

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CHILE  
Facultad de Teología  
Licenciatura en Teología

UNIVERSIDAD  
ADVENTISTA  
DE CHILE



SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN PARA OBREROS  
VOLUNTARIOS: UNA EVALUACIÓN CRÍTICA Y  
UNA PROPUESTA METODOLÓGICA

TESIS

Presentada en cumplimiento parcial de  
los requerimientos para el título de  
Licenciado en Teología

Por:

Hugo Marcelo Martínez Godoy

Profesor Guía: Juan Millanao Orrego

Chillán, Noviembre 2007

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS .....	v
LISTA DE FIGURAS .....	v
LISTA DE ABREVIATURAS .....	vi
INTRODUCCIÓN .....	1
Introducción al problema .....	1
Definición del problema .....	2
Propósito del estudio .....	2
Importancia del estudio .....	2
Limitaciones del estudio .....	2
Metodología del estudio .....	3
Presuposiciones .....	4
Definiciones de términos .....	4
Capítulos	
I.    PRINCIPIOS DE ENSEÑANZA INSPIRADOS.....	5
Métodos de enseñanzas del A T .....	5
El hogar .....	5
Las escuelas de los profetas .....	7
La sinagoga .....	8
Métodos de enseñanza del N. T. ....	9
Los principios de enseñanza de Jesús .....	10
El método de enseñanza de Pablo .....	13
Resumen .....	13
II.   RESULTADO DE LAS ENCUESTAS .....	15
Encuesta a pastores .....	16
Encuestas para líderes .....	17
Encuestas para los miembros de iglesia .....	20
Resumen .....	22

III. UNA EVALUACIÓN DE LOS SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN. . . . .	24
Participación activa de los asistentes . . . . .	24
Duración de los Seminarios de capacitación . . . . .	25
Cantidad de personas . . . . .	26
La Necesidad de hacer una evaluación pedagógica de los seminarios de capacitación . . . . .	27
Impactos de los seminarios de capacitación en los líderes Voluntarios . . . . .	28
Crisis de liderazgo . . . . .	28
Factibilidad de enseñanza entre los miembros de iglesia. . . . .	29
Resumen . . . . .	30
IV. APLICACIONES DE LOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA INSPIRADOS Y UNA PROPUESTA METODOLÓGICA . . . . .	31
Implementación de los principios de enseñanza empleados en el Antiguo Testamento y Nuevo Testamento . . . . .	31
El énfasis por las personas . . . . .	32
La asociación. . . . .	33
Participación activa . . . . .	35
La personificación de las verdades . . . . .	37
Escuela para obreros voluntarios: Una propuesta metodológica. . . . .	38
Resumen . . . . .	39
RESUMEN Y CONCLUSIONES . . . . .	41
Resumen . . . . .	41
Conclusión. . . . .	43
BIBLIOGRAFIA . . . . .	44
APENDICE . . . . .	47

## LISTA DE TABLAS

1. Generalidades sobre los seminarios de capacitación. ....	12
2. Las maneras en que llegó a ser líderes .....	12
3. Causas de inasistencia a los Seminarios de capacitación .....	13
4. Las necesidades y mejoras en los seminarios de capacitación .....	13
5. Las causas del porque los miembros no desean aceptar cargos .....	14
6. Motivos por los cuales no participa en cargos .....	14
7. Causas de la inasistencia a los seminarios de capacitación .....	15
8. Porcentaje de miembros que desean participar en las actividades de la iglesia .....	15
9. Áreas de preferencia en donde desean ser enseñados .....	16

## LISTA DE FIGURAS

1. Distribución semanal de la enseñanza .....	35
---	----

## TABLA DE ABREVIATURAS

AT	Antiguo Testamento
ACES	Asociación Casa Editora Sudamericana
IASD	Iglesia Adventista del Séptimo Día
IB	Instructor Bíblico
MChP	Misión Chilena del Pacífico
NT	Nuevo Testamento
SC	Seminario de capacitación

## INTRODUCCION

### **Introducción al problema**

En los Evangelios se advierte que Jesús hizo una obra de capacitación a sus discípulos, preparándolos adecuadamente para ser líderes de su naciente iglesia (Mat 8: 19,20; 16:17-19; 18:1-4 Mar 3:13 Luc 5:8-11 Hech 1:3).

