

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



PLAN EXCEPCIONAL DE TITULACIÓN PARA ANTIGUOS
ESTUDIANTES NO GRADUADOS
MEMORIA LABORAL

PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO DE LIDERES
IGLESIA EVANGÉLICA DE LAS COMUNIDADES QUECHUAS
DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO – PERÚ
GESTIÓN 2014 AL 2017

Para optar al Grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación

POR: EDWIN JOSÉ CALLEJAS

TUTOR: Dra. MARÍA DEL PILAR CHÁVEZ LOZA Ph. D.

LA PAZ – BOLIVIA

Diciembre, 2023

Tengan en cuenta a sus líderes que les enseñaron el mensaje de Dios;
piensen cuál fue el resultado de su buena manera de vivir e imiten su fe.

Hebreos 13:7 (PDT)

Agradecimiento

Al Dios que servimos, es un Dios soberano y amoroso.

Porque de Él, por Él y para Él son todas las cosas.

A Él sea la gloria para siempre. Amen.

Romanos 11:36

También agradecer a mi familia que ha sido una gran bendición en mi vida. A mi esposa Alicia, es una maravillosa compañera, con muchos talentos. Le estoy agradecido, principalmente porque ha dejado su trabajo, familia y amigos, siguiéndome en esta aventura para servir en el Perú.

Hemos sido bendecidos con tres grandiosos hijos: Rosemarie,

José y Andrés.

Estoy agradecido a los miembros de Pioneros Perú y Equipando

Siervos, desde nuestra llegada, han sido anfitriones dedicados.

Nos han ayudado en toda la tarea que realizamos.

Dedicatoria

A mi madre:

Pacesa Callejas Blanco

Mamá, tu incansable lucha, cada
día y tu fortaleza para seguir aun frente a la adversidad,
me han inspirado.

De ti se dirá:

*²⁶Habla siempre con sabiduría, y da con amor sus
enseñanzas.*

*²⁷Está atenta a la marcha de su casa, y jamás come lo
que no ha ganado.*

Proverbios 31:26-27

INDICE

INTRODUCCIÓN

Capítulo I	1
MARCO METODOLÓGICO.....	1
1.1 Contexto Laboral y Descripción de la Actividad Laboral.....	1
1.2 Objetivos	2
1.2.1 Objetivo General	2
1.2.2 Objetivos Específicos.....	2
1.3 Justificación.....	3
1.4 Estrategias Metodológicas.....	5
1.4.1 Sistematización de Experiencias, como Método.....	5
1.4.2 Propuesta de Método.....	6
1.4.3 Plan de Sistematización	6
Capítulo II	8
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	8
2.1 Normativa Nacional	8
2.1.1 Constitución Política del Estado del Perú.....	8
2.2 Programa de Entrenamiento	9
2.2.1 Definición de Programa.....	9
2.2.2 Definición de Entrenamiento	11
2.3 Enfoque Teórico.....	12
2.4 Bases Pedagógicas.....	12
2.4.1 Aprendizaje	13

2.4.2	Aprendizajes Significativos.....	15
2.4.3	Aprendizaje por Competencias	16
2.4.4	Liderazgo.....	17
2.4.5	Capacitación.....	24
2.4.6	Evaluación.....	24
Capítulo III.....		26
MARCO INSTITUCIONAL		26
3.1	Datos Institucionales	26
3.1.1	Historia de Pioneros Internacional	26
3.1.2	Declaración de Misión	27
3.1.3	Valores Fundamentales.....	27
3.1.4	Estrategias de Ministerio	29
3.1.5	Declaración de Fe.....	29
3.2	Organización Institucional.	31
3.2.1	Movilización (Primera Esfera Operativa).....	32
3.2.2	Alcance (Segunda Esfera Operativa).	33
Capítulo IV.....		35
MARCO PRÁCTICO		35
4.1	Contexto Laboral.....	35
4.1.1	Departamento de Huánuco	35
4.2	Propuesta del Programa.....	39
4.2.1	Problemática Identificada.....	40
4.2.2	Modelo Pedagógico.....	41

4.2.3	Estrategias en la Enseñanza.....	44
4.2.4	Propósito del Entrenamiento	46
4.2.5	Metodología de las Reuniones	47
4.2.6	Metodología del Estudio.....	52
4.2.7	Plan de Estudio	52
4.2.8	Requisitos y Compromisos para Participantes	65
4.2.9	Evaluación.....	66
	Capítulo V.....	68
	MARCO EVALUATIVO.....	68
5.1	Logros.....	68
	Capítulo VI.....	72
	MARCO CONCLUSIVO – RECOMENDACIONES	72
6.1	Conclusiones	72
6.2	Recomendaciones.....	74
	Anexo A. Aplicación para Participantes.....	80
	Anexo B. Formulario de Autoevaluación para Participantes.....	85
	Anexo C. Fotografía de los Participantes del Grupo 2	90
	Anexo D. Fotografía de los Participantes del Grupo 3	90
	Anexo E. Fotografía de los Participantes del Grupo 4.....	91
	Anexo F. Fotografía del Primer Grupo de Damas.	91
	Anexo G. Fotografía de la Entrega de Certificados Grupo 4.....	92
	Anexo H. Fotografía de la Entrega de Certificados Grupo 2.....	92

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Criterios de Aprendizaje	13
Tabla 2 Carácter Moral y Espiritual del líder, desde una perspectiva Bíblica.....	21
Tabla 3 Métodos de Evaluación del Aprendizaje	25
Tabla 4 Siete Actitudes de Adaptación Transcultural.....	33
Tabla 5 Explicación de las Competencias	42
Tabla 6 Siete Conceptos Estratégicos en la Enseñanza	44
Tabla 7 Contenido del Módulo 1	53
Tabla 8 Contenido del Módulo 2	55
Tabla 9 Contenido del Módulo 3	57
Tabla 10 Contenido del Módulo 4	60
Tabla 11 Contenido del módulo 5.....	62
Tabla 12 Contenido del Módulo 6	64
Tabla 13 Datos del Número de Participantes en los años 2014-2017.....	67
Tabla 14 Datos de los Participantes por Género entre los años 2014-2017.....	68

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama Institucional	8
Figura 2 Mapa Político del Perú	32
Figura 3 Programación de Reuniones Módulo1	45
Figura 4 Programación de Reuniones Módulo 2	47
Figura 5 Programación de Reuniones Módulo 3	50
Figura 6 Programación de reuniones módulo 4	52
Figura 7 Programación de Reuniones Módulo 5	54
Figura 8 Programación de Reuniones Módulo 6	56
Figura 9 Compromiso Semanal de Actividades.....	57

INTRODUCCIÓN

Es, en la experiencia profesional de cada individuo que se va materializando el quehacer educativo, plasmado en la educación formal y no formal, que producen nuevos saberes que surgen de esas experiencias. Y que ahora pueden ser rescatadas y valoradas.

Precisamente, en el presente documento denominado “Memoria Laboral”, se pone a consideración de sus lectores la experiencia de trabajo en el diseño e implementación del Programa de “Entrenamiento de Líderes Evangélicos de comunidades quechuas del Departamento de Huánuco - Perú, entre los años 2014-2017”. Una propuesta Educativa que busca desarrollar un liderazgo sólido e idóneo, bajo el Modelo Educativo, aprendizaje por competencias. Y es, el aprendizaje por competencia que menciona el Apóstol Pablo en su cita en el libro de Romanos.

“Por mi parte, hermanos míos, estoy seguro de que ustedes mismos **rebosan de bondad, abundan en conocimiento y están capacitados para instruirse unos a otros**” (Santa Biblia Reina Valera, 1995, Ro 15:14).

En el Capítulo I, se presenta el marco metodológico donde se hace una descripción del contexto laboral, así mismo se plantea los objetivos, la justificación que señala la relevancia de considerar las experiencias laborales como una contribución en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y finalmente se describe a la sistematización de experiencias como método.

El Capítulo II está conformado por el Marco Teórico Conceptual, se describe la base teórica de los conceptos que se manejan a lo largo de la propuesta.

En el Capítulo III, hace una descripción del Marco Institucional, es en este capítulo donde se describe la Institución donde tuvo lugar la experiencia laboral. Su visión, misión, los objetivos que persigue y los valores éticos que caracterizan a quienes laboran allí.

Capítulo IV, luego de hacer una breve descripción del lugar y la problemática identificada, describe la propuesta implementada entre los años 2014-2017, en la ciudad de Huánuco - Perú.

Capítulo V, contiene el Marco Evaluativo se describen los logros obtenidos en la implementación del Programa de Entrenamiento de Líderes.

Finalmente, en el Capítulo VI se describen las conclusiones y recomendaciones, que se cree que pueden ser útiles para experiencias futuras en el ámbito del entrenamiento de liderazgo.

Capítulo I

MARCO METODOLÓGICO

1.1 Contexto Laboral y Descripción de la Actividad Laboral

La experiencia en el campo laboral inicia combinando estudios y trabajo. Trabajo especialmente en el campo Social- Educativo, en Proyectos Sociales, financiados por Kinder Not Hilfe (KNH) Organización No Gubernamental Alemana, que financió Proyectos Sociales de apoyo a familias en desventaja Social como el Centro de Educación Integral Vida Nueva Proyecto 9122, Centro de Desarrollo Integral del Menor “San Pablo” CEDIM Proyecto 9126, Casa de Misericordia Proyecto Social 90009 y el Proyecto Social 90012 “Talita Cumi”.

La finalidad de dichos Proyectos se centraba en el apoyo a niños y niñas en desventaja social, provenientes de hogares disfuncionales. Se enfocaban en dar un apoyo escolar óptimo, una nutrición adecuada a su edad, orientación espiritual y ciudadana. Todo con la finalidad de mejorar su calidad de vida.

Se inicia la actividad laboral en calidad de Asistente Administrativo, para luego desempeñar la tarea de Educador y desde el 2004 como Coordinador de dos Proyectos Sociales hasta su retiro en el año 2008. Entre las responsabilidades asignadas estaban: la planificación, ejecución y el monitoreo del plan estratégico de la Institución. A su cargo trabajaban nueve personas.

Otro de los trabajos realizados en el campo educativo se dio en el magisterio paceño, ya que también se graduó como Profesor del Área de Ciencias Sociales – Secundaria. Así que, entre los años 2005 al 2013 enseñó la materia de Historia, Geografía y Cívica. La tarea como profesor, no solo era enseñar contenidos, sino planificar los mismos, y hacer las adaptaciones curriculares

en base a la curricula base. Apoyo también en la escuela de padres y otras actividades más en el ámbito educativo.

En el año 2013, a invitación del Ministerio Equipando Siervos y la Agencia Misionera Pioneros, se traslada al Perú a la ciudad de Huánuco, para trabajar con las comunidades no alcanzadas con el evangelio¹. Es el país donde vivió hasta el año 2019.

Es en ese departamento, que inicia trabajando en el entrenamiento de líderes de iglesias evangélicas entre los años 2014 al 2017, hasta su traslado a la ciudad de Arequipa, donde actualmente vive y continúa trabajando, entrenando líderes (Replicando la experiencia anterior).

Y es, la experiencia laboral que se desarrolla en la ciudad de Huánuco entre los años 2014 al 2017 que se relata en el presente documento.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

- Describir las acciones laborales en la implementación del programa de Entrenamiento de Líderes en la Iglesia Evangélica de Comunidades Quechuas en el departamento de Huánuco – Perú, entre los años 2014 al 2017. A fin de que su sistematización, sea un aporte académico en la tarea del que hacer Educativo, que da mérito a la tarea del Cientista en Educación.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Explicar las etapas desarrolladas y la forma en que estas se aplicaron en el proceso de implementación del Entrenamiento de Líderes.

¹ Palabra griega que significa “Buenas o gratas nuevas”. Todo lo digno de este título tiene que provenir de Dios. No siempre tuvo el mismo carácter. La grata nueva para Adán y Eva fue que la Simiente de la mujer heriría la cabeza de la serpiente.

- Describir los elementos educativos que estuvieron presentes en el proceso de capacitación de Líderes locales.
- Reconstruir la información relevante de la implementación del Programa de Entrenamientos de Líderes, para una adecuada reflexión crítica de la tarea, y los aportes que estos puedan enseñar.
- Obtener una comprensión clara de su estructura, contenido, participación de los líderes quechuas y su impacto en el desarrollo de habilidades de liderazgo en la comunidad quechua. Y el impacto que esto produjo en su comunidad.

1.3 Justificación

¿Qué es un profesional en Ciencias de la Educación? Es una buena pregunta, que todo estudiante debe hacerse, antes de tomar la decisión de escoger estudiar dicha carrera, como vocación de vida.

Es bien sabido que, debido al desconocimiento, hay personas que desaniman a los que pretenden estudiar esta Carrera. Se habrá escuchado, “si quieres enseñar, ve a Estudiar a la Normal”. Viendo la docencia como la única carrera posible. Y la verdad, es que muchos confunden a los Cientistas en Educación con docentes de aulas dentro la educación formal y regular.

Desconocen que el Licenciado en Ciencias de la Educación es el profesional que se desempeña en el campo de la investigación educativa, como ser: la investigación, planificación y evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Con seguridad que hay conceptos, mucho más amplios y completos del que se acaba de mencionar. En suma, su campo de acción es el ámbito educativo, en sus diferentes niveles. Que es aplicable a muchas áreas de la vida del ser humano, más allá de su confesión de fe o no.

Pero ¿dónde se materializa todo ese conocimiento?. En aula, se lee sobre modelos pedagógicos que están basados en teorías educativas. Se discute sus ventajas y desventajas. Mas de uno es entusiasmado por sus logros y siente los desafíos que va planteando. Pero todo eso, en la mayoría de los casos se queda en teoría. ¿Dónde se materializa todo ese conocimiento?, aun es un desafío para las Universidades, llevar a la práctica toda la teorización.

La respuesta, aunque parece muy obvia, se encuentra en la experiencia laboral de cada estudiante, es en esta tarea que las teorías son puestas en práctica, al enfrentar los desafíos que se van presentado. Son estas experiencias que se busca compartir con los lectores, para que los procesos de enseñanza y aprendizajes sean enriquecidos con una visión fresca y nueva, fraguadas en el fuego de los desafíos que las diferentes Instituciones en el ámbito educativo presentan.

Estas experiencias, no son ajenas a la influencia de creencias, pensamientos o cosmovisión sean en el ámbito político, social o religioso.

Precisamente, hablando de creencias de fe, la siguiente memoria laboral presenta el trabajo en la implementación de un programa de entrenamiento de líderes para iglesias evangélicas de comunidades quechuas, del departamento de Huánuco – Perú.

¿Cuántas experiencias laborales se desarrollan en un ámbito evangélico? Los evangélicos consideran que toda enseñanza en el ámbito formal y no formal apunta a preparar a los estudiantes solamente para esta vida que puede ser en promedio 70 a 80 años, los más robustos quizás más.

Pero, si lo que dice la Biblia es verdad, la presente vida, nada más es la antesala de una que será eterna. ¿Cómo preparas a las personas para esta vida y la vida futura? Esa es la mirada de esta experiencia laboral, al entrenar lideres con una perspectiva de esta vida y la vida futura o vida eterna.

“No mirando nosotros las cosas que se ven, sino las que no se ven; pues las cosas que se ven son temporales, pero las que no se ven son eternas.” (Santa Biblia Reina Valera, 1995, 2 Co. 4:18).

1.4 Estrategias Metodológicas

Cuando se habla de método, se hace referencia a una serie de pasos ordenados para alcanzar un resultado, Westreicher (2020) dice:

El método es una forma organizada y sistemática de poder alcanzar un determinado objetivo. Puede aplicarse a distintas áreas de estudio como las ciencias naturales, sociales o las matemáticas. (...) Es decir, puede tratarse del orden de acciones que sigue. (p.26)

Por la naturaleza de la presente memoria laboral, el método que se empleó es la sistematización de la experiencia laboral.

1.4.1 Sistematización de Experiencias, Como Método

Para muchos, esta metodología que recoge las experiencias de los diferentes profesionales en el campo de trabajo es bastante nuevo. Al investigar su difusión en el mundo es indudable su importancia como método de investigación; ahora se sabe que esta modalidad investigativa se ha desarrollado aceleradamente a nivel internacional en las últimas décadas.

Según Jara O. (2015), “La sistematización de experiencias produce un conocimiento crítico, dialógico, transformador” (p.33)

Además, según Barnechea y Morgan (2007), que dice “a diferencia de los procesos de sistematización de información que intentan organizarla, jerarquizarla, etc., la sistematización de experiencias pretende ordenar, procesar y hacer comunicables los conocimientos adquiridos en éstas” (p.12).

Jara (2007), en una entrevista, menciona que la sistematización de experiencias sea han convertido “en una herramienta fundamental tanto para la visibilización y valoración del conocimiento producido en la práctica educativa –sea esta formal o no formal–, como para el empoderamiento colectivo de sus actores” (p.33).

Es interesante que se dice: “para el empoderamiento colectivo”, se entiende que la comunidad valora y hace suya la experiencia porque trae un beneficio para ellos.

Por tanto, se concibe la sistematización como la reconstrucción y reflexión analítica de una experiencia mediante la cual se interpreta lo sucedido para comprenderlo.

1.4.2 Propuesta de Método

De manera que, en el primer paso, se recopila la información a partir de la memoria oral de las tareas realizadas en el diseño del programa, como segundo paso se selecciona los documentos de archivo como ser: borradores, imágenes, informes y actas de reuniones.

Para esto se trazó el siguiente plan.

1.4.3 Plan de Sistematización

1.4.3.1 Técnicas de Investigación

Línea del Tiempo

Permite identificar y ordenar una secuencia de eventos o hitos sobre un tema, de tal forma que se llega a visualizar claramente la relación temporal que existe entre ellos, partiendo del punto de vista del participante. (Riaño Alcalá, Wills Obregón, & Nubia Bello, 2009). Fue útil ubicar los eventos en orden cronológico. Fechas, momentos significativos, quiénes participaron, qué se hizo, qué se logró, por medio de qué actividades. Actividades que se ubican en una línea de tiempo, que proporciona un esquema visual en relación con el tiempo.

Ordenamiento de lo Sucedido

Dada que la información es bastante, se procedió a delimitar la información que se procederá a sistematizar ¿cuándo?, ¿Dónde se realizó el programa? ¿quiénes participaron? ¿Qué acciones se realizaron?

Contar cada detalle de la experiencia laboral, llevaría mucho tiempo y la redacción del documento sería numeroso. Se puede hacer esto para mantener una memoria Institucional, pero en el caso de una memoria laboral, no siempre se puede sistematizar toda la experiencia, así que se debe elegir, delimitar la experiencia, en tiempo y eventos destacables. Y eso, se hizo precisamente en la primera etapa de la elaboración.

