períodos.

Después de un proceso de votación entre los referentes de cada país, el equipo animador queda compuesto por: Everardo Stephan (IERP), Katia Cortéz (ILFE), Linda Pérez (ICLH) y Kenneth Kross (ELKS)

### **Funciones**

Orienta el desarrollo del programa.

Organiza agenda de trabajo y de los encuentros regionales.

Identifica asesores.

Escucha y genera diálogos con los referentes y otros actores del P/S en coordinación con los equipos operativos en mutuo apoyo.

Articulación con COL

Perfil: similar al del referente.

Cantidad de integrantes: 4

A considerar:

Equilibrios de género, intergeneracional, laicos-clérigos.

Realidades eclesiológicas.

**-Equipo operativo:** durante desde 2010 se ha contado con los aportes de un facilitador y coordinador del P/S. El formato el equipo operativo podrá cambiar según las necesidades de las diferentes etapas el P/S.

**-Grupo de Asesores:** son personas expertas en temas teológicos y de desarrollo organizacional que hacen parte del programa a modo voluntario con el propósito de apoyar el proceso de sustentabilidad de las iglesias aportando sus conocimientos y experiencia y compromiso con el programa. Son designados por la COL a propuesta de los referentes.

### **Sustentabilidad y Recursos**

Apoyar con recursos propios si es posible.

Solicitar apoyo en lo que sea necesario.

### **PME**

Reconocemos la centralidad de la metodología para el propio programa.

Evaluación continuada a través del PME.

Es necesario elaborar indicadores, tiempos, objetivos y desempeño.

### **Comunicación**

Difusión de procesos PEP.

Uso de medios digitales (blog...,etc.)

Producción de material.

### **Compañeros de Mision**

Son iglesias que acompañan en su misión a las iglesias en América Latina y El Caribe hace muchos años, y que también las acompañan en sus procesos de sustentabilidad. Juntas las iglesias LAC y sus compañeras de camino podría compartir:

Nutrirse en reflexión.

Reconocerse en el hermano

Acompañarse en la misión, en tiempos de fortaleza y en debilidad.

Intercambio teológico y de recursos.

Aprender unas de otras de sus respectivos esfuerzos de sustentabilidad

Los Referentes de las iglesias en el P/S expresan agradecimiento a Dios y su reconocimiento a los colegas que han sido referentes de sus iglesias en algún momento del Programa y que por distintos motivos han dejado de serlo.

Ellos y ellas han dejado sus marcas en el esta caminada del Programa Sustentabilidad en América Latina y El Caribe , por ello son mencionados:

Lic. Sara Videa Nicaragua). Lic. Diego Cepeda (Argentina). Rev. Federico Halher (Perú) . Rev. Gilberto Quesada (Costa Rica). Rev. Oscar Sanhueza (Chile). Gustavo Gómez Pascua (Argentina). Rev. Alexis Salgado (Chile). Peregrina Flores (Perú). Rev. Sigifredo Buitragi (Colombia).

También a los integrantes del Grupo Animador entre 2007-2012: Rev. Adita Torres (Perú), Rev. Ilo Utech (Nicaragua). Rev. Paulo Butzke (Brasil), y a la asesora Diacona. María Elena Parras (Argentina)



Rev. Adita Torres, Diácona M.E. Parras, Rev. Ilo Utech, del grupo Animador 2007-2012 (ausente de la foto Rev. Paulo Butzke)



Participantes del Encuentro Regional Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 18 a 21 de setiembre 2012

Programa de Trabajo del Encuentro Regional 2012, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.