En el contexto de una sociedad cada vez más compleja, los métodos de capacitación para los obreros voluntarios actualmente ocupan un rol importante en el aseguramiento del éxito de la misión de la iglesia local.

Uno de los cambios que ha sufrido la sociedad del siglo XXI tiene relación con la forma en que asimila los conocimientos. Actualmente las personas son sobreestimuladas por los medios de comunicaciones. Esto ha hecho que sus mentes sean atraídas más fácilmente por las cosas visuales que por los razonamientos abstractos, produciendo algunos problemas en el aprendizaje como una menor capacidad de concentración en el proceso educativo. Tomando en cuenta esta realidad, se puede hacer la siguiente interrogante ¿Han afectado estos cambios también a los miembros de iglesia? Y si es así ¿Están de acuerdo los métodos actuales de enseñanza para obreros voluntarios con las nuevas formas de aprendizaje?

Para comprender esto, es necesario evaluar los métodos de enseñanza que se han empleado en los seminarios de capacitación para obreros voluntarios. Esta evaluación

debe estar en función tanto en sus métodos y técnicas pedagógicas como en sus contenidos.

### **Definición del problema**

Se observa una escasa reflexión y consecuente evaluación de los métodos de enseñanza empleados en las jornadas de capacitación para obreros voluntarios en la Misión Chilena del Pacífico (MChP).

### **Propósito del estudio**

El objetivo de este trabajo es evaluar los métodos de enseñanza que se ocupan en los seminarios de capacitación (SC) para obreros voluntarios en un área de la MChP, a la luz de una interpretación actualizada de los métodos y principios que registran las Sagradas Escrituras y los comentarios respectivos de Elena de White.

### **Importancia del estudio**

Este estudio pretende ser un aporte para la realización de jornadas de capacitación que el autor podría organizar en las iglesias locales donde pretende servir en el futuro. Podría ayudar a la MChP a rectificar o ratificar la estrategia de los SC.

### **Limitaciones del estudio**

Este trabajo no pretende discurrir sobre todos los principios para una enseñanza. No se examinarán los métodos de aprendizaje que enseña la pedagogía tradicional.

Dado que existe una orientación religiosa en este estudio, se procurará la prudencia y cautela al citar algunos de estos métodos y sus correspondientes autores ya que muchos de estos modelos de aprendizaje están fundamentados en principios antropocéntricos.

Por otra parte, este estudio no pretende hacer teología en términos técnicos sobre los principios de enseñanza empleados en los tiempos bíblicos, sino hacer una exposición sucinta de ellos para extraer los principios de enseñanza que se ocupaban en esos tiempos. En esa sección se va a dar énfasis de manera señalada a los métodos ocupados por Jesús en su ministerio terrenal.

En cuanto al trabajo descriptivo se realizará en un sector de la MChP, geográficamente al distrito de Quilpué.

### **Metodología del estudio**

Este estudio combina la investigación literaria, descriptiva y algunos aspectos bíblico-teológicos.

El material ha sido estructurado de la siguiente manera:

Una introducción que contiene los parámetros de la investigación. En el primer capítulo, se presenta una breve síntesis de los principios de enseñanza citados en la inspiración. Estos principios serán citados en conjunción con los comentarios hechos al respecto por Elena de White.

El segundo capítulo contiene los resultados tabulados de tres encuestas de tres encuestas hechas en la MChP con respecto a los SC. El tercer capítulo contiene una evaluación de los SC a la luz del marco teórico realizado y los resultados de las



encuestas. Finalmente, se efectuará una propuesta metodológica para optimizar los SC para obreros voluntarios.

### **Presuposiciones**

En este estudio se considera la Biblia como base de fe y enseñanza y se asume que Elena de White, fue inspirada por el Espíritu Santo y que sus escritos tienen autoridad sobre la fe y práctica de los Adventistas del Séptimo Día.

### **Definición de términos**

Las siguientes definiciones serán empleadas en esta investigación:

**Enseñanza:** Indica toda acción deliberada de cualquier miembro de iglesia que desee formar líderes.

**Maestro o educador:** Toda persona que tenga cierta influencia dentro de la Iglesia Adventista y que realice un esfuerzo sistemático para instruir a un grupo de personas en alguna habilidad del área eclesiástica.