Este paso es importante, debido a que significa el primer borrador, que da dirección y sustento.

Redacción del Plan de Sistematización

En este paso, después de delimitar la información, se procede a convertir la experiencia de una vivencia, en un objeto de conocimiento. Sin duda es uno de los pasos más difíciles, ya que se requiere extraer de la subjetividad de las vivencias con los actores, a algo objetivo que pueda fundamentar los nuevos conocimientos adquiridos. Aunque suena muy bien, es la tarea que lleva más tiempo, debido a que plasmar dicha experiencia no es sencillo.

Análisis y Conclusiones

En la última etapa se realiza el análisis de la información producida. Es la etapa de reflexión sobre los logros alcanzados en relación con la propuesta planteada. Forman parte de esta etapa las siguientes tareas: Identificación de logros, aprendizajes y aportes. Evaluación a la experiencia y Redacción de conclusiones y alternativas.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Respetando la normativa nacional vigente en el territorio peruano, fue necesario considerar en primera instancia la Constitución Política del Estado del Perú, para cuidar de no infringir en el desarrollo de la propuesta, un principio Constitucional. Por esa razón, se considera pertinente citar lo que dice dicha norma Constitucional. Que faculta y permite que las diferentes creencias desarrollen actividades por el bien de la población. A continuación, se desarrolla las variables que componen el presente memorial laboral.

2.1 Normativa Nacional

2.1.1 *Constitución Política del Estado del Perú*

La actual Constitución fue promulgada el 29 de diciembre de 1993, bajo el Gobierno de Alberto Fujimori, en su primer mandato Constitucional.

Bajo la siguiente declaración:

El Congreso Constituyente Democrático, invocando a Dios Todopoderoso, obedeciendo el mandato del pueblo peruano y recordando el sacrificio de todas las generaciones que nos han precedido en nuestra Patria, ha resuelto dar la siguiente Constitución.

Menciona en cuanto a los Derechos Fundamentales de la persona, en su TITULO I,
CAPÍTULO I

Artículo 2 Derechos fundamentales de la persona

A la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

A la libertad de conciencia y de religión, en forma individual o asociada. No hay persecución por razones de ideas o creencias (...) El ejercicio público de todas las

confesiones es libre, siempre que no ofenda la moral ni altere el orden público.

(Constitución Política del Estado, 1993, art. 1).

Puesto que la normativa legal del Perú otorga a sus ciudadanos libertad de conciencia y de religión. Las iglesias no tienen limitaciones en su accionar, más que las estipuladas que señalan, que mientras esas acciones no ofendan la moral, ni alteren el orden público. Se entiende, que está permitido la implementación de experiencias en el ámbito educativo, bajo una determinada confesión de fe.

2.2 Programa de Entrenamiento

2.2.1 Definición de Programa

El término programa, ha sido definido de diferentes maneras y siempre ligado a un ámbito en el campo educativo aplicado a un área de las ciencias humanísticas. Generalmente se define como un plan y un orden de actuación. También se le ha definido como, un plan de actuación en plazos determinados, o la forma de realizar acciones hasta resolver un problema siguiendo ciertos supuestos para lograr determinados objetivos.

Para González (2018), un programa es un “Conjunto especificado de acciones humanas y recursos materiales, diseñados e implantados organizadamente en una determinada realidad social, con el propósito de resolver algún problema que atañe a un conjunto de personas” (p. 56).

2.2.1.2 Definición de Programa de Entrenamiento

Resulta curioso que, al tratar de obtener una definición sobre lo que es un Programa de Entrenamiento, todas las definiciones apuntan al concepto de la actividad física, como si de entrenamiento físico se tratara, lo cual nos llevó a reconsiderar la búsqueda de la presente definición. En una consideración de varias definiciones, se decidió utilizar el concepto de Programa de Capacitación, que a los fines educativos puede utilizarse con la misma intención.

Así, tenemos a Guerrero (2015), mencionando que, un programa de capacitación: “es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado”.

De igual forma, se ha tomado la definición dada por Nuñez (2008), sobre Programa Educativo donde expresa que:

Un programa educativo es un conjunto de actividades a realizar en lugares y tiempos y recursos determinados previamente para el logro de objetivos y metas, el programa seleccionado debe ser la mejor alternativa de solución previo estudio y diagnóstico de la situación problemática (p. 2)

Arias (2023) en el blok de Scala Learnig dice, además “Un programa educativo contiene un conjunto de actividades planeadas y recursos organizados de acuerdo con las necesidades”.

De los conceptos mencionados, se infiere que un programa educativo es un documento que permite organizar y detallar un proceso pedagógico. De tal manera que orienta la tarea del educando en sus diferentes facetas.

Es bien sabido que los Programas Educativos actualmente son muy diversos, desde programas de educación emocional hasta programas de prevención de violencia. El presente programa se centra en el desarrollo de Liderazgo.

2.2.1.3 Elementos de un Programa

Los programas, en este caso en el ámbito educativo, deben estar diseñados de manera que incorporen todos los elementos necesarios para alcanzar los objetivos de aprendizaje. De una manera resumida se señala los siguientes elementos que compone un programa.

- **Objetivos**

De manera clara se señala que tipo de persona se quiere formar, qué competencias y habilidades debe desarrollar. Así que, cuando se habla de objetivos, en muchos casos los mismos suelen ser, inalcanzables y muy subjetivos. Los objetivos del programa deben ser claros, medibles y alcanzables, además de ser específicos para cada programa educativo y estarán relacionados con los resultados que se esperan.

- **Contenido**

El contenido incluye los conocimientos expresados en conceptos, teorías, leyes. Debe ser así mismo, actualizado y relacionado con los objetivos de aprendizaje. Organizado lógicamente y estructurado para facilitar la comprensión.

- **Metodología**

Debe ser seleccionada de manera que se adapten a los objetivos de aprendizaje y al contenido. Debe ser interactiva de manera que fomente la participación y el aprendizaje activo.

- **Evaluación**

Debe estar diseñada de tal forma que, fuera de la metodología, permita medir el progreso de los estudiantes y el éxito del programa educativo.

2.2.2 Definición de Entrenamiento

Chiavenato (1995), define el entrenamiento como “un proceso educacional a corto plazo aplicado de una manera sistemática y organizada mediante el cual las personas aprenden conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos”. Asimismo, este autor, considera que el entrenamiento constituye todo acto que de manera intencional procura entregar los medios de conocimientos para hacer posible las experiencias de aprendizaje en sentido positivo y de beneficio, que son complementadas y reforzadas con actividades planificadas para que los

sujetos de aprendizaje alcancen rápidamente los conocimientos, así como aptitudes y habilidades que le servirán a la organización y a ellos mismos. En cuanto a los métodos y técnicas de entrenamiento, existen muchas formas de impartir entrenamiento y los programas por lo general, escogen técnicas que se emplean en función de los objetivos que se proponen y de la población a la cual van a estar dirigidos.

2.3 Enfoque Teórico

Las exigencias al personal pedagógico son cada vez mayores en cuanto a su conocimiento, preparación, independencia y creatividad en su desempeño profesional. Y cada Cientista necesita estar a la altura de esas exigencias. Esto mismo obliga a que el Cientista en Educación este en constante preparación y actualización, como dice el doctor Hendricks (2003) “Si deja de crecer hoy, dejará de enseñar mañana” (p.17). Señala básicamente que el maestro (facilitador), es un estudiante; un estudiante entre los estudiantes nunca deja de estudiar. Por tanto, debe seguir creciendo y cambiando.

Se sabe que todo proceso de enseñanza y aprendizaje a lo largo de la historia nació de una reflexión en torno al; tipo de persona y sociedad que se desea conseguir. Las respuestas a dicha pregunta dieron lugar a los modelos pedagógicos que se conocen a la fecha.

2.4 Bases Pedagógicas

Según Ortiz (2013) en su libro Modelos pedagógicos y teorías del aprendizaje, dice:

El modelo pedagógico es una construcción teórico formal que fundamentada científica e ideológicamente interpreta, diseña y ajusta la realidad pedagógica que responde a una necesidad histórico-concreta. Implica el contenido de la enseñanza, el desarrollo del estudiante y las características de la práctica docente (...) No es más que un paradigma que sirve para analizar, interpretar, comprender, orientar, dirigir y transformar la educación.

Los modelos pedagógicos son representaciones ideales del mundo real de lo educativo, para explicar teóricamente su hacer. Se construye a partir de un ideal de hombre y de mujer que la sociedad concibe. (p.46)

El aprendizaje es el propósito de los modelos pedagógicos, ahora dicho aprendizaje no solo puede darse en el aula, ya que el entorno puede ser un medio para concretar estos aprendizajes. El modelo pedagógico, debe dar dirección a la tarea enseñanza – aprendizaje.

2.4.1 *Aprendizaje*

No existe una definición única, aceptada por todos los teóricos de la investigación en el campo de la Educación. Sin embargo, se debe definir el término y para ello se cita la definición que hace Schunk (2012) que parece que abarca todo el espectro de su contenido, él dice: “El aprendizaje es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de cierta manera, el cual es resultado de la práctica o de otras formas de experiencia” (p. 3). En ese sentido el autor menciona 3 criterios del aprendizaje que se desprende de este concepto.

Tabla 1

Criterios de Aprendizaje

Criterios	• El aprendizaje implica un cambio
	• El aprendizaje perdura a lo largo del tiempo
	• El aprendizaje ocurre por medio de la experiencia

Nota: Explica el significado de los criterios de aprendizaje (Elaboración Propia)

El primer criterio afirma que en la persona que se da el aprendizaje, ocurrirá un cambio en la manera de hacer las cosas. Ya que el aprendizaje debe producir necesariamente cambios. Por ejemplo: cómo se sabría que un candidato a conductor aprendió a conducir un auto. Obviamente se sabe esto, cuando se vea a dicha persona conduciendo un auto de manera apropiada. Siendo el

aprendizaje un aspecto subjetivo, no se puede saber a ciencia cierta si se produjo aprendizaje, a menos que se aprecie en su conducta; lo que hace, dice e incluso lo que escribe puede ayudar a determinar si hubo o no dicho aprendizaje.

El segundo criterio señala, que el aprendizaje perdura a lo largo del tiempo. ¿Cuánto tiempo debe perdurar para mantenerse en la categoría de aprendizaje?, es una pregunta muy importante, que aún sigue sin determinarse. Lo cierto es que, los cambios temporales o de poca duración, no pueden considerarse aprendizaje. Siguiendo el ejemplo del aprendiz a conducir, si hoy conduce, pero para mañana no puede conducir un auto porque olvidó todo lo que aprendió. Entonces se considera que no hubo aprendizaje.

El tercer criterio explica que para que ocurra aprendizaje, deben ocurrir experiencias, es decir observación y práctica. Los que enseñan a conducir hacen una demostración de cómo se conduce y luego piden al aprendiz que replique lo que vio. Aprender haciendo, es la mejor manera de producir aprendizaje a largo plazo.

Se dice que los tipos de aprendizaje más comunes se los puede clasificar de la siguiente manera (una clasificación sencilla pero oportuna):

Conocimientos intelectuales. Son los que se asimilan en el entendimiento y la memoria. Dentro de los conocimientos intelectuales se suelen distinguir: conocimiento de hechos, conocimiento de conceptos, conocimiento de procedimientos y metacognición².

Actitudes, son las muestras de un estado de ánimo o un sentimiento ante una determinada situación o nueva información.

Habilidades, son las capacidades para manipular o realizar acciones que exigen la actuación del cuerpo humano en coordinación con la mente, es la acción práctica.

² Este término se usa generalmente para hacer referencia al conocimiento que las personas tienen sobre sus diversos tipos de conocimientos (hechos, conceptos, procedimientos, principios, etc.).

En cuanto a los niveles, una de las aportaciones más significativas de Bateson (1987) es la distinción de tres niveles de aprendizaje.

El primer nivel de aprendizaje lo denominó aprendizaje cero, y está relacionado con la simple transmisión de información, en la que juega un papel significativo la memoria. El segundo nivel de aprendizaje es el denominado deuteroaprendizaje, consiste en aprender a aprender, no es una simple respuesta a estímulos externos, sino de distinguir contextos enteros de aprendizaje, es decir adquirir más habilidad para la resolución de problemas. En esto el contexto da sentido al nuevo comportamiento. Y el tercer nivel de aprendizaje consiste en enseñar al estudiante a aprender, es decir, enseñar aptitudes y competencias para reconfigurar y volver a configurar su propio aprendizaje.

2.4.2 Aprendizajes Significativos

David Ausubel en su obra publicada el año 1963, titulada “Psicología del aprendizaje verbal significativo”, propone el concepto de aprendizaje significativo para distinguir del aprendizaje repetitivo o memorístico con amplia difusión entonces y señala el papel que juegan los conocimientos previos de los educandos, en la adquisición de nuevos conocimientos.

El autor del libro “Modelos pedagógicos y teorías del aprendizaje” menciona:

Estima que aprender significa comprender y para ello es condición indispensable tener en cuenta lo que el estudiante ya sabe sobre aquello que se quiere enseñar. Propone la necesidad de diseñar para la acción docente lo que llama organizadores previos, una especie de puentes cognitivos, a partir de los cuales los estudiantes puedan establecer relaciones significativas con los nuevos contenidos. (Ortiz , 2013, p.19)

Se entiende que el aprendizaje es un proceso de construcción, donde los conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales que se da en el sujeto, se dan en interacción con el

medio. Se toma en cuenta las necesidades, intereses y experiencias del educando, quien deja de ser un agente pasivo, de quien en otro momento no se tomaba en cuenta sus necesidades y conocimientos previos.

El aprendizaje significativo o relevante es aquel que el estudiante ha logrado interiorizar y retener luego de haber encontrado un sentido teórico o una aplicación real para su vida; este tipo de aprendizaje va más allá de la memorización, ingresando al campo de la comprensión, aplicación, síntesis y evaluación. Dicho de otra forma, el aprendizaje debe tener un significado real y útil para el estudiante, soslayando la visión de aprender por el simple hecho de hacerlo. (Joao, 2005, p.26).

2.4.3 Aprendizaje por Competencias

Acuña Marit (2021), quien cita a Perrenoud define la competencia de la siguiente manera “...una competencia en el ámbito educativo es una capacidad para movilizar diversos recursos cognitivos con el fin de hacer frente a un tipo de situaciones”.

Obviamente no hay una disociación entre conocimiento y práctica, una no es menos valiosa que la otra, ambos son importantes, ya que, existen teorías cuyo dominio y comprensión nos hacen competentes para explicar y resolver situaciones. También pueden existir prácticas que son completamente obsoletas y cuyo dominio no nos vuelven más capaces. Lo que importa no es más teoría o más práctica, sino buscar el saber competente. Puesto que, no se aprende y luego se aplica, sino que aprender implica aplicar.

El aprendizaje por competencias se basa en el desarrollo integral del individuo, por lo que se entrelazan los tres saberes:

Saber Conocer: implica el ámbito del pensamiento o cognitivo, es decir la capacidad de apropiarse de los conocimientos. De manera que son conocimientos de orden teórico conceptual.

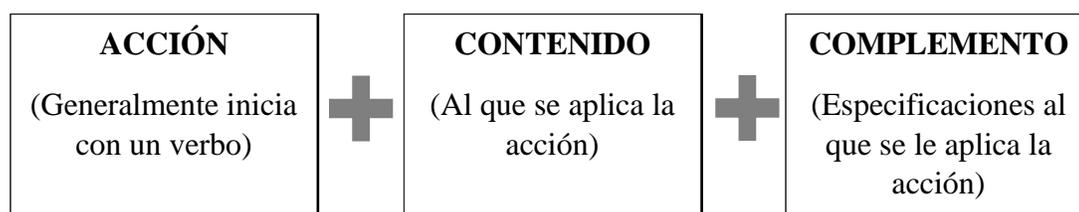
Saber Hacer: involucra la aplicabilidad, es decir la práctica que el alumno realiza demostrando dominio de las técnicas y los métodos.

Saber Ser: incluye las actitudes y competencias sociales, es decir como el alumno se desenvuelve emocionalmente ante la búsqueda de conocer y de hacer tanto de manera individual y grupal. Este último implica un componente de interacción con otros.

Una competencia, básicamente debe tener

Figura 1

Componentes de una Competencia



Nota: Figura que refleja los componentes de la competencia (Elaboración propia)

2.4.4 Liderazgo

Otra variable para utilizarse en el presente documento se refiere al tema de liderazgo. Y de inicio es importante definir.

2.4.4.4 Definición de Liderazgo

Actualmente, existe un gran número de estudios, libros y artículos sobre el tema de liderazgo. Y cada uno de ellos tiene su forma particular de conceptualizar lo que significa, algunos de estos conceptos son muy complejos y otros tan simples como lo que menciona Miguel Cornejo, quien dice en uno de sus videos en youtube: Los lideres son aquellos que mueven a otros para bien o para mal (Cornejo, 2011).

Desde otro punto de vista, “el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podrá ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización” (Robbins, 1999, p. 17).

Yukl y Van Fleet (1992) definen el Liderazgo como: “... un proceso que incluye influencia en las personas, grupos u organizaciones para implementar estrategias y lograr objetivos, influyendo sobre el mantenimiento y la identificación del grupo, e influyendo en la cultura de la organización” (p.65).

De estos conceptos citados, el que mejor representa la intención del autor de la presente memoria laboral, es el citado por Hutchinson (s/f).

El liderazgo es el conjunto de habilidades destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas.

Puede ser vista también como el arte de influir, comandar y conducir a personas o equipo de trabajo, captando partidarios y seguidores, influenciando de manera positiva en las conductas, actitudes y comportamientos; además de impulsar y promover el trabajo para un objetivo común. (p. 2)

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2004) el liderazgo está compuesto por cuatro componentes importantes, siendo estos:

La capacidad de utilizar el poder con efectividad y de manera responsable.

La capacidad de comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas motivadoras en distintos momentos y en diferentes situaciones.

La capacidad de inspirar.

La capacidad de actuar de una manera que desarrolle un clima que conduzca a responder y despertar motivaciones.

2.4.4.5 Tipos de Liderazgo

Los tipos o estilos de liderazgo desde la perspectiva de David Goleman, psicólogo, periodista y escritor estadounidense deben ser vistos desde el paraguas de lo que hoy se conoce como inteligencia emocional, más que intelectual.

Goleman (2013), propone seis tipos de liderazgo en su libro Liderazgo: el poder de la inteligencia emocional, tipos que se citan a continuación.