	Domingo 16	Lunes 17	Martes 18	Miércoles 19	Jueves 20	Viernes 21	Sábado 22
7:00 - 8:00		Desayuno	Desayuno	Desayuno	Desayuno	Desayuno	Desayuno
8:00 - 8:30		Espacio de Espiritualidad	Espacio de Espiritualidad	Espacio de Espiritualidad	Espacio de Espiritualidad	Espacio de Espiritualidad	Espacio de Espiritualidad
8:30 - 10:30	Arribo grupo animador	Arribo de participantes / Reunión planificación encuentro	I. Apertura del Encuentro - Presentaciones - Programa de trabajo - Equipo redactor	VI. Presentación Documento Teológico (Dr. Paulo Butzke)	XI. Evaluación Consulta Global DCH: Impacto, temas claves y recomendaciones	XIV. FLM Políticas para DRH y Desarrollo de Capacidades	Partida de participantes/ Reunión comité de orientación
10:30-11:00			Café	Café	Café	Café	Café
11:00-12:30			II. Dos años de avances en la sustentabilidad de las iglesias en LAC	VII. Presentación de casos: IELCO, ICLH, ILS	XII. DRH e Instituciones. La Administración de Recursos Humanos	XV. Revisar, compartir y orientaciones para políticas de procedimiento en las iglesias	Partida de participantes/ Reunión comité de orientación
12:30-14:00	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo
14:00-15:30	Reunión grupo animador	Arribo de participantes / Reunión planificación encuentro	III. FLM: Una Comunión de Iglesias Sustentables PE 2012 - 2017	VIII. Presentación de casos: ILCO, ILEP, ILFE	XIII. continuidad	XVI. continuidad	Reunión comité de orientación
15:30-16:00	Café	Café	Café	Café		Café	Café
16:00-17:30	Reunión grupo animador	Arribo de participantes / Reunión planificación encuentro	IV. Trabajo en grupos: Grupo1: TdeR Programa, para la sustent. de la com. Grupo2: recomendaciones	IX. Red de Mujeres y Justicia de Género: La mayordomía y la toma de decisiones	Visita a Terreno	XVII. Fortalecimiento marco de referencia de políticas de procedimiento en LAC	Reunión comité de orientación
17:30-18:30			V. Rindiendo cuentas: Informe Programa Sustentabilidad 2011-2012	X. Trabajo en grupos: Grupo1: TdeR cont. Grupo2: DRH, gobernanza desde persp. de género		XVIII. Lectura de reporte (conclusiones o recomendaciones) y cierre del encuentro	Reunión comité de orientación
18:30-19:00		Espacio de Espiritualidad	Espacio de Espiritualidad	Espacio de Espiritualidad		Espacio de Espiritualidad	Partida de comité el día siguiente
19:00-19:45	Cena	Cena	Cena	Cena	Cena Celebrativa	Cena	Cena
19:45	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre

DCH: Desarrollo de Capacidades Humanas.

DRH: Desarrollo de Recursos Humanos

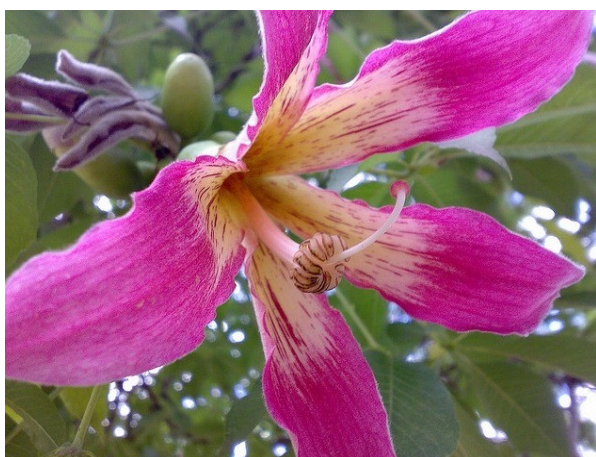
**Participantes del Encuentro Regional del Programa Sustentabilidad 2012**  
**-Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 18 a 21 de setiembre, 2012-**

Enrique Nery	KALLSTEN	Iglesia Evangélica Luterana Unida en argentina y Uruguay
Gustavo F.	KREISCHER	Iglesia Evangélica Luterana Unida en argentina y Uruguay
Maria Elena	PARRAS	Iglesia Evangélica Luterana Unida en argentina y Uruguay
Everardo	STEPHAN	Iglesia Evangélica del Río de la Plata
Emilio	ASLLA	Iglesia Evangélica Luterana Boliviana
Jaime	BRAVO	Iglesia Evangélica Luterana Boliviana
Simón	CALLARI Cari	Iglesia Evangélica Luterana Boliviana
Moisés	CASTAÑETA QUISPE	Iglesia Evangélica Luterana Boliviana
Maritza	CASTAÑETA RAMOS	Iglesia Evangélica Luterana Boliviana
Juan Carlos	CHUYMA	Iglesia Evangélica Luterana Boliviana
Kari	ELLER	Iglesia Evangélica Luterana en América
Justin	ELLER	Iglesia Evangélica Luterana en América
Rutty Vera	GUTIEREZ	Iglesia Evangélica Luterana Boliviana
Arnhild	HELGESEN	Iglesia Evangélica Luterana Boliviana
Cesar A.	RIVAMONTAN	Iglesia Evangélica Luterana Boliviana
Erlini	TOLA MEDINA	Iglesia Evangélica Luterana Boliviana
Paulo	BUTZKE	Iglesia Evangélica de Confesión Luterana en Brasil
Ricardo	DALLA BARBA	Iglesia Evangélica de Confesión Luterana en Brasil
Miltom José	DE OLIVEIRA	Iglesia Evangélica de Confesión Luterana en Brasil
Valério G.	SCHAPER	Iglesia Evangélica de Confesión Luterana en Brasil
Edir	SPREDEMANN	Iglesia Evangélica de Confesión Luterana en Brasil
Luis	ALVAREZ	Iglesia Evangélica Luterana en Chile
Miguel A.	NUÑEZ VERA	Iglesia Evangélica Luterana en Chile
Carlos E.	NEIBIRT	Iglesia Luterana en Chile
Pamela	CATALAN	Iglesia Luterana en Chile
Elizabeth	ARCINIEGAS	Iglesia Evangélica Luterana de Colombia
Rosa Elena	CORTES	Iglesia Evangélica Luterana de Colombia
Eduardo	MARTINEZ	Iglesia Evangélica Luterana de Colombia
Edwin	MENDIVELSO	Iglesia Evangélica Luterana de Colombia
Carlos E.	BONILLA AVENDAÑO	Iglesia Luterana Costarricense
Martin	HOFFMANN	Misión Un Mundo.
Juan Carlos	ZUÑIGA ROJAS	Iglesia Luterana Costarricense
Guadalupe	CORTÉZ	Iglesia Luterana Salvadoreña
Medardo E.	GÓMEZ SOTO	Iglesia Luterana Salvadoreña
Kari	SALONEN	Misión Evangélica Luterana Finlandesa
Michael	RAM	Iglesia Evangélica Luterana en Guyana