**Alumno:** Se les aplicará a los miembros de iglesia participantes de los Seminarios de capacitación.

**Seminarios de Capacitación:** Son programas educativos que son organizados por ministros y líderes voluntarios con el fin de capacitar a la iglesia en algún área eclesiástica. Estos se realizan a nivel de iglesia local o distrital e incluso en eventos masivos que incluye una asociación o misión.

## CAPÍTULO I

### PRINCIPIOS DE ENSEÑANZA INSPIRADOS

En el siguiente capítulo se citarán abreviadamente algunos métodos y principios de enseñanza que registra la inspiración, tanto en el Antiguo Testamento (AT) como en el Nuevo Testamento (NT). Algunos conceptos seleccionados de Elena de White a este respecto serán citados siempre en relación a las declaraciones contenidas en la Biblia.

El acto de enseñar y la enseñanza y/o capacitación son evidentes en el registro sagrado. Esta se materializaba ya sea en el núcleo familiar o en medio eclesiástico.

#### **Métodos de enseñanza en el AT**

La educación en el AT era importante, a fin de que las habilidades y costumbres de una generación pudieran pasar a la siguiente<sup>1</sup>.

#### El Hogar

El plan básico de Dios ha sido que la educación de su pueblo comenzara en el hogar. En la cultura hebrea los niños ocupaban un lugar de gran importancia<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ralph Coger. *Usos y costumbre de los tiempos bíblicos*, trad Santiago Escuin (Michigan: Editorial Portavoz, 1990), 58.

<sup>2</sup> La educación que recibían los niños en el hogar era eminentemente práctica, ya que los hijos pequeños debían ayudar en las tareas de la casa mientras que los de más edad salían a trabajar con los más grandes. Sobre las tareas y responsabilidades que

(Sal 127; 128 Exo 12:26,27 Prov 3:1-4; 22:6 Luc 2:40, 52 2 Tim 3:15-17). En la literatura antigua no se encuentra la presencia de maestros.<sup>1</sup> Los padres eran maestros en el hogar y en forma más limitada, en el templo. (Deut 4:9; 6: 7-9; 11:18, 19 Sal 101:3-7; 127: 1, 3; 128: 3,6 1 Cor 3:9 2 Tim 1:5; 3:15). Algunos de los principios de enseñanza que ocupaban ellos eran la repetición, el ejemplo (Deut 11:19) y el empleo de las composiciones para ser cantadas (Deut 31:19)<sup>2</sup>. En el contexto de la enseñanza, una de las referencias bíblicas que mejor expresa el tipo de metodología que ocupaban los israelitas es Deuteronomio 6: 7- 8. Se amonesta a los padres a repetir la ley de Dios en todo momento del día a sus hijos, además debían llevarla como frontales en los ojos y escribirlas en los postes de sus casas<sup>3</sup>

---

realizaban los hijos en el hogar véase Ralph Coger. *Usos y costumbre de los tiempos bíblicos*, trad Santiago Escuin (Michigan: Editorial Portavoz, 1990), 42.

<sup>1</sup> Hayward Armstrong, *Bases para la educación cristiana* (El Paso, Texas: Casa Bautista de Publicaciones, 1994), 13.

<sup>2</sup> El fenómeno educacional en los primeros siglos de Israel fue influido por las escuelas de Ur de los caldeos y los egipcios, (sobre la educación de los egipcios y los detalles de la formación que recibió Moisés véase Alfred Edersheim. “*Genesis al Deuteronomio*” en *Comentario histórico del Antiguo Testamento*, trad George P. Grayling (Barcelona: Editorial Clie, 1995), 247). De esta última escuela se cree que Moisés sacó los principios de enseñanza para enseñar la ley de Dios al pueblo..