Liderazgo Autoritario, se basa en la autoridad única del líder quien asigna todas las tareas, realiza un riguroso seguimiento. Quienes están bajo su autoridad se limitan a cumplir el rol asignado, no hay lugar al debate o la crítica. No ayuda a mantener un clima institucional agradable, allí el respeto, es sustituido por el temor, miedo, nerviosismo e impotencia. Y crea una distancia entre el líder y los subordinados. Es una relación vertical de arriba abajo.

No se fomenta las nuevas ideas del equipo y tiende a crear sujetos pasivos sin iniciativa.

Liderazgo Democrático, llamado también participativo. El líder toma el tiempo de escuchar a la gente, promueve ámbitos de decisión junto a ellos. Este tipo de líder promueve la responsabilidad y flexibilidad. Sin embargo, presenta debilidades en la toma de decisiones, ya que podría provocar largos debates sin llegar a acuerdos. Inclusive al sujetar la toma de decisiones a la mayoría, no siempre significa que la minoría acepte de buena gana las decisiones que se tomaron.

Liderazgo Afiliativo, se basa en crear fuertes lazos emocionales. Un líder así busca tener contentos a sus seguidores, empoderarlos con la tarea; es amable se relaciona de manera estrecha con sus empleados. Sirve este liderazgo para generar armonía en el equipo, levantar la moral, mejorar la confianza.

Liderazgo de Coaching, se entiende mejor como líder capacitador. Este tipo de liderazgo ayuda a quienes lideran, a descubrir sus fortalezas y debilidades con la finalidad de impulsarlos a trazar logros a largo plazo y establecer las maneras, cómo se alcanzarán los mismos por medio de plan. Les asignan tareas desafiantes, aun si eso significa que no se completen con rapidez. El líder coaching esta dispuestos a afrontar fracasos a corto plazo, porque saben que más adelante los llevaran a éxitos a largo plazo, debido a que en esas experiencias hay un aprendizaje. No hace por el por el empleado (utilizando términos empresariales), le impulsa al empleado a alcanzar las tareas, motivándole, animándole y acompañándole.

Este es, el tipo de liderazgo que se buscó desarrollar en la propuesta, porque se considera el más apropiado para los fines propuestos. Y es el tipo de liderazgo que se acomoda al liderazgo de Jesús. No hace por sus discípulos, lo que ellos pueden hacer. Un ejemplo de esto es cuando les invita a seguirle, les dice hare de ustedes: *pescadores de hombres...*

¹⁸Andando Jesús junto al mar de Galilea, vio a dos hermanos, Simón, llamado Pedro, y Andrés su hermano, que echaban la red en el mar; porque eran pescadores. ¹⁹Y les dijo: Venid en pos de mí, y **os haré pescadores de hombres.** ²⁰Ellos entonces, dejando al instante las redes, le siguieron. (*Énfasis añadido*), (Santa Biblia Reina Valera, 1995, Mt 2:1)

Liderazgo Visionario, son pocos los líderes que tienen su mirada en los siguientes cinco o diez años en el futuro y decir con claridad hacia donde debería dirigirse el equipo. Un líder así es inspirador, no ve los problemas como obstáculos, sino como oportunidades. Si puede ayudar a las personas a que es posible conseguir sus metas, esa persona ya está en camino de alcanzar esas metas. Un viaje de mil kilómetros empieza con un primer paso.

2.4.4.6 Personalidad y Liderazgo

MacArthur P. (2010), Pastor y maestro de la Iglesia Grace Community Church, destacado autor de libros de éxito en librerías, entre ellos Liderazgo, dice:

La verdadera clase de liderazgo demanda servicio, sacrificio y una entrega desinteresada. Una persona llena de orgullo y de autopromoción no es un buen líder de acuerdo a los parámetros de Cristo, sin importar cuanta influencia pueda tener. Aquellos dirigentes que miran a Cristo como su líder y su modelo supremo de liderazgo tendrán corazones de siervos. (p. 3)

El ejercicio del liderazgo desde hace varias décadas atrás a sufrido cambios en cuanto al papel del líder. Por ejemplo, en los años 80, era un sujeto dedicado a dar dirección aplicando control riguroso, manteniendo una tarea rigurosa de evaluación y supervisión. Entonces el perfil que se requería no demandaba mucha exigencia, su perfil requería líderes con habilidades administrativas.

Pero esa forma de liderazgo ha cambiado con el tiempo, y las nuevas necesidades de las Instituciones han promovido esos cambios. Ahora, no solo debe tener habilidades en cuanto a conocimiento, también se requiere, sobre todo habilidades de carácter, como tener integridad, carisma, sensibilidad e imparcialidad.

La Biblia tiene su propia lista, cuando se refiere al carácter del líder, enteramente preparado para toda buena obra, la siguiente tabla es un resumen de lo que el Apóstol Pablo menciona en la 1 Carta a Timoteo.

Tabla 2

Carácter Moral y Espiritual del líder, desde una perspectiva Bíblica

Carácter	Significado
----------	-------------

Irreprensible	A manera de un encabezado, que incluye todo lo demás. Ser irreprensible significa, estar libre de cualquier mancha ofensiva o deshonrosa de carácter o conducta. Habla de tener una buena reputación delante de todos. Que nadie señale una falta evidente en la persona.
Marido de una sola mujer	Es decir, si es casado debe mantener una relación matrimonial de fidelidad. Que su vida sexual sea irreprensible.
Sobrio (de dominio propio, equilibrado)	Describe a una persona estable, prudente, controlada y despierta. Es decir, mental y emocionalmente estable. Sobrio señala a una persona totalmente opuesta de aquella que es controlado por el alcohol. Un ebrio no tiene control de sus actos.
Prudente (sensible, de buen juicio)	Es una persona capaz de mantener una perspectiva objetiva frente a los problemas. Es alguien que maneja los asuntos discretamente.
Decoroso (de buenos modales virtuoso)	Es una persona que mantiene una conducta ordenada.
Hospedador	La hospitalidad es una expresión concreta del amor cristiano. Su hogar es un lugar para hacer servicio en la medida de sus posibilidades
Apto para enseñar	Quien va a guiar a la iglesia, debe conocer las Escrituras (la Biblia). Incluye tres elementos básicos: conocimiento de las Escrituras, disposición para enseñar y habilidad para comunicar.

No dado al vino	No hay una prohibición en cuanto a la ingesta de vino, sino un control en el uso del vino. La borrachera es pecado, así que no puede ser alguien que tiene problemas con la bebida.
No pendenciero (No agresivo)	Un hombre pendenciero, es alguien dispuesto a pelear siempre, ya que es malhumorado y descontrolado. No debe ser un hombre así.
Amable (indulgente)	Es una gran virtud, un sinónimo de esta palabra es “bondadoso”. Esta persona se negará a tomar represalias ante las ofensas que reciba.
Apacible (no contencioso)	Pacífico describe mejor a este tipo de persona. El líder, debe ser alguien que busca la paz ante toda situación que se presente.
No codicioso de ganancias deshonestas	El líder no debe ser alguien motivado por interés al dinero u cualquier otra ganancia motivada por su codicia. El amor al dinero puede engañar el juicio hasta de los mejores hombres.
Que gobierne bien su casa	Un hombre que no sabe gobernar apropiada y amorosamente su casa, no puede ser un buen líder. Él debe ser un líder que los guíe con su ejemplo.
No un neófito	La Escritura prohíbe que un nuevo en la fe sea reconocido como un líder para la iglesia. Necesita tiempo en la fe para madurar espiritualmente.
Que tenga buen testimonio de los de afuera	Debe ser alguien que es respetado en su comunidad, la que está fuera de la iglesia.

Nota. Tabla elaborada en base a la cita de 1 Timoteo 3:1-7, allí se describe los requisitos para los líderes, y una breve descripción de su significado. (Elaboración propia)

En esta lista hay una combinación muy estrecha entre requisitos morales y espirituales:

- Capacidad para administrar bien su hogar.
- Capacidad para proveer un modelo para otros.
- Capacidad de defender la fe.

2.4.5 Capacitación

La capacitación es una palabra utilizada comúnmente para hacer referencia a la “preparación concreta para la realización de una tarea” (Santillana, 1999, p. 217).

Para Quintero (2008), la capacitación permite desarrollar habilidades y destrezas que posibilitan realizar mejor un trabajo.

Entonces, la capacitación converge en el desarrollo y promoción de conocimientos, habilidades y actitudes de la población para ampliar sus posibilidades de participación en la actividad productiva, para construir y hacer viable su plan de vida (Glosario de términos especializados, 2018).

2.4.6 Evaluación

La observación directa consiste en observar ejemplos de comportamiento de los educados, para evaluar si ha ocurrido o no el aprendizaje. Así que observamos su participación, puntualidad y cumplimiento del plan de lectura asignado.

Para tener una buena evaluación, es necesario especificar la conducta esperada, para ver si su desempeño se ajusta a la conducta esperada.

Tabla 3*Métodos de Evaluación del Aprendizaje*

Categoría	Definición
Observación directa	Ejemplo de conducta que demuestran aprendizaje
Exámenes escritos	Desempeño por escrito en pruebas, cuestionarios, tareas, trabajos y proyectos.
Exámenes orales	Preguntas, comentarios y respuestas verbales durante la enseñanza
Calificaciones de terceros	Juicio de los observadores sobre los atributos que indican el aprendizaje de los sujetos
<ul style="list-style-type: none"> • Autorreportes • Cuestionarios • Entrevistas • Recapitulación dirigida • Pensamiento en voz alta • Diálogos 	<p>Juicio de las personas sobre si mismas.</p> <p>Respuestas escritas a reactivos o respuestas a preguntas.</p> <p>Respuestas orales a preguntas.</p> <p>Recuerdo de los pensamientos que acompañan a la ejecución de una tarea en un momento dado.</p> <p>Verbalización de los propios pensamientos, acciones y sentimientos mientras se desempeña una tarea.</p> <p>Conversaciones entre dos o más personas</p>

Nota. Información tomada de Schunk (2012).

Capítulo III

MARCO INSTITUCIONAL

Los siguientes datos, describen a la Institución que auspicia el programa de Desarrollo de Liderazgo y también describe el entorno geográfico y social de la ciudad de Huánuco – Perú, lugar donde se puso en marcha dicho programa.

3.1 Datos Institucionales

Nombre de la Institución

PIONEROS PERÚ - Agencia enviada de misioneros³, asociada a PI (Pioneros Internacional)

Datos de la localización geográfica

Av. La Paz 412-A

Distrito Arequipa (Centro Histórico), Departamento de Arequipa - Perú

Página Web: <https://pionerosperu.org/>

Pioneros Perú es una agencia misionera peruana, constituida con el propósito de despertar y movilizar misioneros latinos hacia lugares no alcanzados. Trabaja en asociación con Pioneros Internacional, una misión evangélica con más de 2593 miembros internacionales, sirviendo en 248 equipos de plantación de Iglesias, en 100 países en más de 180 grupos, en más de 117 lenguas. Con 19 Bases de envío en todo el mundo.

3.1.1 Historia de Pioneros Internacional

Fundado en los EE.UU. en 1979, “Pioneros” es un ministerio que nació de la oración a Dios amoroso y se estableció para engrandecer Su gloria entre los grupos no alcanzados del mundo.

³ Se llama misionero a aquella persona cuyo objetivo principal es el anuncio del evangelio mediante obras y palabras entre aquellos que no creen.

A lo largo de su historia, Dios ha llevado a varias organizaciones internacionales afines a integrarse a Pioneros. Éstas incluyen las siguientes Instituciones: *World Outreach Fellowship, Asia Pacific Christian Mission, South Pacific Partners, Action Partners, Caleb Project, Ameritribes* y Ministerios al Mundo Árabe (AWM/MMA).

Desde sus inicios, Pioneros Internacional ha sido un movimiento infundido con pasión y fe; una pasión por Dios y Su gloria y la expectativa de que Él hará grandes cosas a través de Sus siervos humildes y obedientes, que responden a su llamado.

3.1.2 Declaración de Misión

Pioneros Internacional moviliza equipos:

Para glorificar a Dios entre las etnias no alcanzadas. Al iniciar MPI (Movimiento de plantación de Iglesias) en colaboración con las iglesias locales.

El Apóstol Pablo dirigiéndose a sus oyentes en la ciudad de Corinto, en su primera carta les dice: “Si, pues, coméis o bebéis o hacéis otra cosa, hacedlo todo para la gloria de Dios” (Santa Biblia Reina Valera, 1995, 1 Co 2:1)

3.1.3 Valores Fundamentales

Convencidos de que esta visión global es consistente con el registro Bíblico, todos los que sirven al Señor con Pioneros cargan la misión sagrada de hacer de la oración, la adoración y el ministerio de la Palabra su máxima prioridad. De manera que los valores que regirán su conducta esta delineados por la autoridad de la Escritura, de donde se infiere los siguientes:

Pasión por Dios

La pasión de Pioneros es glorificar a Dios entre las naciones a través de la obediencia a la Palabra de Dios, la oración disciplinada, la confianza en el Espíritu Santo y la adoración. Pioneros

se esfuerza en proclamar la verdad Bíblica, evidenciada en la integridad del estilo de vida y de las relaciones.

Etnias no Alcanzadas

Pioneros se enfoca en las etnias con mayor necesidad y menor oportunidad de escuchar y comprender el Evangelio.

MPI (Movimiento de Plantación de Iglesias)

Pioneros inicia el Movimiento de Plantación de Iglesias a través de la Evangelización y el discipulado (entrenamiento de líderes) que resultan en iglesias dinámicas y auto- propagentes con una pasión misional.

Valor de la Iglesia local

Pioneros hace alianzas con las Iglesias locales de diferentes denominaciones para movilizar y desarrollar personas para un servicio efectivo. Los equipos de Pioneros procuran asociarse con iglesias locales en sus campos de ministerio en la medida de lo posible. Bajo una misma confesión de fe.

Centrado en Equipos

Pioneros lleva a cabo su misión mediante equipos movilizados desde todas partes del mundo. Los equipos desarrollan e implementan estrategias apropiadas usando dones y métodos diversos, mientras dan ejemplo de unidad cristiana. De manera que, Pioneros está comprometido al compañerismo internacional, celebrando la diversidad cultural en la tarea global.

Innovación y Flexibilidad

Pioneros utiliza medios innovadores para obtener acceso y ministrar efectivamente a las etnias no alcanzadas. Pioneros es flexible y sensible a la vocación, visión y necesidades únicas de cada miembro.

Ética de Gracia

Pioneros afirma que la gracia de Dios opera de manera única en la vida de todos los creyentes. En todas nuestras relaciones, nos esforzamos por cultivar un clima de aceptación y respeto mutuo que anima a cada uno de nosotros a alcanzar nuestro pleno potencial en Cristo, en la tarea misional.

Liderazgo por Servicio Participativo

Pioneros empodera a sus miembros a través de una estructura descentralizada que enfatiza el liderazgo de servicio basado en equipos y un estilo interactivo de toma de decisiones basado en la confianza.

3.1.4 Estrategias de Ministerio

Para cumplir con la Declaración de Misión de Pioneros: Moviliza obreros del Cuerpo internacional de Cristo.

Se enfoca en Evangelización⁴, discipulado, enseñanza Bíblica, Plantación de Iglesias y desarrollo de liderazgo entre etnias no alcanzadas, dentro del contexto del testimonio evangélico integral. Usa estrategias creativas, relevantes y culturalmente apropiadas. Trabaja en cooperación con otros que comparten nuestra posición y propósito evangélico.

3.1.5 Declaración de Fe

Se cita a continuación la declaración de fe de Pioneros Internacional.

- Creemos que las Sagradas Escrituras, compuestas por el Antiguo y Nuevo Testamentos, fueron originalmente dadas por Dios, divinamente inspiradas, sin error,

⁴ Se conoce como evangelización el acto de predicar el evangelio de Jesús, es decir, de difundir el cristianismo. La evangelización es una función propia de los creyentes de Cristo y del resto de confesiones cristianas.

infalibles y son absolutamente confiables y son la autoridad suprema en todos los asuntos de fe y práctica.

- Creemos en un solo Dios, Creador de todas las cosas, existente eternamente en tres personas: Padre, Hijo y Espíritu Santo.
- Creemos en nuestro Señor Jesucristo, Dios manifestado en la carne, Su nacimiento virginal, Su vida sin pecado, Sus milagros divinos, Su muerte vicaria y expiatoria en la cruz, Su resurrección corporal, Su ascensión y exaltación, Su obra mediadora y Su regreso personal, inminente y visible en poder y gloria.
- Creemos que Adán y Eva fueron creados a imagen de Dios, fueron tentados por Satanás, el dios de este mundo y cayeron; que su pecado ha pasado a todas las personas, quienes en consecuencia están perdidos, son incapaces de salvarse a sí mismos de la ira de Dios y necesitan ser salvados.
- Creemos que la salvación es un regalo de Dios a los que se arrepienten y creen personalmente en Jesucristo; que se logra por la gracia de Dios a través de la sangre derramada del Señor Jesucristo y la regeneración por el Espíritu Santo.
- Creemos en Dios Espíritu Santo, quien mora en todos los creyentes, capacitándoles para vivir vidas santas y para dar testimonio y trabajar para el Señor Jesucristo a pesar de la oposición del mundo, la carne y de Satanás.
- Creemos en la unidad espiritual de todos los verdaderos creyentes, la Iglesia universal, el Cuerpo de Cristo.
- Creemos en la resurrección tanto de los salvos como de los perdidos; aquellos que son salvos a la resurrección de vida eterna con Dios, aquellos que están perdidos a la resurrección de condenación eterna separados de Dios.

- Creemos que Cristo ordenó a la Iglesia a ir por todo el mundo y hacer discípulos de todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre, del Hijo y del Espíritu Santo, y enseñando a aquellos que creen a obedecer todo lo que Cristo ordenó.