**Participantes del Encuentro Regional del Programa Sustentabilidad 2012  
-Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 18 a 21 de setiembre, 2012-**

José Martin	GIRÓN	Iglesia Cristina Luterana de Honduras
Linda M.	PEREZ GOMEZ	Iglesia Cristina Luterana de Honduras
Angela	TREJO	Iglesia Luterana Mexicana
Roberto F.	TREJO	Iglesia Luterana Mexicana
Katia M.	CORTÉZ	Iglesia Luterana Fe y Esperanza
Hellen J.	RIOS	Iglesia Luterana Fe y Esperanza
Ilo	UTECH	Iglesia Luterana Fe y Esperanza
Eliseo	MANDAMIENTO	Iglesia Luterana Evangélica Peruana
Adita	TORRES	Iglesia Luterana Evangélica Peruana
Freddy J.	YPARRAGUIRRE	Iglesia Luterana Evangélica Peruana
Kenneth	KROSS	Iglesia Evangélica Luterana en Surinam
Sherida	POWER	Iglesia Evangélica Luterana en Surinam
Patricia	CUYATTI	Federación Luterana Mundial
Abebe Yohannes	SAKETA	Federación Luterana Mundial
Margarita	THILBY	Federación Luterana Mundial
Mary	CAMPBELL	Iglesia Evangélica Luterana en América
Stephen	DEAL	Iglesia Evangélica Luterana en América
Gustavo	DRIAU	Iglesia Evangélica Luterana Unida en Argentina y Uruguay



Flores del magnífico árbol conocido toborochi, palo borracho, yuchán, algodonero, samuhú o árbol del refugio. Típica especie de Santa Cruz de la Sierra y de otras regiones de América del Sur. Su sombra fresca y hermosas flores nos acompañaron durante el Encuentro Regional.

Una antigua leyenda de los primeros guaraníes cuenta que una hermosa muchacha hija de un cacique se refugió en árbol para tener a su hijo. El niño creció y partió pero su madre permaneció refugiada dentro del árbol samuhú, o árbol del refugio. De vez en cuando sale fuera convertida en una hermosa flor, y en frutos con sedosos hilos que recuerdan sus cabellos.

Rememorar esta leyenda del contexto cruceño es una manera de mirar y valorar el ambiente y la cultura en el que convivimos durante varios días. Es una manera de reconocer la hospitalidad con que fuimos acogidos, y particularmente una expresión de agradecimiento a Dios por su Creación que nos maravilla y regocija.

## **EQUIPO REDACTOR DE LA MEMORIA**

### **LEVANTAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN Y DATOS**

**-Rosa Elena Cortés / IELCO, Colombia**

**-Hellen Ríos / ILFE, Nicaragua**

**-Miguel Ángel Núñez (IELCH)**

**-Margarita Thilby / FLM**

### **REVISIÓN Y EDICIÓN**

**Gustavo Driau / Programa Sustentabilidad/LAC-FLM**

### **CORRECCIÓN**

**LINDA PÉREZ (ICLH)**

### **COMITÉ DE ORIENTACIÓN:**

**Rev. Everardo Stephan / IERP**

**Rev. Katia Cortez / ILFE**

**Linda Pérez / ICLH**

**Rev. Kenneth Kross / ELKS**

### **SECRETARÍA DE ÁREA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE-FLM**

**Rev. Patricia Cuyatti**

**Fecha de redacción: 15 de noviembre 2012**

**Revisado 30 de enero de 2013**