<sup>3</sup> Aunque era una práctica aconsejada por Dios esta podía tener un aspecto negativo Duane L. Christensen señala “The injunctions “ as frontlets between your eyes” and “ on the doorposts of your house” led to specific practices that, at time, caused people to lose sight of the remarkable vision of an internalized covenant suggested in v 5- 7” en *Deutoronomy 1:1-21:9*, Word Biblical Comentary (Nashville: Thomas Nelson Publisher, 2001), 143. La traducción podría ser “Los mandatos judiciales "como frontales entre tus ojos" y "sobre los postes de las puertas de su casa", dirigido a determinadas prácticas que, al tiempo, hizo que la gente perdiera de vista la visión de un notable pacto interiorizado que sugiere en el v 5 – 7”. (traducción del autor de la tesis).

### Las escuelas de los profetas.

Samuel es considerado el primer profeta en el sentido más estricto de la palabra y se le puede considerar como fundador de la escuela de los profetas<sup>1</sup> (1 Sam 10:10-13; 7:16, 17).

Los jóvenes que recibían su educación en estas escuelas se les llamaban “los hijos de los profetas” (1 Sam 7:17; 19:20 2 Rey 2:3-5). Otra figura importante en la escuela de los profetas fue Eliseo. Hay seis referencias (2 Rey 2:7; 2:15; 4:1, 38; 5:22; 6:1; 9:1) que demuestra su aporte importante a esta institución.

Estas escuelas eran instituciones organizadas con una instrucción programada.

Esta institución educativa fue organizada “para servir de barrera contra la corrupción generalizada, para cuidar del bienestar moral y espiritual de la juventud, y para fomentar la prosperidad futura de la nación supliéndole hombres capacitados para obrar en el temor de Dios como jefes y consejeros”,<sup>2</sup> en este contexto, las escuelas eran importantes ya que los estudiantes que preparaban desempeñaban un rol importante en la educación del pueblo.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Don F. Neufeld, ed. gen., *Diccionario bíblico Adventista del Séptimo Día*, 1º ed castellana, trad. Rolando A. Itin y otros (Buenos Aires: ACES, 1995), 917.

<sup>2</sup> Elena De White, *Patriarcas y profetas*, (Buenos Aires: ACES, 1985), 643. para más información sobre los elementos estratégicos de las escuelas de los profetas y sus posibles aplicaciones para el siglo XXI véase Abraham Acosta “Las escuelas de los profetas: modelo de educación para los cristianos de todas las épocas” en *Christ in the Classroom*, 29: 1-17.

<sup>3</sup> Armstrong, 15.

## La Sinagoga

Era un lugar judío de adoración y enseñanza presidido por una comisión local de ancianos. Se cree que la sinagoga surgió durante el exilio babilónico<sup>1</sup> cuando el templo de Jerusalén estaba en ruinas<sup>2</sup>. La tradición le atribuye su fundación al profeta Ezequiel. Algún tiempo después del regreso del cautiverio se establecieron en las ciudades de Judea, en Alejandría, Antioquía de Siria, Roma y prácticamente en cada ciudad importante del Imperio Romano, (Hech 15:21) eran lugares de reunión para los judíos que no tenían acceso al templo de Jerusalén.<sup>3</sup>

El templo y sus servicios estaban bajo el control de los sacerdotes; en cambio, la sinagoga era dirigida por judíos voluntarios. Al principio, la sinagoga era principalmente un lugar destinado a la lectura y la exposición de la ley, pero con el tiempo se desarrolló un servicio religioso más elaborado.<sup>4</sup> La sinagoga era una instancia formada con fines

---

<sup>1</sup> Fue en el exilio asiría y babilonia que llevó a los judíos a adicionar desarrollos educativos. A fin de mantener la identidad nacional amenazada por la enseñanza secular, los judíos en exilio vieron necesario familiarizarse con su propia ley. De aquí al parecer que los sacerdotes y maestros se dedicaron a la enseñanza. (Véase Coger, 80).

<sup>2</sup> W. E. Vine, *Diccionario expositivo de palabras del Nuevo Testamento* (Nashville: Editorial Caribe, 1995), 849.