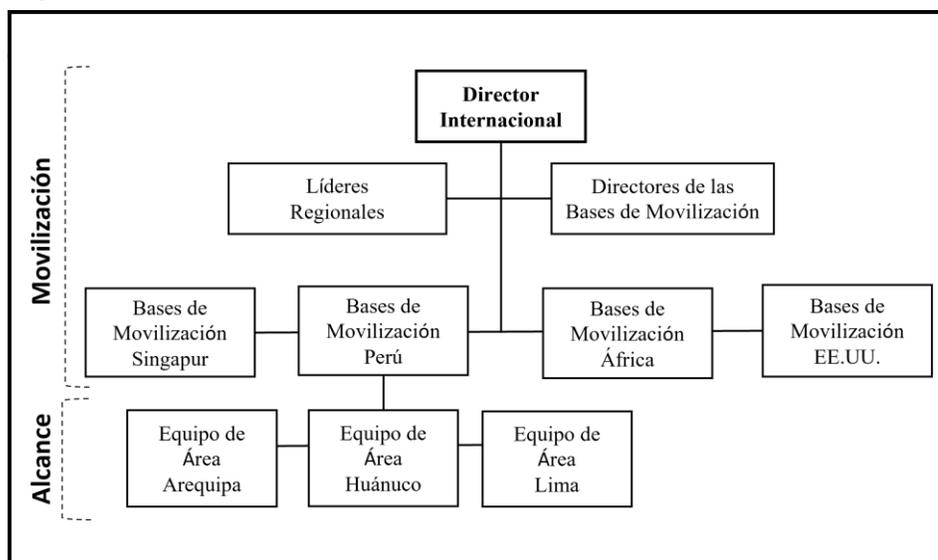
3.2 Organización Institucional

Para poder alcanzar su Misión, Pioneros se organiza en dos áreas operativas, que son complementarias en su tarea:

La Movilización (a través de portales tales como Bases, Oficinas y designaciones de Áreas) todos ellos están ubicados en los diferentes países, donde por medio de diferentes actividades, se busca motivar a las iglesias para levantar y apoyar a hombres y mujeres que sean enviados a los diferentes países, dónde hay necesidad de proclamar el evangelio.

La segunda área operativa es el **Alcance**, que se da a través de los Equipos. Cada Base de Movilización está en las diferentes regiones del mundo, están conformados por varios Equipos de Alcance que trabajan en el campo misionero.

Figura 2



Nota. La figura muestra las áreas operativas para el alcance la misión y la relación que tienen unas de otras. (Elaboración propia)

Pioneros es una organización internacional que incluyen creyentes (miembros) provenientes de muchas iglesias y trasfondos diferentes. Cada Equipo de Pioneros es dirigido por un Líder de Equipo, y cada Equipo se asocia con otros Equipos de su Área. Los líderes de Equipo reportan sus avances al Líder de Área y estos a su vez a los líderes regionales.

El programa fue implementado en Pioneros Perú, en la oficina de Movilización ubicada en el departamento de Huánuco - Perú, desde el año 2013. A la fecha la oficina está compuesta por un Directorio, cuyos miembros son el director y dos representantes de las Iglesias Evangélicas de Arequipa. La Base de Movilización Perú, es conformado por unos 6 equipos que se ubican en los siguientes departamentos: Arequipa, Lima, Huánuco, Pucallpa, Trujillo y Iquitos. Cada uno de estos equipos están conformados por 4 a 5 miembros que trabajan en las diferentes comunidades de su localidad.

3.2.1 Movilización (Primera Esfera Operativa)

Moviliza obreros del cuerpo Internacional de Cristo, que son convocados de los diferentes países, para ser enviados.

Las oficinas encargadas de llevar a cabo esta tarea son las Bases de Movilización, que están ubicadas en las diferentes regiones del mundo. Su tarea es motivar a los miembros de iglesias Cristianas Evangélicas locales, y lo hacen por medio de conferencias y talleres de información.

Pioneros, también recomiendan una “Experiencia transcultural previa”, (que sea supervisada y dirigida) de inmersión en una cultura distinta a la suya. Hay una gran diferencia entre aquellos que tuvieron una experiencia previa (antes de salir al campo) frente a quienes nunca la tuvieron.

En esta primera esfera de movilización, se debe tomar en cuenta “el choque cultural”, entendido como:

El conjunto de pensamientos y emociones negativas que surgen como el resultado de convivir en una cultura distinta a la suya.

3.2.2 Alcance (Segunda Esfera Operativa)

Los Equipos de Área, se enfocan en la Evangelización, discipulado, enseñanza Bíblica, Plantación de Iglesias y desarrollo de liderazgo entre etnias no alcanzadas, dentro del contexto del testimonio evangélico integral. Estos Equipos de Área están localizados en los diferentes países, a estos lugares los llamamos “campo misionero”.

Estas experiencias transculturales son el paso previo a la plantación de la nueva iglesia.

Existe siete pasos que ayudan a desarrollar actitudes de adaptación transcultural:

Tabla 4

Siete Actitudes de Adaptación Transcultural

Pasos	Actitudes
Aprender el lenguaje para utilizarlo	Se entiende que el idioma es la llave para introducir a los misioneros en la nueva cultura. Aunque no se pueda hablar perfectamente, el esfuerzo por intentar comunicarse son y serán bien apreciados
Se debe estar atento	Se debe escuchar y observar detenidamente, se debe prestar atención a la comunicación no verbal, por tanto, se debe tener una actitud de alerta con la disposición de estar dispuesto a aprender.
Suspende y elimina todo tipo de juicios y etiquetas	Si tiene una tendencia de etiquetar todo como bueno y malo. No se debe hacer eso, sino observa, describe,

	acepta y evalúa sin que esto sea un impedimento para entender y participar plenamente en la nueva cultura.
Trata de empatizar	Significa ponerse en el sitio de la otra persona, intentando ponerse en el lugar de la otra persona.
Reconoce y acepta que la ansiedad es algo natural	Cuando se intenta comunicar dentro de otra cultura y con otra lengua las cosas no suelen ser fáciles. En ese proceso se presentarán momentos de estrés debido al propio ejercicio de comunicar y entender.
Sean honestos	Si se está confundido o no se ha entendido es mejor admitirlo que pretender que todo está bien.
Trata de involucrarte en la cultura	Muestre deseo de aprender sobre la gente y su cultura, participando en su vida diaria, en su comunidad. Aproveche los momentos para compartir sobre su trasfondo.

Nota: Descripción de actitudes a la adaptación transcultural (Elaboración propia)

Usa estrategias creativas, relevantes y culturalmente apropiadas.

Por ejemplo: utilizar la práctica de algún deporte, proyectos de apoyo escolar, cuidado en salud preventiva, manualidades. Todo esto con el fin de crear confianza y establecer lazos de amistad. También elaboran textos en el idioma original, películas, folletos. Materiales que no sean alienantes a su cultura.

Capítulo IV

MARCO PRÁCTICO

El presente documento, denominado memoria laboral, describe las acciones, experiencias obtenidas en el desempeño laboral. Experiencia de trabajo realizado en la república del Perú, departamento de Huánuco entre los años 2014 al 2017, bajo el auspicio de la Agencia Misionera Pioneros Perú y el Ministerio Equipando Siervos.

4.1 Contexto Laboral

A continuación, se narra los aspectos previos a la implementación del Programa de Entrenamiento de líderes. Los cuales se narran en primera persona, para una mejor comprensión del proceso.

Llegué al Perú el año 2013 por medio del Ministerio Equipando Siervos, y fui designado a trabajar con el Equipo de Pioneros en la ciudad de Huánuco. Algunos miembros del equipo ya trabajaban en el lugar en la fundación de una iglesia entre los quechuas, otros se dedicaban a la traducción de la Biblia a la lengua del lugar, es decir traducir la Biblia al quechua. Desde un inicio, mi preocupación se centraba en la preparación de líderes idóneos para dirigir las iglesias emergentes y/u otras iglesias ya establecidas que carecían de liderazgo.

Mi primer año en el lugar, fue para establecer relaciones de confianza con líderes locales e identificar las necesidades emergentes en las iglesias locales del lugar.

4.1.1 Departamento de Huánuco

4.1.1.1 Características Socioeconómicas

Ubicación geográfica

El departamento de Huánuco se encuentra ubicado en la parte oriental del país, abarcando una superficie de 37.266 km², que representa el 2,9% del territorio nacional.

Cuenta con dos regiones, la sierra y la zona ceja de selva y selva.

Posee importantes afluentes como los ríos Pachitea, Marañón y Huallaga, y su altitud oscila entre 160 msnm y los 3850 msnm. Siendo el distrito de Honoria, en la provincia de Puerto Inca, el de menor altitud (168 msnm) y el distrito Queropalca, en la provincia de Lauricocha, la mayor altitud (3.831 msnm).

Población

El departamento, creado el 24 de enero de 1869, se encuentra políticamente constituido por once provincias: Huánuco (la capital), Puerto Inca, Leoncio Prado, Marañón, Huamalíes, Pachitea, Lauricocha, Huacaybamba, Ambo, Dos de Mayo y Yarowilca, albergando un total de 84 distritos en el departamento.

La población censada de 2017 en Huánuco ascendió a 721 047 habitantes (2,5 por ciento de la población censada a nivel nacional), de los cuales el 50,5 por ciento fueron mujeres.

El 29 por ciento de la población del departamento se concentra en la zona ceja de selva y selva, sobresaliendo las provincias de Leoncio Prado, Puerto Inca y Marañón; y el resto (71 por ciento) en la zona sierra, destacando las provincias de Huánuco, Huamalíes, Ambo, Pachitea y Dos de Mayo, entre los principales.

Clima e hidrografía

El departamento cuenta con climas variados, lo que posibilita la producción de múltiples productos agrícolas y pecuarios. Es cálido en la cuenca del Pachitea y en el norte (zona de Tingo María), mientras que en los márgenes de los ríos Marañón y Huallaga es templado, registrándose bajas temperaturas en las provincias de Dos de Mayo y Lauricocha. A pesar de encontrarse en la zona sierra, la ciudad de Huánuco se encuentra a una altitud de alrededor los 1 900 msnm, ofreciendo uno de los mejores climas de la región central del país.

Posee importantes recursos hídricos por la existencia de gran cantidad de ríos, riachuelos, lagos y lagunas. Existen dos cuencas hidrográficas que integran longitudinalmente al Provincia.

Figura 3

Mapa Político del Perú



4.1.1.2 Características Socioculturales

Huánuco alberga a 5 pueblos indígenas u originarios (No alcanzados): Asháninka, Kakataibo, Quechuas, Shipibo y Yanasha⁵

Asháninka

Los Ashaninka representan el grupo indígena u originario amazónico demográficamente más numeroso del Perú. Su identidad se encuentra estrechamente relacionada con el territorio y la defensa del mismo. De igual manera, es de suma importancia el vínculo con la naturaleza y los seres que la habitan, puesto que entre ellos se reconoce que todo lo que les rodea tiene vida. Los Ashaninka, además, reconocen la importancia de impulsar la revalorización de su cultura, principalmente, para transmitir conocimientos y saberes tradicionales, como el idioma o el uso de plantas, a las nuevas generaciones.

Las regiones donde se ubican mayoritariamente los Ashaninka son Junín, Ucayali, Pasco, Cusco, Huánuco y Ayacucho, las cuales tienen como principales ríos el Pichis, Perené, Ene, Tambo y Ucayali.

Kakataibo

El pueblo Kakataibo, cuya lengua pertenece a la familia lingüística Pano, ha sido también conocido como uni. En su lengua, uni significa ‘verdaderos hombres’ o ‘gente’, y es así como gran parte de los Kakataibo se autodenominan.

El pueblo Kakataibo habita principalmente en los departamentos de Ucayali y Huánuco, cerca de las cuencas de los ríos Aguaytía, San Alejandro y Sungaroyacu. Según los resultados de los censos nacional 2017, por sus costumbres y sus antepasados han sido 1,164 personas que se han autoidentificado como parte del pueblo Kakataibo a nivel nacional; y por el idioma o lengua

⁵ Según el ENAHO 2018

materna con el que aprendió a hablar en su niñez han sido 1,553 personas que han manifestado que hablan la lengua kakataibo que corresponde al 0,03% del total de lenguas originarias a nivel nacional. Además, los datos obtenidos por el Ministerio de Cultura, la población de las comunidades del pueblo Kakataibo se estima en 3,715 personas.

Yanesha

Al pueblo Yanesha se le conoce también bajo el nombre de “Amuesha”. El término “Yanesha” significa, en su propia lengua, “nosotros la gente” y, a diferencia de los otros bajo los cuales se han conocido a este pueblo, está es una denominación propia.

Antiguamente, este pueblo se asentó en los valles de los ríos Huancabamba, Chorobamba, Paucartambo y Perené. El mítico cerro de sal, que ocupó parte de su territorio, fue el escenario del intercambio comercial con otros pueblos amazónicos.

Quechua

Es un conjunto grande y diverso de pueblos andinos de larga data, que tiene como lengua materna el Quechua, en sus distintas variedades (Quechua de Huamalies, Ambo – Pasco, etc). Entre los distintos pueblos quechuas se encuentra los Chankas, los Huancas, los Huaylas, entre otros; y constituyen una parte mayoritaria de la población indígena u originaria del Perú.

Así mismo, son poseedores de una cultura compleja y avanzada, que se caracterizó por su adaptación a las condiciones geográficas y climáticas del lugar.

4.2 Propuesta del Programa

El programa de entrenamiento de líderes nace de una detenida observación por el lapso de un año, tiempo que sirvió para el establecimiento de relaciones de confianza con líderes locales de Iglesias evangélicas en dicho departamento. A través de la observación, se pudo evidenciar la carencia de Líderes formalmente entrenados para dirigir las iglesias existentes y las nacientes.

Existía claramente la necesidad de diseñar un modelo de entrenamiento de líderes para dichas las iglesias evangélicas.

4.2.1 Problemática Identificada

Perú sigue siendo un país mayoritariamente católico, pero el porcentaje de ciudadanos que profesa la fe evangélica ha crecido de forma notoria en la última década, experimentando un crecimiento en un 25,3%. Mientras, la religión católica subió tan sólo en un 4%.

El CENSO 2017 muestra que, en el país, el 76,0% (17 millones 635 mil 339 personas) de la población censada de 12 y más años profesa la religión católica, seguida de la religión evangélica con 14.1 % (3 millones 264 mil 819 personas), el 4,8% ...otra religión⁶.

Entonces, cuando se refiere a la población cristiana evangélica, se habla de una población que va en crecimiento a un ritmo de 85 mil nuevos cristianos evangélicos por año.

Esta población evangélica en crecimiento, aunque, cuenta con Universidades, Colegios, Institutos e iglesias locales a lo largo y ancho de Perú. Las mismas en su mayoría están concentradas generalmente en las áreas urbanas más grandes, como la ciudad de Lima y Arequipa. Pero, en áreas rurales carecen de estas ventajas y los líderes emergentes no reciben un adecuado entrenamiento y esto obviamente repercute en la vida de la Iglesia.

Entonces, ¿Cómo entrenar líderes para las iglesias emergentes en áreas que no pertenecen a la capital? ¿Cómo entrenar líderes que conozcan la Biblia y puedan explicarla en su contexto y aplicarla a las necesidades de sus oyentes? ¿Cómo entrenar líderes con altos valores morales, de manera que sean agentes de cambio en su comunidad?

El Apóstol Pablo dirigiéndose a su joven discípulo Timoteo le dijo:

⁶ Datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), que presento los resultados definitivos de los Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas, que se ejecutó el día 22 de octubre en el área urbana; y en el área rural, del 23 de octubre al 6 de noviembre.

“Pues tú, hijo mío, esfuérzate en la gracia que es en Cristo Jesús. Y lo que has oído de mí entre muchos testigos, **esto encarga a los hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros**”. (Énfasis añadido) (Santa Biblia Reina Valera, 1995, 2 Ti 2:1-2)

Esto que dice Pablo, es todo un desafío: ¿Cómo encargar a hombres fieles, que sean idóneos para enseñar también a otros?

Motivado por estas preguntas, y lo que Pablo menciona, se trabajó en el diseño e implementación del Programa de entrenamiento de Líderes en iglesias Evangélicas, de comunidades quechuas en el departamento de Huánuco entre los años 2014-2017.

Programa que tiene fundamento en la experiencia de entrenamientos de líderes llamada Equipando Siervos, una experiencia desarrollada en La Paz – Bolivia, y diseñada por el Misionero Pablo James. Entonces su propuesta es la base del Programa de Entrenamiento de líderes.

4.2.2 Modelo Pedagógico

El apóstol Pablo en su carta personal dirigida a su amigo Timoteo, quién está liderando la iglesia en la ciudad de Éfeso, le dice:

Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros. (Santa Biblia Reina Valera, 1995, Ro 15:14).

¿Qué tipo de perfil debería tener un líder idóneo?, ¿Qué significa ser idóneo?

El diccionario dice de la palabra idóneo “...que reúne las condiciones necesarias u óptimas para una función o fin determinados”.

La respuesta a estas preguntas se encuentra en la tabla 2 que menciona el carácter moral y espiritual del líder según la Biblia (ver Tabla 2).

¿Cómo sería la sociedad, si fuera gobernada por hombres idóneos? Si se contara con hombres y mujeres idóneos, no solo con preparación académica, sino moral y disposición para servir a otros. Seguramente habría más justicia y progreso para todos.

Por tanto, tomando en cuenta la experiencia de Equipando Siervos, la presente propuesta busco desarrollar un liderazgo sólido e idóneo, bajo el Modelo Educativo Constructivista, y el enfoque de aprendizaje por competencias. Y es, el aprendizaje por competencia que menciona el Apóstol Pablo en su cita de Romanos 15:14

“Por mi parte, hermanos míos, estoy seguro de que ustedes mismos rebosan de bondad, abundan en conocimiento y están capacitados para instruirse unos a otros” (Santa Biblia Reina Valera, 1995, Ro 15:14).

Un liderazgo idóneo desarrollado bajo los siguientes ámbitos de la personalidad, que definen el perfil de salida de la persona que será entrenada.

Tabla 5

Explicación de las Competencias

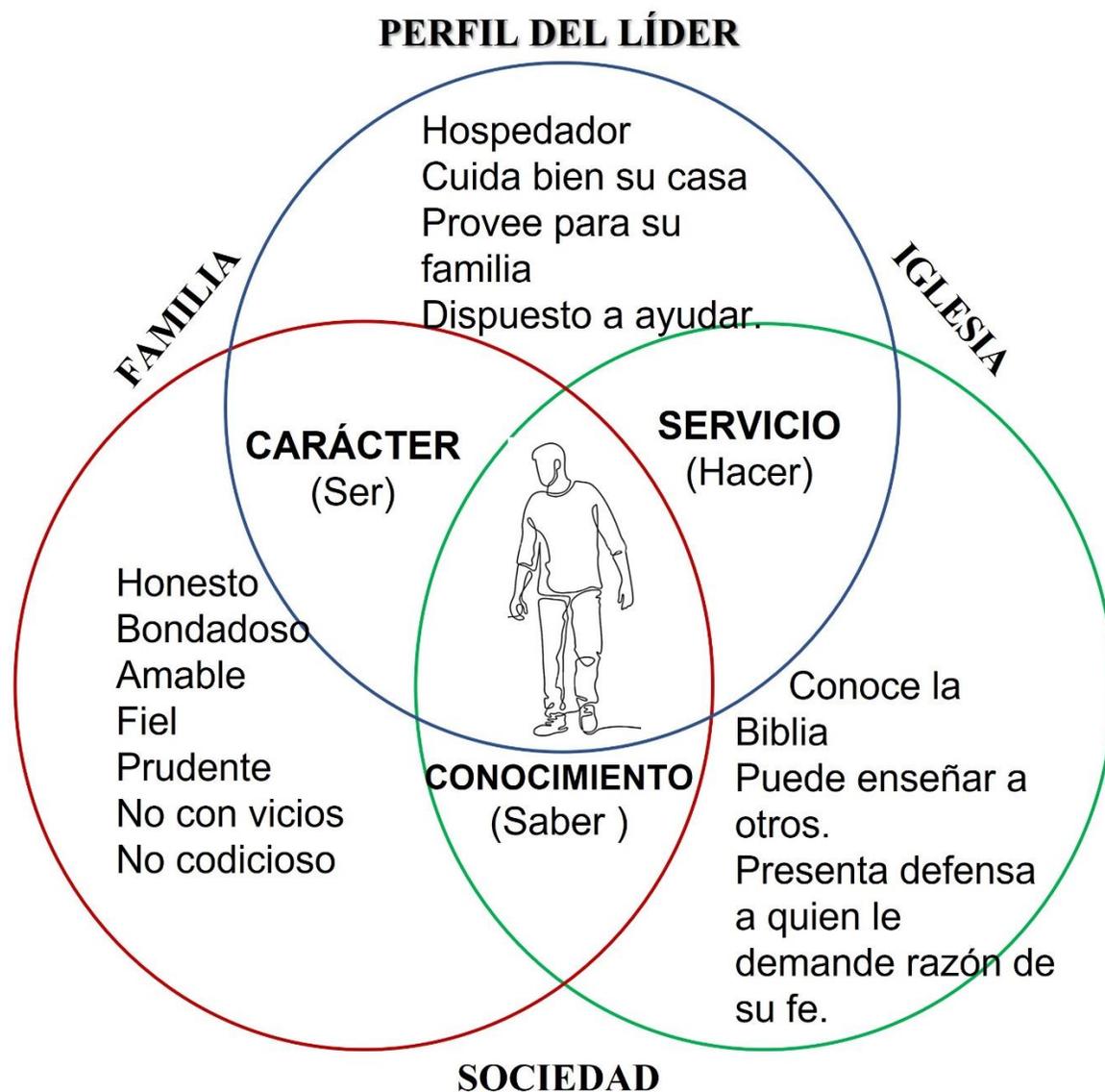
Base Bíblica	Área del ser humano	Competencia por lograr
Rebosan de bondad	Carácter – implica las competencias sociales	Esto tiene que ver con el SER.
Abundancia de conocimiento	Conocimiento – Contenido Es el ámbito cognitivo	Esto tiene que ver con SABER.
Están capacitados para instruirse unos a otros	Servicio – Implica técnicas y métodos	Esto tiene que ver con HACER.

Nota. Tabla que explica la relación entre la base bíblica y las competencias a lograr en los participantes del entrenamiento de líderes (Elaboración propia)

La siguiente imagen podría describir mejor el perfil de líder que se quiere alcanzar con la propuesta, tomando en cuenta los ámbitos de la personalidad descritos anteriormente.

Figura 4

Descripción del Perfil del Tipo de Líder



Nota. Imagen representa el perfil del tipo de líder que se pretende obtener, denominado por algunos – Perfil de entrada. (Imagen propia).

4.2.3 Estrategias en la Enseñanza

El papel de los facilitadores, el papel del participante, las actividades previas, la manera de realizar las reuniones, fueron diseñados en base a los siguientes principios denominado “estrategias en la enseñanza”, propuesto por el maestro cristiano más influyente en los Estados Unidos, en el último siglo. El profesor Howard Hendricks profesor en el Dallas Theological Seminary.

Tabla 6

Siete Conceptos Estratégicos en la Enseñanza

LEY ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	CONCEPTO	EXPLICACIÓN
LA LEY DEL MAESTRO	Si deja de crecer hoy, dejará de enseñar mañana.	El maestro es un estudiante entre los estudiantes. El maestro debe seguir creciendo y cambiando. ¿Cómo puede mejorar? Mientras vive aprende; y mientras aprende, vive. El crecimiento debe ser una tarea integral, no solo intelectual, sino física y emocionalmente.
LA LEY DE LA EDUCACIÓN	La manera en que las personas aprenden determina cómo usted enseña.	El maestro debe entusiasmar y dirigir las autoactividades del estudiante, pero; no decirle nada, ni hacer nada por él que pueda aprender o hacer por sí mismo. Debe llevar al estudiante a

		ser un investigador, un descubridor, y un hacedor. Y para esto debe aprender a leer, escribir, escuchar y hablar.
LA LEY DE LA ACTIVIDAD	El máximo aprendizaje es siempre el resultado de la máxima participación.	La actividad debe ser significativa, de tal manera que nunca es un fin en sí mismo, sino un medio para llegar al fin. Lamentablemente la mayor parte de la educación está orientada en oír.
LA LEY DE LA COMUNICACIÓN	La comunicación eficaz requiere la construcción de puentes.	Cualquier cosa que se quiere comunicar a otra persona incluye...algo que conozco...algo que siento ...y algo que estoy haciendo. Es el punto de partida de la comunicación. ¿Qué es lo que sé y qué quiero que estos alumnos sepan? ¿qué siento y qué quiero que ellos sientan? ¿qué hago y qué quiero que ellos hagan?
LA LEY DEL CORAZÓN	La enseñanza que impacta no es de cabeza a cabeza, sino de corazón a corazón.	Aprender es cambiar. Es un cambio en su conocimiento, un cambio en su sentimiento y un cambio en su conducta.

LA LEY DEL ESTÍMULO	La enseñanza tiende a ser más eficaz cuando el estudiante está apropiadamente motivado.	Existe una falta de creatividad a la hora de producir motivación apropiada. Utilizar la motivación externa, para producir la interna. Se debe descubrir que le motiva para que desee aprender por si mismo.
LA LEY DE LA PREPARACIÓN	El proceso de enseñanza aprendizaje será más eficaz si tanto los estudiantes como el maestro están adecuadamente preparados.	Las tareas son la preparación mental, un contexto sobre el cual edificar y pueden despertar motivación para que estudian por sí mismos. Deben ser creativas, que estimulen el pensamiento y deben ser realizables.

Nota. Imagen elaborada en base a los principios descritos por el Dr. Hendricks (2003). En su libro Enseñando para cambiar vidas (Elaboración propia).

4.2.4 Propósito del Entrenamiento

Las y los participantes del programa de entrenamiento de líderes, fortalecen sus competencias de liderazgo en tres ámbitos: conocimiento, carácter y servicio, por medio de un proceso de acompañamiento.

Es un proceso de entrenamiento mutuo de tres años para formar líderes idóneos para iglesia. Hombres y mujeres que buscan crecer en su compromiso de amar a Jesús, estudiar, pensar y enseñar bíblicamente, viviendo fieles a Cristo en sus matrimonios, familias y discipulado personal,

formando amistades bíblicas y guiando a sus iglesias para que se conviertan comunidades centradas en el evangelio.

4.2.4.3 Objetivos Específicos

- Aprender y desarrollar las actitudes y habilidades necesarias a fin de servir al Señor en su iglesia, como líderes idóneos.
- Formar líderes que centren su tarea en el liderazgo en la autoridad de la Palabra de Dios.
- Fortalecer el liderazgo existente de las iglesias locales de comunidades quechuas para que piensen y vivan y sirvan bíblicamente, entendiendo que el evangelio es el mensaje central de la Biblia.
- Identificar, Promover e impulsar a nuevos liderazgos voluntarios del proceso de Entrenamiento de Líderes, para que sean agentes que guíen a otros.
- Equipar a los participantes con una pequeña biblioteca (libros, documentos elaborados por el equipo de Entrenamiento de Líderes, y otros) y capacitarlos en el uso de estos materiales.

4.2.5 Metodología de las Reuniones

En la ley de la actividad, el profesor Hendricks propone que el máximo aprendizaje siempre es el resultado de la máxima participación. Es por eso que las reuniones no son clases tradicionales, donde hay un maestro que sabe y alumnos con escasos conocimientos del tema.

Cada sesión es un tiempo interactivo, (diálogo continuo) de una porción de un libro de la Biblia o sobre un capítulo de un libro sugerido. La persona designada para facilitar, guía un tiempo de interacción del grupo utilizando preguntas para que todos los participantes puedan compartir lo que han aprendido.

Los participantes del entrenamiento de líderes han de reunirse una vez por semana en ambientes de su iglesia u otro ambiente que reúna las condiciones necesarias para la reunión (una mesa, suficientes sillas, buena iluminación). Cada grupo se reunirá bajo la supervisión de un facilitador para que juntos puedan cumplir con los requisitos de estudio. Se recomienda que cada grupo, no sea mayor a 15 personas, ni menor a 8 personas.

4.2.5.1 Momentos de la Reunión.

Cada reunión tendrá una duración de 2 horas y 30 minutos, que se dividirán en tres partes:

- En la primera hora se hará una discusión de los temas asignados en los libros, en base a las preguntas preparadas por el facilitador.
- En la segunda parte se hará un análisis del pasaje Bíblico asignado.
- Finalmente, en grupo más pequeños se reunirán para un tiempo denominado “tiempo de transparencia” es un tiempo de rendición de cuentas en cuanto a carácter. Respondiendo a las siguientes preguntas: ¿Cómo esta su relación con su esposa (a), si es casado (a)?, ¿Cómo esta su tiempo con Dios?, ¿Qué tentaciones está enfrentando esa semana? y ¿Qué está haciendo para vencer esa tentación?

Las reuniones se realizarán 1 vez por semana, por un periodo de 2 ½ horas, cada módulo tiene 18 semanas y son 6 Módulos.

4.2.5.2 Actividades al Interior de la Reunión.

Se debe recordar que es un tiempo interactivo, el asignado a dirigir, no es el maestro que sabe todo. Sino un facilitador de la discusión. De manera que, quien va a dirigir debe tomar en cuenta las siguientes recomendaciones.

Quien dirige en la fecha asignada, debe preparar los siguientes componentes de antemano:

4.2.5.2.1 Inicio. El inicio es denominado “Gancho”, porque la finalidad es motivar a los participantes. La enseñanza tiende a ser más eficaz cuando el estudiante está apropiadamente motivado. Un Gancho identifica una necesidad o problema que se tiene en común relacionado al tema, para “abrir el apetito”, es decir, ayudar a cada uno a sentir la necesidad de buscar una solución para el problema planteado.

Las siguientes preguntas pueden ayudar para esto.

- ¿En Tu opinión, es importante estudiar la Biblia? ¿Por qué sí/ por qué no?
- ¿Cuál ha sido su experiencia con esto? (otro buen gancho puede ser la pregunta: ¿Cuáles son algunas buenas preguntas que podrías realizar si tendrías la tarea de dirigir una interacción de grupo sobre este capítulo?
- ¿Cuáles serían ejemplos de malas preguntas?)

4.2.5.2.2 Proceso. Se realiza en base al libro o pasaje bíblico asignado. Se formularán preguntas acerca del texto, siempre llevando las preguntas y palabras a un resumen del mensaje central para entender lo QUE DIJO el autor, y al mismo tiempo aclarando y resumiendo lo que los participantes compartan.

Tipos de preguntas que puedes usar para dirigir a los participantes:

- ¿Cuáles son las palabras claves que identificaron y sus definiciones?
- ¿Qué dijo el autor acerca de...?
- ¿Qué es lo que dijo el autor que más te impactó?
- ¿Cuándo el autor dijo (esto...), qué estaba tratando de comunicar?
- ¿Tú al decir esto, estás diciendo que... (resumir lo que uno expresó o lo que preguntó)?
- ¿Están todos de acuerdo en que...?

- ¿Cuál es el mensaje central del autor en este pasaje/párrafo (o capítulo)?
- Personalizar: Identificar principios y aplicaciones.

4.2.5.2.3 Cierre. En la parte final de la reunión, se busca llegar a conclusiones y aplicaciones mediante preguntas como:

- ¿Cómo se aplica (esto...) a nuestra situación?
- ¿Están todos de acuerdo con este punto...?
- ¿Alguien tiene un ejemplo sobre esto en su propia vida/ ministerio?
- ¿Cuáles son algunos principios que nosotros podríamos utilizar en nuestras vidas/ familias/ iglesias?

Aplicando la enseñanza de manera personal.

- ¿Qué importancia tiene lo que hemos aprendido hoy para tu vida y/o ministerio?
- ¿Cuál es tú convicción personal en cuanto a lo que se ha hablado hoy?
- ¿Qué voy a poner en práctica (en mi vida y ministerio) como resultado de este estudio?

Respeto para todos: Se debe establecer reglas para la reunión:

- Una persona habla a la vez y los demás escuchan.
- No burlarse de los que se equivocan ni humillarlos.
- Entender, reflexionar o pedir aclaración antes de responder lo que otros dicen.

4.2.5.3 El papel del Facilitador

El denominativo “facilitador” es utilizado para la persona que dirigirá la reunión. Su propósito es dirigir un diálogo, ¡NO ENSEÑAR UNA CLASE! No se quiere escucharte decir todo lo que la persona sabes acerca del tema (es decir, no se quiere escuchar un discurso o prédica), la tarea que debe hacer es guiar un diálogo donde TODOS ¡participan!

El que dirige no debe hablar más del 10% de todo el tiempo. La tarea principal del facilitador es dirigir preguntas a los participantes y resumir lo que ellos compartan.

Ejemplos que pueden servir como guía para la discusión. Utilizando el capítulo 1 del Manual Interpretación Bíblica.

Libro (preguntas que se pueden hacer de la lectura previa del libro asignado)

¿Qué te impactó más leyendo este capítulo?

¿Cuáles son impedimentos más comunes para que las personas no estudien la Biblia?

¿Cuál es el más común de estas excusas?

¿Puedes pensar en otra que no estaba en la lista?

En su experiencia personal, ¿qué dificultades han tenido con su propia motivación realizando el arduo trabajo de estudiar la Biblia?

¿Qué es “la hermenéutica bíblica”? ¿Cuál es la importancia de esto para el creyente?

¿Cuáles son los peligros de no interpretar fielmente la Biblia?

Según la Biblia, ¿por qué es importante estudiarla?

¿Qué significa que la Biblia es la suficiencia y la Revelación de Dios para el creyente?

¿Estás de acuerdo con el autor que la Biblia es fácil de entender?

¿Por qué necesitamos teólogos?

4.2.5.4 Evaluación de la reunión

Al final de la reunión, el facilitador junto con el que dirigió debería hacerse las siguientes preguntas.

¿Estuvo bien organizada la reunión? ¿Fue provechosa la reunión? ¿Hubo un buen ambiente? ¿Qué peticiones específicas ayudarían a mejorar la reunión?

En cuanto a los participantes extrovertidos y seguros de sí mismos: ¿Se les permitió que participaran sin perjudicar a los más tímidos?

En cuanto a los participantes tímidos: ¿Se le animó a fin de que participaran más?

En cuanto a los participantes aburridos o desinteresados: ¿Se tomó especial interés en descubrir cómo despertar en ellos la motivación por la clase?

4.2.6 Metodología del Estudio

Utilizaremos el método inductivo, es un método por descubrimiento que lleva al estudiante directamente a las Escrituras, partiendo de lo particular a lo general. La finalidad de este método es descubrir por ti mismo mediante la **observación** cuidadosa del texto bíblico, que te llevará a una adecuada **interpretación** de la Palabra de Dios y a una correcta **aplicación**, que produzca en los participantes **transformación** al conocer más a Dios y ser confrontado con sus verdades. Este método de estudio está basado en la identificación de palabras claves, conocer su significado y relacionar con el texto (pasaje bíblico) asignado.

4.2.7 Plan de Estudio

El proceso de enseñanza – aprendizaje debe ser disfrutado, no soportado como si fuera una carga pesada que llevar.

El plan de estudio (malla curricular) está dividido en 6 módulos, cada módulo consta de 18 reuniones, el tiempo de cada reunión de es 2 ½ horas y media.

Tabla 7*Contenido del Módulo 1*

Módulo 1
Bases para estudiar y enseñar bíblicamente con el evangelio en el centro.
Los participantes al finalizar el módulo: (Saber) Comprenden los principios fundamentales de la interpretación de la Biblia. (Ser) Se sienten motivados a estudiar la Biblia aplicando esas verdades en su vida cotidiana. (Hacer) Aplican los principios de la interpretación a lo largo de su desempeño ministerial en forma creativa.
<u>Romanos Capítulos 1 al 4</u> - Se realiza un estudio inductivo de la Biblia, capítulo a capítulo y versículo a versículo, descubriendo, analizando palabras claves, definiéndolas y atendiendo la enseñanza de la doctrina de la justificación por la fe.
Manual “Interpretar la Biblia Fielmente” - Bases para la interpretación bíblica
Hendricks, Howard, “Enseñando Para Cambiar Vidas” - Para captar la idea de cómo aprender mejor el estudio personal, seguido de una discusión interactiva basada en lo que cada participante estudió.
Ramsay, Richard B. Cuán Bueno debo ser – Entender el núcleo del evangelio: El plan de Dios sobre la salvación.

Nota. Figura que muestra el contenido del Módulo (Elaboración propia).

Figura 5

Programación de Reuniones Módulo 1



MÓDULO 1

BASES PARA PENSAR Y ESTUDIAR BÍBLICAMENTE

Fecha	Primera Hora	Encargado	Segunda Hora	Encargado
Semana 1	Intro ESI / Como dirigir estudios	Líder	Patrón de estudio bíblico/Carta ESI	Líder
Semana 2	Introducción/Romanos 1.1-7		Como estudiar fielmente Cap. 1	
Semana 3	Romanos 1.8-15		Como estudiar fielmente Cap. 2	
Semana 4	Romanos 1.16-17		Como estudiar fielmente Cap. 3	
Semana 5	Romanos 1.18-24		Como estudiar fielmente Cap. 4	
Semana 6	Romanos 1.25-32		Justificación Gerstner	
Semana 7	Romanos 2.1-6		Enseñando para Hendricks prefacio-Cap 1	
Semana 8	Romanos 2.6-16		Hendricks Cap 2	
Semana 9	Romanos 2.17-29		Hendricks Cap 3	
Semana 10	Romanos 3.1-8		Hendricks Cap 4	
Semana 11	Romanos 3.9-18		Hendricks Cap 5	
Semana 12	Romanos 3.19-21		Hendricks Cap 6	
Semana 13	Romanos 3.22-26		Hendricks Cap 7	
Semana 14	Romanos 3.27-31		Combatiendo la lujuria - Piper	
Semana 15	Romanos 4.1-8		Cuan Bueno debo ser Cap. 1-2	
Semana 16	Romanos 4.9-17		Cuan Bueno debo ser Cap. 3-4	
Semana 17	Romanos 4.18-25		Cuan Bueno debo ser Cap. 5-6	
Semana 18	Somos carta			
PROYECTO FINAL: (Entrega semana 15) Usando Juan 4.21-24, en 4 hojas prepara una lección, aplicando los principios aprendidos en "Enseñando para cambiar vidas"				

Nota. Cronograma que señala las reuniones del Módulo 1, se asigna el pasaje bíblico y la porción del libro a leer, como lectura previa. Fuente: Equipando Siervos.