<sup>3</sup> William S. LaSor y otros, *Panorama del Antiguo Testamento. Mensaje, forma y trasfondo del Antiguo Testamento*. (Buenos Aires: Nueva Creación, 1995), 473. En el NT se percibe la existencia de las sinagogas y su rol importante en la evangelización de la iglesia primitiva. Sin embargo este aspecto no se expondrá en este trabajo ya que la enseñanza impartida en ella era con fines evangelísticos y no de formación de líderes. Para más información de la sinagoga, sus orígenes, su culto y tarea en el NT véase Alfred Edersheim. *La vida y los tiempos de Jesús, el Mesías*, Versión española Xavier Villa (Barcelona: Editorial Clie, 1988), 1:481. Para saber sobre las tareas de la sinagoga véase W. Sharage, “συναγωγή” en *Compendio del diccionario teológico del Nuevo Testamento*, Gerhard Kittel y Gerhard Friedrich eds., trad Carlos A. Vargas y otros (Michigan: Libros Desafío, 2002), 1087.

<sup>4</sup> Neufeld, 1101.

particularmente educativos con el objetivo de mantener la herencia histórica del pueblo y enseñar a los niños las Escrituras.<sup>1</sup>

De los tres métodos de enseñanza del AT que se han expuestos se pueden desprender los siguientes principios educacionales:

1. La disciplina era un ingrediente necesario para la enseñanza.
2. La educación de los niños empezaba a una edad muy temprana.
3. El principio fundamental para la enseñanza, especialmente en los niños, fue enseñar en forma gradual.
4. Se enseñaba por medio de la repetición y el ejemplo.

### **Métodos de enseñanza en el NT**

En el siglo I d.c. el discipulado era un método de instrucción popular, este consistía en un grupo de hombres que se reunía alrededor de un reputado maestro, los discípulos a veces vivían en un lugar apartado junto a su maestro, recopilaban sus expresiones, imitaban su vida diaria y compartían su inspiración.<sup>2</sup>

Dentro de este método sobresale el caso más emblemático: Jesús. Es importante examinar su metodología de enseñanza ya que “Cristo fue el mayor maestro que el mundo conoció jamás”.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Armstrong, 22. El objetivo educativo de las sinagogas nació producto de la constatación de los judíos de que el pueblo estaba bastante escaso de cultura religiosa. La sinagoga nace para instruir y educar el pueblo con el fin de no reincidir en el castigo de Dios. M. Revuelta, “sinagoga”, en *Enciclopedia de la Biblia*. Alejandro Diez Macho, ed (Barcelona: Editorial Garriga, 1963), 718,719.

<sup>2</sup> Gilbert Highet, *El Arte de enseñar*, trad Josefina Valderrama Oscar R. Robinson (Buenos Aires: Editorial Paidós, 1972), 259.

<sup>3</sup> Elena De White, *Consejos para los maestros* (Buenos Aires: ACES, 1990), 246.

## Los principios de la enseñanza de Jesús

La metodología de Jesús no se concentró en dar discursos a grandes multitudes sino que procuró inspirar y formar a sus seguidores<sup>1</sup>.

A continuación se mencionarán algunos principios de la metodología que él ocupó para capacitar a su naciente iglesia:

**Personificó las verdades que enseñaba:** Enseñaba por modelo, esperaba que lo imitaran. Él entendía que no se puede enseñar algo que no se vive. La mejor enseñanza que podía darle no era sus dichos sino su vida. Para Jesús la verdad no era algo para decir si no para vivir (Juan 14:6) La personificación de lo que decía le dio a su enseñanza una autoridad que llegó a ser determinante para la aceptación de lo que tenía que decir (Mar 1:22). Su vida le daba respaldo para enseñar (Juan. 13:15). Jesús prefería enseñar lecciones espirituales por medio de sus actos antes que por las palabras (Mat 4:22-33; 21:12- 17 Juan 2; 8:4-8; 13 4)

**Se preocupó por las personas más que de los programas:** Esto se demostraba en varios aspectos

1. No había un programa fijo en sus enseñanzas: Esta era de carácter informal, rompía los cánones educativos de ese tiempo. Sus enseñanzas impartidas al aire libre o en una actividad social están cuidadosamente registradas en los Evangelios en contraste con sus enseñanzas en las sinagogas (Mat 5; 8:1 Mar 3:9 Luc 4:16, 28-30; 5:3).

2. No se enfrascaba en interpretaciones rebuscada sino que respondía interrogantes comunes para ellas (Mar 12: 18-23)

---

<sup>1</sup> Miguel Ángel Núñez, *Educación es redimir* (Chillán: Editorial Universidad Adventista de Chile, 1993), 197.

3. Cuando eligió a sus seguidores, privilegió gente sencilla antes que personas educadas. Su elección no se basó en los conocimientos que tenían sino en un espíritu dócil (Luc 6: 13).<sup>1</sup>

4. No se preocupó en los métodos, programas o estructuras con los cuales llegar a la multitud sino por los hombres a quienes la multitud iba a seguir “Se concentró solo en unos pocos. No desatendió la multitud pero no fueron su prioridad”.<sup>2</sup>

5. Tenía a la vista las necesidades de toda la humanidad (Juan 6:22- 25).

6. Jesús adaptaba sus enseñanzas a los individuos, no importando si eran ricos, entendidos o pobres<sup>3</sup>. Acomodaba su enseñanza para que pudieran comprender las realidades espirituales<sup>4</sup> “se colocaba al nivel de ellos”.<sup>5</sup>

**La asociación:** Jesús pidió a sus discípulos que lo siguieran y estuvo con ellos durante todo el tiempo. Sus discípulos siempre pasaban con él, le observaban, le escuchaban, trataban de comprenderle e imitarle.<sup>6</sup> Como todo maestro oriental no estaba preocupado por la transmisión de un discurso sino de la aceptación de una forma de vida,

---

<sup>1</sup> Elena de White, *La educación* (Buenos Aires: ACES, 1985), 85.

<sup>2</sup> White, *Hechos de los apóstoles* (Buenos Aires: ACES, 1975), 17.

<sup>3</sup> Departamento de la Escuela Sabática de la División Sudamericana de los Adventistas Del Séptimo Día, *El Arte de enseñar* (Buenos Aires: ACES, 1951), 20.

<sup>4</sup> C. H. Benson, *El Arte de enseñar* (Nashville: Editorial Caribe, 1971), 9.

<sup>5</sup> Elena de White, *Ministerio de curación* (Buenos Aires: ACES, 1990), 27.

<sup>6</sup> White, *Hechos*, 15. Este principio según el pedagogo adventista Enoc Iglesia este método fue ocupado por Dios para la instrucción de Adán y Eva en el jardín del Edén, pero esta relación se fragmentó producto de la caída, véase “Modelo Pedagógico adventista: Una propuesta.” *En Christ in the Classroom*. 16 vols, ed. Humberto Rasi. Silver Spring: Institute for Christian Teaching, 1996.



él los llevaba consigo, a fin de que pudiesen ver cómo enseñaba él a la gente. Vinculaba su interés con el suyo, y ellos participaban en la obra con él<sup>1</sup>

**La supervisión o evaluación:** En cada momento estaba con ellos para darles instrucciones claras respecto a lo que debían hacer. Pero su repreensión no era un sermoneo hostil. A pesar que los reprendía, el Salvador no se apartó de ellos a causa de sus errores. “El tomaba a los hombres como eran, con todas sus faltas y debilidades, y los adiestraba para su servicio si estaban dispuestos a ser disciplinados e instruidos por él<sup>2</sup>. No los dejó solos hasta cuando entendió que estaban en condiciones de ir a buscar a otros (Mat. 10: 5-15; 14:30,31; 18: 1,2; 26:41 Mar 8:15; 10:13).

**Adiestramiento práctico:** El armonizó perfectamente el conocimiento teológico de sus discípulos con la participación práctica<sup>3</sup>. El aconsejó a sus discípulos que pusieran en práctica lo que él les había enseñado y que a medida que lo hicieran, entenderían mejor lo que habían oído (Mr 4:34).

Él incorporaba a sus discípulos mientras los adiestraba en las habilidades del ministerio. En Mateo 10:5-15 muestra los elementos necesarios para poder efectuar un adiestramiento práctico en la enseñanza:

1. Delegar responsabilidad.
2. Delegar autoridad.
3. Depositar confianza en los seguidores.

---

<sup>1</sup> Elena de White, *Deseado de todas las gentes* (Buenos Aires: ACES, 1980), 126.

<sup>2</sup> White, *La educación*, 91.

<sup>3</sup> Keith Phillips, *Id y haced discípulos* (Miami: Editorial Vida, 1982), 176.