Tabla 8*Contenido del Módulo 2*

Módulo 2
Bases para discernir bíblicamente
<p>Los participantes al finalizar el módulo:</p> <p>(Saber) Conocen, cómo el mensaje del evangelio produce un cambio en todos aquellos que escuchan y creen.</p> <p>(Ser) Se sienten motivados aplicar esas verdades en sus vidas. Sabiendo que fueron recibidos por gracia y con la misma gracia deben tratar a sus semejantes.</p> <p>(Hacer) Están dispuestos a manejar las ofensas con la misma gracia de Dios que perdonó y restauró.</p>
<u>Romanos Capítulos 5 al 8</u> - Se realiza un estudio inductivo de la Biblia, capítulo a capítulo y versículo a versículo, descubriendo, analizando palabras claves, definiéndolas y atendiendo la enseñanza de la doctrina de la santificación progresiva.
<u>Rienow, Rob; “Iglesia y familia en la gran Comisión”</u> - Ayuda a entender la importancia de afirmar la verdad y la suficiencia de la Biblia en nuestra vida y ministerio.
<u>Libro: “El peligro del cristianismo sin Cristo”</u> – Entender errores en el movimiento evangélico que distraen la confianza en Cristo de las iglesias y las vidas personales.
<u>Cross, Jerry; “Vivir En El Poder Del Evangelio”</u> - Estudio de la gracia de Dios y el poder transformador del evangelio en la vida del creyente.

Nota. Figura que muestra el contenido del Módulo (Elaboración propia)

Figura 6

Programación Reuniones Módulo 2

MÓDULO 2
2014-2016

BASES PARA DISCERNIR BÍBLICAMENTE



Fecha	Primera Hora	Encargado	Segunda Hora	Encargado
Semana 1	Introducción	Líder	Introducción	Líder
Semana 2	Romanos 5.1-5		Jerry Cross Cap. 1-6	
Semana 3	Romanos 5.6-11		Jerry Cross Cap. 7-12	
Semana 4	Romanos 5.12-17		Jerry Cross Cap. 13-18	
Semana 5	Romanos 5.18-21		Jerry Cross Cap. 19-24	
Semana 6	Romanos 6.1-7		Jerry Cross Cap. 25-30	
Semana 7	Romanos 6.8-18		Jerry Cross Cap. 30-36	
Semana 8	Romanos 6.19-23		Salud espiritual Donald Whitney	
Semana 9	Romanos 7.1-6		Iglesia.Familia-Comisión Cap. 1-2	
Semana 10	Romanos 7.7-17		Iglesia.Familia-Comisión Cap. 3-4	
Semana 11	Romanos 7.18-25		Iglesia.Familia-Comisión Cap. 5-6	
Semana 12	Romanos 8.1-8		Iglesia.Familia-Comisión Cap. 7-8	
Semana 13	Romanos 8.9-17		Iglesia.Familia-Comisión Cap. 9-10	
Semana 14	Romanos 8.18-27		Simeón Pricipio del balance	
Semana 15	Romanos 8.28-30		Cristianismo sin Cristo Intro-Cap. 1-3	
Semana 16	Romanos 8.31-35		Cristianismo sin Cristo Cap. 4-6	
Semana 17	Romanos 8.36-39		Cristianismo sin Cristo Cap. 7-9	
Semana 18	Cristianismo sin Cristo Cap. 10-12		Cristianismo sin Cristo Cap. 13-15	

PROYECTO FINAL: (Entrega semana 15) Desarrollar un plan de 4 sesiones para enseñar "qué es la justificación por la fe y por qué es importante que el creyente entienda y se fortalezca en esta convicción bíblica.

Nota. Cronograma que señala las reuniones del Módulo 2, se asigna el pasaje bíblico y la porción del libro a leer, como lectura previa. Fuente: Equipando Siervos.

Tabla 9*Contenido Módulo 3*

Módulo 3 Bases para desarrollar una cosmovisión cristiana y bíblica del mundo centrada en el evangelio
<p>Los participantes al finalizar el módulo:</p> <p>(Saber) Entienden que la historia del cristianismo es un vivo testimonio de un Dios que tiene pleno control sobre los eventos de la historia humana.</p> <p>(Ser) Vivirán confiados, sabiendo que los eventos (malos o buenos) son dirigidos por un Dios bueno que tiene propósitos eternos.</p> <p>(Hacer) Servirán a sus semejantes en sus necesidades en la medida de sus capacidades, sabiendo que nada les faltara a ellos, porque están bajo el cuidado de un Dios amoroso.</p>
<p><u>Romanos Capítulos 9 al 11</u> - Se realiza un estudio inductivo de la Biblia, capítulo a capítulo, descubriendo, analizando palabras claves, definiéndolas, descubriendo y analizando especialmente la doctrina de la soberanía de Dios y su importancia en la vida cristiana.</p>
<p><u>Gonzales, Justo; “Historia de la Iglesia Cristiana”</u> - Para alcanzar un conocimiento en cuanto al fundamento de la fe y los resultados de pensar bíblicamente o no en la historia de la iglesia para evitar los errores en la actualidad.</p>
<p><u>Begg, Alistair; “Lo que los Ángeles Desearían Saber”</u> - Un libro que ayuda y beneficia en la comprensión de la cosmovisión cristiana centrada en el evangelio.</p>
<p><u>Documento: “Manual de discipulado”</u> - Entender cómo hacer discípulos fieles de Jesús que están comprometidos a caminar juntos con otros creyentes en el evangelio.</p>

Nota. Figura que muestra el contenido del Módulo (Elaboración propia)

Figura 7

Programación de Reuniones Módulo 3

MÓDULO 3 2014-2016		BASES PARA DESARROLLAR UNA COSMOVISIÓN BÍBLICA		
Fecha	Primera Hora	Encargado	Segunda Hora	Encargado
Semana 1	Introducción	Líder	Introducción	Líder
Semana 2	Romanos 9.1-13		Historia Iglesia Cap. 1	
Semana 3	Romanos 9.14-20		Historia Iglesia Cap. 2	
Semana 4	Romanos 9.21-29		Historia Iglesia Cap. 3	
Semana 5	Romanos 9.30-33		Historia Iglesia Cap. 4	
Semana 6	Romanos 10.1-10		Historia Iglesia Cap. 5	
Semana 7	Romanos 10.11-21		Historia Iglesia Cap. 6-7	
Semana 8	Romanos 11.1-10		Historia Iglesia Cap. 8-9	
Semana 9	Romanos 11.10-18		Historia Iglesia Cap. 10-11	
Semana 10	Romanos 11.19-32		Historia Iglesia Cap. 12-13	
Semana 11	Romanos 11.33-36		Historia Iglesia Cap. 38 pag. 409-410	
Semana 12	Luctero y Erasmo		Historia Iglesia Cap.	
Semana 13	Manual Discipulado 1-2		Verdad Total	
Semana 14	Manual Discipulado 3		Felizmente justificado Cap. 1-2	
Semana 15	Lo que los ángeles Cap. 1-2		Felizmente justificado Cap. 3-4	
Semana 16	Lo que los ángeles Cap. 3-4		Felizmente justificado Cap. 5-6	
Semana 17	Lo que los ángeles Cap. 5-6		Felizmente justificado Cap. 7-8	
	Clausura y Entrega de Certificados			
<p>*PROYECTO FINAL (Entrega semana 15) En 3 hojas escribe lo que aprendiste sobre los patrones (o algún caso específico) de buenas y malas decisiones que vio en la historia de la iglesia. ¿Cuáles eran las consecuencias de basar lo que hicieron en la Palabra de Dios, y qué pasó cuando decidieron en base a opiniones humanas, presión política, etc?</p>				

Nota. Cronograma que señala las reuniones del Módulo 3, se asigna el pasaje bíblico y la porción del libro a leer, como lectura previa. Fuente: Equipando Siervos.

Tabla 10*Contenido Módulo 4*

Módulo 4
Bases para predicar bíblicamente con el evangelio en el Centro
<p>Los participantes al finalizar el módulo:</p> <p>(Saber) Conoce los conceptos que facilitan el desarrollo y la presentación de mensajes expositivos.</p> <p>(Ser) Desarrolla la convicción de querer comunicar la verdad de Dios con precisión, excelencia y eficacia</p> <p>(Hacer) Pone en práctica los conceptos del desarrollo y la presentación de mensajes expositivos en los sermones que presentan.</p>
<p><u>Romanos Capítulos 12 al 16</u> - Se realiza un estudio inductivo de la Biblia, capítulo a capítulo y versículo a versículo, descubriendo, analizando palabras claves, definiéndolas, descubriendo la enseñanza práctica para el creyente viviendo en base del evangelio.</p>
<p><u>Predicación Bíblica (Timothy Keller, Albert Mohler, RC Sproul.)</u> – Entender cómo predicar la Palabra de Dios efectivamente con el evangelio en el centro.</p>
<p><u>Bridges, Jerry, “Pecados Respetables”</u> – Aprender qué significa caminar en obediencia a Cristo en base a Su evangelio.</p>

Nota. Tabla que muestra el contenido del Módulo (Elaboración propia)

Figura 8

Programación de Reuniones Módulo 4

MÓDULO 4 2014-2016 BASES PARA PREDICAR BÍBLICAMENTE		Encargado	
Fecha	Primera Hora	Segunda Hora	Encargado
Semana 1	Intro ESI / Como preparar prédicas	Asignación de prédicas	Líder
Semana 2	Romanos 12.1-2	Preparando Predica Sesión 1	
Semana 3	Romanos 12.3-14	Preparando Predica Sesión 2	
Semana 4	Romanos 12.15-21	Preparando Predica Sesión 3	
Semana 5	Romanos 13.1-8	Centro predicación / Cultura en mente	
Semana 6	Romanos 13.9-14	Predicando a Cristo nuestro centro	
Semana 7	Romanos 14.1-12	Mortificación del pecado 1-2	
Semana 8	Romanos 14.13-23	Mortificación del pecado 3-4	
Semana 9	Ejemplo Predicación - Líder	Mortificación del pecado 5-6	
Semana 10	Romanos 15.1-12	Mortificación del pecado 7-8	
Semana 11	Romanos 15.13-22	Mortificación del pecado 9-10	
Semana 12	Romanos 15.23-33	Mortificación del pecado 11-12	
Semana 13	Romanos 16.1-10	Pecados respetables parte 1	
Semana 14	Romanos 16.16-24	Pecados respetables parte 2	
Semana 15	Predica 1	Predica 3	
Semana 16	Predica 5	Predica 7	
Semana 17	Predica 9	Predica 11	
Semana 18	Predica 13	Predica 15	

PROYECTO FINAL: (Entrega semana 14) Preparar una predica expositiva sobre el pasaje de Romanos designado. Usa los principios estudiados y no olvides colocar el pasaje dentro del contexto del Libro a los Romanos.

Nota. Cronograma que señala las reuniones del Módulo 4, se asigna el pasaje bíblico y la porción del libro a leer, como lectura previa. Fuente Equipando Siervos

Tabla 11*Contenido Módulo 5*

Módulo 5
Bases para liderar y aconsejar bíblicamente con el evangelio en el centro
<p>Los participantes al finalizar el módulo:</p> <p>(Saber) Conocen principios, modelos y las diferentes perspectivas que se tiene sobre consejería.</p> <p>(Ser) Muestran empatía y humildad en la tarea de aconsejar, considerándose así mismo.</p> <p>(Hacer) Usan la consejería para ayudar a los demás, apuntando no simplemente a un cambio de conducta, sino un cambio profundo de las motivaciones que derivan en su conducta.</p>
Cartas pastorales: I - II a Timoteo - Se realiza un estudio inductivo capítulo a capítulo, conociendo el Plan de Dios para Su iglesia.
Strauch, Alexander; “Liderazgo bíblico de ancianos” – Entender el diseño de Dios para el liderazgo de la iglesia para formar iglesias centradas en el evangelio.
Colin Marshall y Tony Payne “El Enrejado y la Vid – Entender el propósito de la iglesia y cómo de manera práctica el enfoque debe ser el discipulado.
Lloyd Jones, Martyn, “Qué es un Evangélico” - Bases de la unidad cristiana.

Nota. Tabla que muestra el contenido del Módulo (Elaboración propia)

Figura 9

Programación de Reuniones Módulo 5



MÓDULO 5
2014-2016

BASES PARA LIDERAR Y ACONSEJAR BÍBLICAMENTE

Fecha	Primera Hora	Encargado	Segunda Hora	Encargado
Semana 1	Introducción	Líder	Introducción - Prefacio	Líder
Semana 2	1 a Timoteo Cap. 1		Liderazgo Bíblico ancianos Cap. 1	
Semana 3	1 a Timoteo Cap. 2		Liderazgo Bíblico ancianos Cap. 2	
Semana 4	1 a Timoteo Cap. 3		Liderazgo Bíblico ancianos Cap. 3	
Semana 5	1 a Timoteo Cap. 4		Liderazgo Bíblico ancianos Cap. 4-5	
Semana 6	1 a Timoteo Cap. 5		Liderazgo Bíblico ancianos Cap. 6	
Semana 7	1 a Timoteo Cap. 6		Liderazgo Bíblico ancianos Cap. 7-8	
Semana 8	Tito Cap. 1		Liderazgo Bíblico ancianos Cap. 9-10	
Semana 9	Tito Cap. 2		Liderazgo Bíblico ancianos Cap. 11-12	
Semana 10	Tito Cap. 3		Qué es un evangélico Parte 1	
Semana 11	2 a Timoteo Cap. 1		Qué es un evangélico Parte 2	
Semana 12	2 a Timoteo Cap. 2		Qué es un evangélico Parte 3	
Semana 13	2 a Timoteo Cap. 3		Enrejado y la Vid pag 1-6	
Semana 14	2 a Timoteo Cap. 4		Enrejado y la Vid pag 7-11	
Semana 15	Manual consejería Cap. 1-2		Siete mitos del arrepentimiento	
Semana 16	Manual consejería Cap. 3-4		Siete máximas del arrepentimiento	
Semana 17	Manual consejería Cap. 5-6		Manual consejería 7-8	
Semana 18	Manual consejería Cap. 9-10		Manual consejería 12-15	

PROYECTO FINAL: (Entrega semana 16) 1) Papel Unidad en 2 páginas explicar cuál va a ser su criterio para invitar a un predicador a ocupar el púlpito en su iglesia; es decir, cuál es el criterio de unidad, o por qué va a trabajar con unos en ministerio y no con otros. Sea específico.

Nota. Cronograma que señala las reuniones del Módulo 5, se asigna el pasaje bíblico y la porción del libro a leer, como lectura previa. Fuente Equipando Siervos.

Tabla 12*Contenido Módulo 6*

<p>Módulo 6</p> <p>Bases para impactar al Mundo Bíblicamente con el evangelio en el centro</p>
<p>Los participantes al finalizar el módulo:</p> <p>(Saber) Conocen los conceptos que facilitan el desarrollo y la presentación de mensajes expositivos que presentan el texto bíblico en su contexto inmediato.</p> <p>(Ser) Está motivado a comunicar la verdad de Dios con precisión, excelencia y eficacia.</p> <p>(Hacer) Pone en práctica los conceptos del desarrollo y la presentación de mensajes expositivos a la hora de presentar un sermón ante la iglesia.</p>
<p>Hechos de los Apóstoles - Se realiza un estudio inductivo capítulo a capítulo, conociendo el patrón de Dios para formar y dar crecimiento a Su iglesia en el poder del Espíritu Santo.</p>
<p>Piper, John, “Alégrense las Naciones” – Entender el llamado de Dios a Su iglesia para mantenerse fiel a la tarea de evangelismo, discipulado y misiones centradas en el evangelio.</p>
<p>Mahaney, C.J. “La vida cruz céntrica” - Entender cómo experimentar una vida cristiana victoriosa viviendo en el poder del evangelio.</p>

Nota. Tabla que muestra el contenido del Módulo (Elaboración propia)

Figura 10

Programación de Reuniones Módulo 6

MÓDULO 6
2014-2016

BASES PARA IMPACTAR AL MUNDO BÍBLICAMENTE



Fecha	Primera Hora	Encargado	Segunda Hora	Encargado
Semana 1	Introducción	Líder	Taller Debate temas actuales	Líder
Semana 2	Hechos Apóstoles Cap. 1		Taller Debate temas actuales	Líder
Semana 3	Hechos Apóstoles Cap. 2		Transgénero- Homosexualismo	
Semana 4	Hechos Apóstoles Cap. 3		Autoridad Cap. 1	
Semana 5	Hechos Apóstoles Cap. 4		Autoridad Cap. 2	
Semana 6	Hechos Apóstoles Cap. 5		Autoridad Cap. 3	
Semana 7	Hechos Apóstoles Cap. 6		Vida Cruz-céntrica Cap. 1-2	
Semana 8	Hechos Apóstoles Cap. 7		Vida Cruz-céntrica Cap. 3-4	
Semana 9	Hechos Apóstoles Cap. 8		Vida Cruz-céntrica Cap. 5-7	
Semana 10	Hechos Apóstoles Cap. 9		Alégrense las naciones pref-Cap. 1	
Semana 11	Hechos Apóstoles Cap. 10		Alégrense las naciones Cap. 2	
Semana 12	Hechos Apóstoles Cap. 11		Alégrense las naciones Cap. 3	
Semana 13	Hechos Apóstoles Cap. 12		Alégrense las naciones Cap. 4	
Semana 14	Hechos Apóstoles Cap. 13		Alégrense las naciones Cap. 5	
Semana 15	Hechos Apóstoles Cap. 14		Alégrense las naciones Cap. 6	
Semana 16	Hechos Apóstoles Cap. 15		Alégrense las naciones Cap. 7	
Semana 17	Hechos Apóstoles Cap. 16		Alégrense las naciones Conclusión	
Semana 18	Presentación Informes-folleto		Presentación Informes-folleto	
PROYECTO FINAL: 1) Asistir a una conferencia misionera o realizar un viaje corto de misiones. 2) Presentar un folleto evangelístico.				

Nota. Cronograma que señala las reuniones del Módulo 6, se asigna el pasaje bíblico y la porción del libro a leer, como lectura previa. Fuente Equipando Siervos.

4.2.8 *Requisitos y Compromisos para Participantes*

Los participantes deberán cumplir con los siguientes requisitos previos.

Responsabilidad Ministerial: Tener un ministerio en su iglesia, viviendo de acuerdo con las cualidades establecidas en 1ª Timoteo 3:1-7

Servicio Activo: Los participantes necesitan estar involucrados en una comunidad de amistades bíblicas.

Crecimiento Personal: Desarrollar un estilo de vida en el evangelio, en santidad y evangelizando.

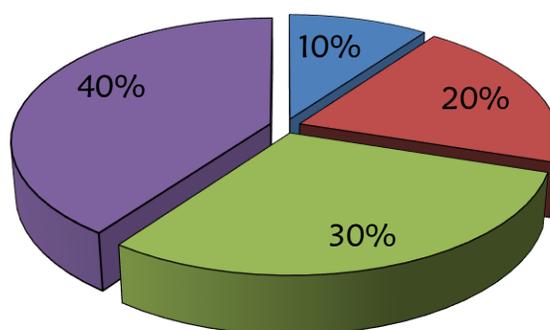
Reuniones Semanales: Estudio en Grupo 2 horas cada semana (Conocimiento Bíblico)

Estudio Personal: Cada semana 4 a 6 horas de Estudio Personal (Conocimiento Bíblico)

Grupos de Transparencia: 1/2 hora de discipulado personal cada semana en los “grupos de transparencia” al final de cada sesión (Carácter)

Figura 11

Compromiso semanal de actividades.



- Pastoreo-Transparencia 30 minutos
- Estudio en grupo 2 horas
- Estudio Personal 6-8 hrs.

Nota. La figura representa el tiempo que los participantes debe dedicarle a su tiempo de estudio en la semana. (Elaboración propia).

4.2.9 Evaluación

La evaluación es procesual, cada participante es evaluado según su participación en las reuniones, su conocimiento del tema, su reflexión personal y la aplicación a las diferentes situaciones que vive en el día a día.

También se cuenta con un cuestionario que debe ser llenado por el líder o los líderes de la iglesia local donde el participante se desempeña, en el hacen una evaluación de inicio (ver Anexo A)

Por otro lado, se tiene un cuestionario de autoevaluación en tres ámbitos: personal, en relación con su familia y su tarea en la iglesia. (Ver Anexo B)

El número de los participantes durante los años mencionados, son los siguientes:

Tabla 13

Datos del número de participantes en los años 2014-2017

GESTIÓN	MÓDULO	PARTICIPANTES INICIO	PARTICIPANTES FINALIZARON
2014 – 2016	1er. al 6to.	90	68
2015 – 2017	1er. al 6to.	120	83
		210	151

Nota. Datos tomados de los archivos. (Elaboración propia)

En todo este proceso de desarrollo del Programa de entrenamiento de líderes, se alcanzó a equipar a unos 210 participantes de los cuales un 72% termino el proceso de manera satisfactoria.

Tabla 14

Datos de los participantes por género entre los años 2014-2017

GESTIÓN	MÓDULO	PARTICIPANTES	HOMBRES	MUJERES
2014-2016	1er al 6to	90	75	15
2015-2017	1er al 6to	120	90	30
		210	165	45

Nota. Datos tomados de los archivos. (Elaboración propia)

En todo este proceso de desarrollo del Programa de entrenamiento de líderes, de los participantes que empezaron el entrenamiento, en los primeros grupos entre los años 2014 al 2016, el número de varones alcanzaba a los 75 y el número de mujeres a 15. Del total de participantes un 78 % eran hombres y el restante 22% mujeres.

Capítulo V

MARCO EVALUATIVO

La sistematización de la experiencia académico laboral, ha permitido identificar el aporte del profesional en Ciencias de la Educación en la implementación del Programa de entrenamiento de líderes en las iglesias evangélicas de las comunidades quechuas del departamento de Huánuco – Perú, entre los años 2014 al 2017. Sistematizas las experiencias laborales, visibiliza el aporte académico en la tarea del que hacer educativo.

Es así que, a partir de lograr reconocer las etapas o momentos relevantes de la intervención y las estrategias implementadas en el proceso de entrenamiento, se pueden apreciar los siguientes aspectos que se narrar a continuación.

5.1 Logros

- La implementación del programa de entrenamiento de lideres actualmente tiene un impacto, paso de ser intrascendente a ser importante. En la actualidad aún se continua con nuevos grupos que año a año van aumentando. No siempre fue bien acogido al inicio, de manera que su implementación se hizo de manera gradual, es decir se inició con un pequeño grupo de 15 participantes, quienes recibieron la invitación a principio del 2014. Cabe mencionar las dificultades para reunir este primer grupo, debido a que la mayoría busca, cursos que sean de corta duración. Les asusta compromisos de largo plazo. Conforme se desarrolló el proceso, en el segundo semestre del año 2014, se inició un segundo grupo de 15 participantes. El reclutamiento de este grupo fue más fácil, ya que los primeros testificaban de las ventajas de ser entrenados en liderazgo de esta forma innovadora.
- Al margen del reclutamiento, hubo aspectos más difíciles de enfrentar, como cambiar el paradigma de educación al que estaban acostumbrados.

El papel del maestro

En cuanto al papel del maestro (en este caso denominado facilitador), no fue adecuadamente comprendido por los participantes en un principio. Debido a que ellos, esperaban un maestro “sabe lo todo”, es decir alguien que enseñe toda la clase, mientras ellos tomaban su posición tradicional (como agentes pasivos), dispuestos a solo escuchar tomando apuntes. Fue uno de los primeros retos a enfrentar y cambiar. Cabe mencionar que los módulos esta diseñados para que los “participantes”, participen (valga la redundancia) activamente en la reunión. De ahí el denominativo que se utilizó “participante”, y el maestro desempeñara el papel de “facilitador”, quien debe facilitar y dinamizar la discusión en este proceso de enseñanza y aprendizaje por medio de preguntas, que despierten la reflexión y la discusión.

El cambio se dio conforme se iba avanzando en las reuniones. En cada reunión se apreciaba su intervención en la discusión con confianza y conocimiento.

- En cuanto a la modalidad de las reuniones, estas se caracterizan por ser tiempos de diálogo interactivo, en torno a la temática programada.

El papel del estudiante

La falta de hábitos de lectura de los participantes, hicieron que las reuniones no cumplieran su propósito al inicio. Así que las primeras reuniones se tornaban silenciosas, cuando se hacía una pregunta de la lectura. Sin embargo, conforme avanzaba el tiempo y las reuniones, poco a poco cambiaron el viejo paradigma que tenían respecto a su papel como participantes. Así que, su participación se fue acrecentado.

Valorar su conocimiento previo, motivándole a ser un agente activo de su propio aprendizaje. Fue el motor que hizo que se esforzaran por cumplir las tareas asignadas para

cada semana, tareas que tenía el sentido de ser realizables, desafiantes y creativas. Cuando el facilitador y los participantes vienen a la reunión adecuadamente preparados, se tiene un diálogo que produce aprendizaje a largo plazo. Y así se afianza su conocimiento.

- En referencia al contenido, se diseñó no con el propósito de aumentar su conocimiento, en este caso en cuanto a la Biblia. Fue diseñado con el propósito de que el contenido, produjera una reflexión y luego una aplicación que incidiera en su conducta. El tema principal de la Biblia es la necesidad de salvación de nuestros pecados (quebrantar la ley), así que, la Biblia lo primero que hace es decirnos, dónde está el origen de la maldad en el mundo, el problema real de los hombres. En segundo lugar, dice como Dios trata con este problema. Finalmente señala, cómo vivir en este mundo bajo esos principios establecidos por la Biblia. Por eso mismo el contenido es muy práctico.
- Se evidencio un cambio en las áreas de competencia propuestos como perfil de salida de los participantes:

Conocimiento (Abundan en conocimiento)

Para un líder, en especial para quien lidera la iglesia. Este necesita seguir aprendiendo, ya que una de sus tareas principales es enseñar. Y esta filosofía de vida es lo que se pudo observar, en los participantes. Así que el Programa no solo ha provisto de materiales propios (Biblioteca pastoral), sino que en 80 % de los participantes despertó en deseo de seguir aprendiendo. “Mientras vive aprende y mientras aprende vive”.

Carácter (Rebozan de bondad)

El proceso de entrenamiento no tenía como único fin desarrollar conocimiento, sino también desarrollar carácter. Se ha apreciado por el testimonio verbal de la familia este cambio. La familia es el mejor referente como testigo de quién es en verdad la persona. Ya

que uno puede simular ser bondadoso, gentil o servicial frente a las demás personas, ocultado su verdadera personalidad. El proceso que es largo (3 años) permite visualizar conductas, incluso permite relacionar con la familia y conocer los cambios que están ocurriendo.

Servicio (capacitados para instruirse unos a otros)

El programa está dirigido a personas que lideran grupos grandes, grupos pequeños, con adultos o infantes. Personas que generalmente no recibieron un entrenamiento. De manera que, terminando, no empiezan recién a liderar, sino que el liderazgo que ya poseían es afianzado, ahora sirven a su prójimo por las razones correctas. No por interés, obligación o competencia con otros.

- El Programa de entrenamiento de líderes tuvo un impacto positivo al interior de la Iglesia Evangélica del Perú (I.E.P.) denominación que tiene planeado certificar esta experiencia, para que los participantes, puedan optar a un título que certifique su aprendizaje. (El convenio está en su última etapa para pronto ser suscrito). La experiencia es replicada en la actualidad en otros departamentos del Perú como ser: Arequipa, Junin, Ucayali y Cuzco.

Capítulo VI

MARCO CONCLUSIVO – RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

La tarea como Cientista en educación en esta experiencia no fue fácil, debido a que el contexto de trabajo es un poco diferente al contexto boliviano. Aunque se habla el mismo idioma “español”, existen modismos y palabras que, aunque se escribe y suena igual en otro país tiene otro significado (polisemia) propio de su cultura, por ejemplo; la palabra “grifo” en el contexto boliviano se refiere a la llave que regula el paso del agua. “grifo” en Perú significa la Estación de servicio que expende combustible. Se hace este comentario con la finalidad de que el profesional Cientista en Educación al salir de su país de origen, tiene un primer desafío. Aprender de la nueva cultura, adaptándose al contexto del lugar y no pretender trasladar su cultura a la nueva.

Al principio del documento en el marco metodológico se planteó un objetivo general y otros específicos. Los que se pasa a describir resaltando los conocimientos más relevantes de la experiencia laboral.

- En cuanto al objetivo general planteado, a lo largo del documento se sistematizo las acciones laborales del Programa de Entrenamiento de líderes en la iglesia evangélica de comunidades quechuas entre los años 2014 al 2017. La presente memoria, aun en sus fases de previas y en su conclusión están brindando una experiencia que enriquece la tarea educativa en el ámbito del “entrenamiento en liderazgo”. Hasta la fecha no se había planteado algo igual.
- Cada etapa de su implementación, ahora es recogido en un documento de soporte que puede posibilitar ser la base de una futura memoria Institucional. Se convierte en un documento

que enriquecerá futuras experiencias. La lógica de sus etapas, pueden ser revisada, reformulada e incluso ser actualizada.

- Responder a necesidades, situaciones o demandas específicas a través de acciones educativas, hace posible que los participantes se apropien de estos procesos, visibilicen mayor utilidad para sí mismo y se logre mayor impacto en el contexto.
- En cuanto a los procesos educativos presente en la memoria laboral, que son descritos en el marco práctico. El proceso de enseñanza – aprendizaje, propuesto en el programa de entrenamiento, fue resistido en un principio. Debido a que la mayoría de los participantes, fueron educados en la escuela tradicional. Así que, cambiar el paradigma fue una de las primeras tareas a cambiar. El papel del maestro, el papel del alumno, los contenidos, tareas realizables y pertinentes, la clase interactiva y la preparación adecuada del participante antes de la reunión. Fueron decisivos a la hora de motivar al cambio de paradigma.
- Se aprendió, que impactar en el carácter de las personas, es una tarea muy complicada. Ya que no se trata simplemente de enseñar lo que es correcto, todas las personas saben que está bien y que está mal. Conocer lo bueno no da la habilidad para hacer lo correcto. El problema es más profundo, es naturaleza. Debido a esto la educación en valores ignora esto, se está alcanzando resultados muy pobres.

Es la época donde se hace más énfasis en educación ciudadana, educación en valores, cursos de ética desde las Universidades. Sin embargo, es la época con más corrupción moral a todo nivel. ¿Por qué? Porque el enfoque que se tiene, parte de la premisa de que el ser humano es bueno en esencia y que es la sociedad que influye para bien o para mal en su comportamiento. El cristianismo parte de la premisa, de que todo ser humano nace a este mundo con una naturaleza caída (se llama a esto pecado), con una clara inclinación al

mal desde niños. El apóstol Pablo afirmó en su carta a los Romanos 3:10-18, que toda persona a pecado, por tanto, dice: “no hay justo, ni aun uno”.

- Hasta que no se entiende que el problema no está fuera de la persona, sino dentro de cada uno. No se añorará un cambio a largo plazo. Es así que el entrenamiento de líderes partió de esta premisa, reconocer el mal en cada uno, esto ayudo en la reflexión y aceptación de trabajar en un cambio de carácter. No simplemente un cambio de conducta, sino un cambio en lo que son como personas.
- La implementación de este programa de liderazgo permite tener las bases para establecer un programa, más completo y eficiente. Que permita un crecimiento igual en los tres ámbitos de la persona: conocimiento, carácter y servicio.

6.2 Recomendaciones

Una de las mayores debilidades, es no documentar apropiadamente las experiencias educativas. Sin embargo, ahora que se va replicando, en otra ciudad del Perú. Se trabaja en el desarrollo de un sistema de recopilación y almacenaje de datos (una base de datos de los participantes), para hacer un seguimiento, del impacto que causa en sus vidas.

Al compartir la experiencia con los lectores, se puede visibilizar la necesidad de elaborar instrumentos de diagnóstico en diferentes momentos del proceso, es otra debilidad que seguramente se plantea corregir.

Se reconoce que los contenidos (libros utilizados) en muchos casos estaban descontextualizados. La mayoría de los libros han sido escritos por autores estadounidenses, por tanto, son escritos desde su experiencia y tomando ejemplos de su vivencia. Sin embargo, su vivencia es claramente opuesta a las vivencias de este lado del mundo. Se necesita contextualizar los contenidos.

Hay muchas tareas que misioneros cristianos realizan en diferentes países, no solo compartiendo su fe, sino ayudando a poblaciones a tener una mejor calidad de vida. Les apoyan en salud, alfabetización, derechos como igualdad entre personas, seguridad, etc. Se debería trabajar en un formato que ayude a sistematizar esas experiencias, a fin de que sirvan para enriquecer la tarea en el campo social - educativa. Con seguridad se puede aprender mucho de ellos y ellos de los otros.

BIBLIOGRAFÍA

Edge Findley (2008) *Pedagogía fructífera*. Alabama Street, B Paso, TX 79904, EE. UU. de A.

Editorial Casa Bautista

Goleman Daniel (2013) *Liderazgo: el poder de la inteligencia emocional*. Ediciones B, S.A.

Hendricks Howard (2003). Enseñando para cambiar vidas: Orig. Publicado por Multnomah Press

Portland (3ra ed.) Oregon, EEUU. Editorial. Unilit

Núñez Arteaga, Á. L. (2008). *Métodos activos y PNL aplicados en la enseñanza formal*. Revista

Iberoamericana, 2, 1–32.

Ortiz Ocaña A. (2013) *Modelos pedagógicos y teorías del aprendizaje: ¿Cómo elaborar el modelo pedagógico de la institución educativa?*.

Riaño Alcalá, P., Wills Obregón, M. E., & Nubia Bello, M. (2009). Recordar y narrar el conflicto.

Herramientas para construir memoria histórica. Colombia.

Richrds Lawrence y Bredfeldt Gary (2001). *Enseñemos la Biblia creativamente*. Miami, Fl.

EEUU. Editorial Unilit

Schunk Dale H. (2012) *teorías del aprendizaje: Una perspectiva educativa*. Editorial Mexicana

(6.^a ed.)

Sproul R.C. (2004). *Cómo estudiar e interpretar la Biblia (1ra. ed.)*: Logoi, Inc. Miami, Florida,

EEUU. Editorial Unilit

Strauch Alexander (2001) *Liderazgo bíblico de ancianos: un urgente llamado a restaurar el*

liderazgo bíblico en las iglesias. Cubertino, CA 95015 Estados Unidos. Editorial DIME

Vila S. y Escuin S. (2012) *Nuevo diccionario bíblico ilustrado*. Editorial CLEI

Webgrafía

Cornejo, M (25 de abril 2011) ¿Qué es un líder? (Video). YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=MnuJU-w1bmM>

Artículos en línea

Acuña M. (1 de agosto 2021). Aprendizaje por competencias: aprendiendo a ser. *Evirtualplus*.
<https://www.evirtualplus.com/aprendizaje-por-competencias/>

Arias A. (abril 2023). Diseño de un programa educativo. Equipo editorial Scala Learning
<https://scalalarning.com/disenio-de-un-programa-educativo/>

Barnechea M. M. y Morgan M. de la L. (2007). *El conocimiento desde la práctica y una propuesta de método de sistematización de experiencias* [Trabajo de investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Sociología, Pontificia Universidad Católica del Perú. Biblioteca virtual sobre sistematización de Experiencias.
<https://cepalforja.org/sistem/bvirtual/?p=692>

Constitución política del Perú. (1993, 29 de diciembre). Edición del Congreso de la República.
<https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucion1993-01.pdf>

Glosario de términos especializados. (4 de noviembre de 2018). Glosario Pedagogía . Obtenido de Glosario de términos especializados de Pedagogía y Educación.: <https://glosarios.servidor-alicante.com/pedagogia/capacitacion>

Jara O. (2015). La sistematización de experiencias produce un conocimiento crítico, dialógico, transformador. *Docencia* (Nº 55), 33-39.