### El método de enseñanza de Pablo

**Correspondencia personal:** Pablo efectuó un seguimiento y confirmación de la fe a los miembros de iglesia por medio de sus cartas personales, esto lo hizo en particular por las iglesias de reciente formación.

**Representantes personales:** Pablo a menudo ayudaba a los creyentes a través de sus representantes (1 Tes. 3:1-5 1 Cor 5:3,4).

**Contacto personal:** él nunca predicaba para retirarse de inmediato. Dedicaba tiempo para adoctrinar y enseñar en las iglesias. Un ejemplo de esto, es la iglesia de Tesalónica. Los estudiosos piensan que estuvo aproximadamente tres meses en Tesalónica<sup>1</sup>.

### Resumen

Dentro del AT se puede observar que había tres instancias educativas para enseñar a niños y adultos: El hogar, la escuela de los profetas y la sinagoga, estas tenían la función de preservar tanto la cultura histórica del pueblo como sus tradiciones.

En el NT podemos ver que la figura de Jesús se destaca entre todos los otros maestros. Algunos de sus principios pedagógicos fueron: La personificación de las verdades enseñadas, la preocupación por las personas más que los programas, la asociación, la supervisión y el adiestramiento práctico.

Dentro de este mismo testamento se encuentra el caso del apóstol Pablo que también dedicó tiempo para enseñar a los líderes de iglesia. Los métodos que el ocupaba

---

<sup>1</sup> Waylon Moore, *Multiplicación de discípulos: Un método para el crecimiento de iglesia* (El Paso, Texas: Casa Bautista de Publicaciones, 1988), 43. Aunque hay registros que estuvo en otras iglesias más tiempo (en Corinto estuvo un año y medio Hechos 18:1-17 y en Efeso tres años Hechos 18: 19, 21; 19: 22; 20:31).

eran: La correspondencia personal, los representantes y el contacto personal con sus seguidores.

Se puede observar que hay similitudes en cuanto a los principios de enseñanza del AT y NT. A continuación se realizará una síntesis de los tales:

- 1 La asociación
2. La personificación de las verdades enseñadas.
3. El proceso educativo era extenso en cuanto a su duración y se disponía del tiempo necesario.
4. Había un conjunto de temas de estudio de carácter flexible.

Si este es el ideal de Dios para su iglesia en materia de capacitación para la misión, cabe preguntarse ¿Cuál es la realidad de esta en varios sectores de la MChP?

## CAPÍTULO II

### RESULTADO DE LAS ENCUESTAS

En este capítulo se presentarán los resultados de las tres encuestas realizadas en uno de los sectores de la MChP<sup>1</sup> en el segundo semestre del 2007.

La primera<sup>2</sup> se efectuó en una reunión de pastores de la MChP realizada el 13 de Septiembre del 2007. Diez pastores fueron consultados sobre los SC que realizaban en sus distritos y la metodología que empleaban en ellos. Fueron empleadas preguntas abiertas y cerradas. El instrumento tenía dos ítems, uno que hablaba sobre SC y otro que trataba sobre liderazgo. En el primero las preguntas fueron hechas con alternativas y respuestas cortas, mientras que el segundo ítems las respuestas fueron diseñadas para que los encuestados pudiesen responder abiertamente.

La segunda<sup>3</sup> fue ejecutada entre el 10 y 17 de Octubre a 50 líderes de las iglesias y grupos del distrito de Quilpué. También se les preguntó sobre los SC y liderazgo.

La tercera<sup>1</sup> fue realizada en la misma fecha que la anterior, pero fue hecha a los miembros de las iglesias y grupos de este mismo distrito. La encuesta se realizó a 150

---

<sup>1</sup> Este campo tiene el desafío de alcanzar con el Evangelio a unos 2. 000.000 de personas que habitan en la cuarta y quinta región de Chile. Tiene 17 distritos, 83 iglesias y 42 grupos.

<sup>2</sup> Ver facsímil en el apéndice E.

<sup>3</sup> Ver facsímil en el apéndice F.

miembros, de los cuales 130 devolvieron los ejemplares debidamente completados. A ellos se les preguntó temas similares con la adición de preguntas sobre su participación en las actividades de la iglesia y la factibilidad de trabajar en algunas áreas del quehacer eclesiástico.