Ministerio de Cultura del Perú (2018). Base de datos de pueblos indígenas originarios.
<http://bdpi.cultura.gob.pe>

ANEXOS

Anexo A. Registro de datos personales de los participantes.

APLICACIÓN PARA PARTICIPANTES



Equipando Siervos

DATOS PERSONALES

Nombres _____ Apellidos _____
 Dirección BARRIO TRES DE OCTUBRE S/N. HUARIACA
 Correo Electrónico _____
 Teléfonos _____ Celular 9505
 Fecha de Nacimiento 07-11-1948
 Lugar de Nacimiento HUARIACA-PASCO
 Estado Civil: Soltero Casado

DATOS DE IGLESIA

Año de conversión 07-09-1975
 Miembro Actual de:
 Nombre de la Iglesia IGLESIA EVANGELICA PERUANA
 Dirección _____ Teléfono _____
 Fecha de Membresía 23-09-1984 Denominación IEP.

PROPÓSITO DE PARTICIPAR EN ESI PARA MEJOR CONOCIMIENTO Y FORTALECIMIENTO EN MI VIDA ESPIRITUAL, ASI, *PODRE EVANGELIZA A LO QUE NO CONOCEN

EXPERIENCIA EN MINISTERIO / LIDERAZGO EN MINISTERIO

VISITAS HA HERMANDOS DESALENTADOS ..

INFORMACIÓN EDUCATIVA

Colegio donde egreso como bachiller I.E.C.N. SANJUAN BAUTISTA-HCA
 Universidad donde egreso como profesional ITSAN- HUARIACA

ESTUDIOS DE POST GRADO

Si eres estudiante actual:

¿Cuál es tu Carrera?

TECNICO AGROPECUARIA I.T.A.N.H.

¿En que nivel te encuentras?

¿Cuánto te falta para terminar?

INFORMACIÓN FAMILIAR

Nombre de la esposa

Fecha de nacimiento de la esposa

11-06-1955

Hijos

TESTIMONIO

Escribe cómo conociste al Señor y los cambios que se han producido en tu vida

1. Conoci a Dios por el año 1975, por mis hermanos biológicos, quienes conocieron a Dios antes que yo, que hoy son pastores en la Iglesia evangélica Asambleica de Dto. Así mismo me apoyo el pastor Alejandro Estrella de la Iglesia Evangélica Pentecostal donde empecé a congregarme.

Cambié tuve caída cuando se produjo un problema en el Casero de Jarachhuaca por los jóvenes de la Iglesia que mi congregaba, mi caída fue porque fue un maduro no tuve fortaleza en la palabra de Dios.

Después de un largo tiempo cuando comencé a trabajar en la UNOAC me conocí con un colega de trabajo, un hermano de la IEP, el hermano ya fallecido Félix Gómez, quien me animó para reconciliarme con Dios y mi bauticé en el año 1984.

2. Cambios que fue en mi vida es muy grandioso y maravilloso. Cuando no conocía a Dios fue en principio un alcohólico y maravilloso de decirlo todo a la perdición, pero cuando conocí a Dios todo cambió. Pero sinceramente no fue un buen cristiano, muy perseverante en la palabra de Dios, cuando empecé a trabajar en la UNOAC con mi jefe inmediato, entonces fui menos precioso con mi jefe inmediato. Me motivó a estudiar y me puse a continuar mis estudios de noche hasta terminar y me quito estudio, con los estudios superiores en el Instituto Superior Tecnológico Alfred Hovel de Huancabamba la Carrera Agropecuaria.

El maciadammente me desvié de asistir a la iglesia, solamente asistía cuando tengo tiempo, mas priorizando las cosas terrenales. Ahora pido que Dios me perdone de mis faltas: Hermanos, míos en Cristo Jesús les sugiero no sean como yo se rebeldes seguir perseverando. Gracias

RECOMENDACIONES (1)

Recomendaciones de personas quiénes te conocen por más de 1 año

DATOS DEL QUE RECOMIENDA

Nombre y Apellidos _____
 Dirección de correo electrónico jhenerimo7@hotmail.com
 Casilla de correo _____
 Teléfono / celular 962972877

¿Hace cuánto tiempo que conoce al solicitante? 10 meses

¿Cómo conoció al solicitante? Pastoreando la Iglesia

¿Según su criterio, el solicitante es creyente? Sí es creyente

Menciona acerca de su comprensión sobre las metas ministeriales del solicitante:

Califica al solicitante en las siguientes áreas (Nos gustaría conocer cualquier otra aplicación que tuvieras)

Áreas	Sobresaliente	Bueno	Regular	Menos	Pobre
Carácter Maduro / Integridad / Irreprensible		X			
Sentido Común		X			
Estabilidad Emocional			X		
Madurez		X			
Compromiso para servir al Señor		X			
Potencial para ministerio eficaz			X		
Madurez y habilidad relacionándose con otros			X		
Responsabilidad Económica		X			
Relaciones Familiares Esposa / Hijos		X			
Habilidad Académica / Intelectual			X		
Potencial en cuanto a Liderazgo			X		

¿El solicitante tiene algún vicio (Drogas, alcohol, carnalidad) el cual afectaría su testimonio?

NO tiene ninguno

Recomendarías a esta persona para:

Ministro / Liderazgo en Ministerio Si No

¿Cuál es la cualidad más sobresaliente del solicitante?

Es una persona dispuesto a servir al
Señor y aprender la P. O.

¿Cuál es la debilidad / Deficiencia más notable del solicitante?

Comentarios Adicionales


Firma del que recomienda

AFIRMACIÓN Y RECOMENDACIONES DE LA IGLESIA

El propósito de ESI es ayudar a pastores y líderes en su crecimiento en carácter cristiano, conocimiento bíblico y habilidad ministerial, para que sean más eficaces sirviendo al Señor y Ministerio dentro de su iglesia. Cada participante necesita una Recomendación y Afirmación del liderazgo de su iglesia.

Tomamos muy en serio su recomendación para el solicitante.

Afirmamos que _____, es una persona comprometida al Señor, de madurez espiritual y que esta activo en la vida y ministerio de nuestra iglesia. Tiene integridad moral, es estable emocionalmente y demuestra responsabilidad en sus relaciones y en el Ministerio Cristiano.

Nosotros Afirmamos su llamado a servicio (Liderazgo Cristiano)

Nosotros no respaldamos esta Afirmación de la persona
(Nota de explicación)

Nombre de la Iglesia Iglesia Evangélica Peruana-Huaranca
 Dirección de la Iglesia Jr. Progreso, Caída 5-5/N. - Pasco
 Denominación Iglesia Evangélica Peruana
 Nombre del Pastor _____
 Firma del Pastor [Firma]
 Correo Electrónico del Pastor _____
 Teléfono de la Iglesia _____
 Nombre y Firma de otro líder de la Iglesia _____
 Fecha de membresía del solicitante _____

Nota. El formulario fue tomado del Ministerio Equipando Siervos, para ser aplicado a los participantes que participarían del entrenamiento (5 páginas)

Anexo B. Formulario de autoevaluación para participantes.



1

EQUIPANDO SIERVOS

**Auto - Evaluación en Siete Relaciones Claves
para un Líder idóneo**

1. Relación con Dios

1. Amo a Dios con todo mi corazón, alma, entendimiento y fuerza.
2. Tengo una relación íntima con Dios a través de mi tiempo con la palabra.
3. Mi intimidad con Dios ha subido mejorado a través de mi tiempo en oración.
4. Tengo una identidad firmemente en Cristo, vivo como hijo de Dios, sabiendo que soy amado por él.
5. Entiendo bien mi llamado y me siento realizado en El.
6. Ando lleno del Espíritu Santo, demostrando sus frutos en mi carácter.
7. Obedezco con alegría a Jesús, Señor de mi vida.

2. Relación consigo mismo

8. Me preocupo en nutrir y cuidar de mi vida y corazón, amándome a mí mismo, teniendo, así, una base para amar y cuidar de otras personas.
9. Reflejo a Cristo a través de mi carácter (amor, compromiso con la verdad, humildad, etc.).
10. Soy una persona equilibrada y emocionalmente resuelta, no llevada por el miedo o la ira sobre actitudes que hieren a otros o a mí. Acepto críticas y sé resolverlas.
11. Conozco mi potencial y mis limitaciones en diversas áreas: mis dones, llamado, personalidad, puntos fuertes y débiles.
12. Estoy bien conmigo mismo. No tengo que probar nada a nadie. No me siento inferior o superior a otros.
13. Cuido bien de mi cuerpo y salud física, practicando ejercicios o deporte regularmente, comiendo de forma equilibrada, no pesando más de lo que debería y durmiendo lo que necesito.
14. Consigo equilibrar trabajo, descanso y placer.
15. Mantengo mis finanzas bajo control; no debo a nadie, tengo una buena reputación en esta área e independencia financiera.

3. Relación con la familia

Marque el que le corresponde:

Quien fuere casado y tiene hijos, responda la sección A.

Quien fuera casado y sin hijos, responda a la sección B.

Quien fuera soltero, divorciado o viudo, con hijos, responda a la sección C

SECCION A: Casados con hijos

- 16a. Somos una familia cuyo amor y placer es una buena referencia para otras

familias.

- ___ 17a. Tengo una visión clara y bíblica en cuanto al valor e importancia de mi familia y la priorizo por encima de mi ministerio.
- ___ 18a. Logro separar un día de descanso y disfrutar de ese tiempo con mi conyugue e hijos.
- ___ 19a. Me comunico bien con mi conyugue, reflejando un sentido agradable de compañerismo, teniendo buena calidad y cantidad de tiempo juntos.
- ___ 20a. Experimento intimidad emocional y física con mi conyugue.
- ___ 21a. Mi conyugue y yo tenemos una buena definición de nuestros papeles y tomamos decisiones de forma interdependiente y saludable en relación a los hijos, finanzas, agenda, prioridades, etc.
- ___ 22a. Mi conyugue y yo, como también nuestros hijos, somos buenos en resolver nuestros conflictos y vivir en armonía. Somos buenos amigos.
- ___ 23a. Crio a mis hijos en un hogar donde el amor prevalece, educándolos en el camino de Dios y administrando, cuando necesario, disciplina bíblica y sana.
- ___ 24a. Mi familia y yo tenemos una relación saludable con nuestros parientes.

Salte a las secciones a seguir y pase a la pregunta 25.

SECCIÓN B: Casados Sin hijos

- ___ 16b. Somos una pareja cuyo amor y placer es una buena referencia para otras personas.
- ___ 17b. Tengo una visión clara y bíblica en cuanto al valor e importancia de mi familia y priorizo a mi conyugue sobre mi ministerio.
- ___ 18b. Logro separar un día de descanso y realmente disfruto ese tiempo semanalmente con mi conyugue.
- ___ 19b. Me comunico bien con mi conyugue, reflejando un sentido agradable de compañerismo, teniendo buena calidad y cantidad de tiempo juntos.
- ___ 20b. Experimento la intimidad emocional y física satisfactoria con mi conyugue.
- ___ 21b. Yo y mi conyugue tenemos una buena definición de nuestros papeles y tomamos decisiones de forma interdependiente y saludable en relación a futuros hijos, finanzas, agenda, prioridades, etc.
- ___ 22b. Mi conyugue y yo somos buenos en resolver nuestros conflictos y vivir en armonía. Somos buenos amigos.
- ___ 23b. Apoyo y aliento a mi conyugue en sus proyectos y vocación. Invierto tiempo en ayudarla a sentirse realizada, sea en los estudios, trabajo o iglesia.
- ___ 24b. Mi conyugue y yo tenemos una relación saludable con nuestros parientes.

Salte a las secciones a seguir y pase a la pregunta 25.

SECCION C: Solteros con hijos

- ___ 16c. Somos una familia cuyo amor y placer es una buena referencia para otras personas.
- ___ 17c. Tengo una visión clara y bíblica en cuanto al valor e importancia de mi familia y la priorizo sobre mi ministerio.
- ___ 18c. Logro separar un día de descanso y realmente disfrutar tiempo semanalmente con mi(s) hijo (s).
- ___ 19c. Me comunico bien con mis hijos, reflejando un sentido agradable de compañerismo, teniendo buena calidad y cantidad de tiempo juntos.
- ___ 20c. Aliento a mis hijos a desarrollar una relación saludable con alguien que supla la ausencia de mi conyugue. (en algunos casos, ex-conyugue).
- ___ 21c. Tenemos una buena definición de nuestros papeles y tomamos decisiones de forma interdependiente y saludable en relación a amistades, finanzas, agenda, prioridades, etc.
- ___ 22c. Somos buenos en resolver nuestros conflictos y vivir en armonía.
- ___ 23c. Apoyo y aliento a mis hijos en sus proyectos y vocaciones. Invierto tiempo en ayudarlos a sentirse realizados, sea en la escuela, trabajo o iglesia.
- ___ 24c. Tenemos una relación saludable con nuestros parientes.

Salte a las secciones a seguir y pase a la pregunta 25.

1. Relación con un grupo pastoral

- ___ 25. Me reúno con ellos regularmente, priorizando esos encuentros.
- ___ 26. Soy honesto y transparente con ellos.
- ___ 27. Ellos me confrontan con amor.
- ___ 28. Doy cuenta de las áreas importantes de mi vida regularmente.
- ___ 29. Me alientan, soy edificado a través de estar con ellos.
- ___ 30. Me asesoran.
- ___ 31. Me siento amado y aceptado, me siento seguro.
- ___ 32. Tengo relaciones recíprocas con ellos, dando y recibiendo libremente.

5. Relación con un equipo de ministerio (para los líderes, esto sería su equipo de liderazgo o equipo principal de liderazgo; si lidera un equipo y/o participa de otro, evalúa el equipo que usted lidera)

- ___ 33. El equipo disfruta de una orientación unción divina, oyendo a Dios, teniendo sabiduría de lo alto y actuando en el poder del Espíritu Santo.
- ___ 34. El equipo tiene un propósito común, una visión clara y un plan estratégico con estrategias y objetivos posibles y realizables.
- ___ 35. Los miembros del equipo tienen papeles claros, cada uno siendo responsable de un área. Sus funciones corresponden a sus dones, llamados, habilidades y personalidad.
- ___ 36. El equipo experimenta y demuestra liderazgo fuerte y el facilitador que adapta su estilo según la madurez y competencia de los miembros, alcanzando las metas y ayudando a los miembros a crecer en sus habilidades.
- ___ 37. EL equipo disfruta de administración eficiente, con reuniones bien preparadas que generan buenos resultados, y que trata de las decisiones importantes de manera interdependiente.
- ___ 38. El equipo experimenta un entrenamiento formativo, fomentando una cultura de entrenamiento, de ser enseñado, de evaluación y auto-evaluación.
- ___ 39. El equipo tiene una comunicación excelente que es clara, en el tiempo justo, amorosa, abierta, honesta y transparente.
- ___ 40. Las reuniones del equipo son fructíferas, incluyendo cuidado pastoral de los miembros, asesorando unos a otros en áreas ministeriales.

6. Relación con un líder pastoral o mentor

- ___ 41. Me reúno con esta persona periódicamente (por lo menos bimestralmente), priorizando esos encuentros.
- ___ 42. Me desafía, llevándome a ser más de lo que sería sin él. Provoca una transformación de lo ordinario a lo extraordinario.
- ___ 43. Me da tareas y se preocupa que avance en ellas.
- ___ 44. Intercede por mí en las reuniones y yo hago lo mismo por él.
- ___ 45. Recibo orientación importante respecto a mi vida y prioridades, dándome cuenta de la gracia y sabiduría de Dios en esta persona.
- ___ 46. Recibo asesoría importante en cuanto a mi ministerio, ayudándome a prevenir problemas y resolver los que surgen.

7. Relación con amigos íntimos (además del cónyuge o familia)

- ___ 47. Tengo amigos a los cuales realmente les agrado y ellos a mí, aparte de la relación dentro de la iglesia o en el ministerio.
- ___ 48. Separo tiempo para estar con mis amigos sin hacer un programa específico para producir alguna cosa.
- ___ 49. Tengo amigos con los cuales siento un profundo nivel de amor y aceptación.
- ___ 50. Mis amigos tienen una libertad especial para corregirse o confrontarme en



5

EQUIPANDO SIERVOS

amor, especialmente cuando soy tentado a exagerar en mis relaciones ministeriales.

Ahora sume las notas de cada área y coloque el total abajo.

- _____ 1. Relación con Dios (ítems 1-10)
- _____ 2. Relación consigo mismo (ítems 11-20)
- _____ 3. Relación con su familia (ítems 21-30)
- _____ 4. Relación con su grupo pastoral (ítems 31-40)
- _____ 5. Relación con su equipo de ministerio (ítems 41-50)
- _____ 6. Relación con su líder pastoral o mentor (ítems 51-60)
- _____ 7. Relación con sus amigos (ítems 61-70)
- _____ TOTAL (En una escala de 0 a 700)

Si llena este cuestionario junto a otras personas y termina antes que ellas, aproveche el tiempo para orar, pidiendo discernimiento de Dios sobre los resultados y las implicaciones del

Esta herramienta puede ser útil para los líderes pastorales de su iglesia. Si una secretaria o alguien tabula las respuestas, revelará áreas de fuerza o debilidad como un todo, ayudando, así, a identificar áreas que valdrían la pena focalizar como un grupo de líderes.

Nota. Cuestionario elaborado en colaboración entre Pioneros, Equipando Siervos y mi persona.

Anexo C. Fotografía de los participantes del grupo 2



Nota. La fotografía muestra la reunión del grupo 2, en agosto del 2014. Lugar Iglesia Crespo y Castillo

Anexo D. Fotografía de los participantes del grupo 3



Nota. Las personas que aparecen en la fotografía son participantes del grupo 2, quienes se reúnen los días martes. En la iglesia de Dios del Perú. Diciembre 2014

Anexo E. Fotografía de los participantes del grupo 4



Nota. La fotografía muestra la reunión del grupo 3, en febrero del 2015. Lugar Iglesia Alianza Misionera

Anexo F. Fotografía del primer grupo de damas.



Nota. La fotografía muestra la reunión del grupo 1 conformada por mujeres, en febrero del 2014. Lugar Iglesia Crespo y Castillo

Anexo G. Fotografía de la entrega de certificados. Grupo 4



Nota. La fotografía muestra la entrega de certificados de conclusión de Programa de Entrenamiento en diciembre del 2017. Lugar Iglesia Crespo y Castillo

Anexo H. Fotografía de la entrega de certificados grupo 2



Nota. La fotografía muestra la entrega de certificados de conclusión del Programa de Entrenamiento , en diciembre del 2017. Lugar Iglesia Crespo y Castillo