Estas dos últimas encuestas fueron diseñadas para ser realizadas en forma rápida, por ello las preguntas tienen alternativas y respuestas predeterminadas. Estas encuestas fueron validadas en la iglesia de Las Rosas del distrito del Quilpue por un grupo de treinta y cinco personas conformados por miembros y líderes de iglesia.

La información es ofrecida por medio de tablas seguidas de un breve comentario. Los resultados de las preguntas abiertas que no pueden expresarse en alguna tabla, se colocarán en la parte posterior de cada sección.

### **Encuesta de pastores**

Esta encuesta fue hecha a pastores de la MChP con la finalidad de saber su percepción sobre las jornadas de capacitación para obreros voluntarios, se les preguntó sobre sus desafíos y metas respecto a esto y cual es la metodología que realizan cuando los dictan. En el áreas del liderazgo se les preguntó por métodos alternativos de formación de líderes y sus blancos de líderes para el año 2007. A continuación se presentará algunos datos sobre sus reacciones:

---

<sup>1</sup> Ver facsímil en el apéndice G.

TABLA 1

**GENERALIDADES SOBRE LOS  
SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN**

<b>Preguntas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
¿Realizan actividades de participación activa en los SC?	90 %	10 %
¿Tiene alguna forma de evaluar los SC?	80 %	20 %
¿Confecciona Ud. los materiales de SC?	80 %	20 %

Se puede observar que la mayoría de los pastores realizan actividades para estimular la participación activa de los asistentes en los SC.

Además, el 80 % de ellos declararon poseer métodos de evaluación para los SC que dictan. Cuando se les preguntó en forma abierta sobre estos métodos solo cuatro respondieron diciendo que evaluaban por medio de consultas personales a los asistentes del seminario, preguntando a la junta de iglesia o en algunas visitas pastorales.

También esta encuesta presenta las siguientes realidades:

1. Se realizan tres seminarios de promedio durante el semestre.
2. Estos duran como promedio dos horas y media.
3. Los pastores señalaron que la participación activa dentro de las jornadas de capacitación es el desafío más grande que tienen como exponentes.

### **Encuestas para líderes**

Esta encuesta fue dirigida para los líderes voluntarios de las iglesias del distrito de Quilpué, esta fue hecha con la finalidad de comprender la opinión de ellos respecto a los SC, su estructura, metodología y aspectos que se pueden mejorar. Posteriormente se les preguntó sobre algunos tópicos del liderazgo local y las formas de reclutar nuevos líderes.

A continuación se presentará algunas de sus respuestas:

TABLA 2  
LAS FORMAS EN QUE LLEGÓ A SER LÍDER

<b>Formas</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Autodidactas	20	40
Consultando a Hermanos.	15	29
Seminarios de capacitación	6	11
Formación por pastor	4	8

Se observa que las dos maneras que los líderes han aprendido a desempeñar su cargo ha sido en forma autodidacta o consultando a los miembros de iglesia que tuvieron anteriormente su misma responsabilidad. Estas dos maneras más comunes de formación de líderes tienen relación entre sí, ya que ambos se sustentan bajo el auto- aprendizaje. La formación por medio de SC es la tercera forma en como se desarrollan los líderes en el distrito de Quilpué.

Cuando se le preguntó a los líderes cuales creían que eran las causas de la inasistencia de los miembros de iglesia a los SC, ellos respondieron de la siguiente manera:

TABLA 3  
CAUSAS DE LA INASISTENCIA A LOS  
SEMINARIO DE CAPACITACIÓN

<b>Causas</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Demasiado largos	24	48
Aburrido	17	33
Temática no interesante	6	11
Otros	4	7

De estas cifras se pueden inferir que la mayor causa de inasistencia es por la duración de los SC. La segunda causa es porque la gente considera aburridos los S C

TABLA 4

LAS NECESIDADES Y SUS MEJORAS EN LOS  
SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN

<b>Necesidades por mejorar</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Más participativos	28	56,6
Con menos personas	12	23,3
Hacerlos más cortos	6	13,3
En otro horario	2	3,3
Otros no tan monótonos	2	3,3
Sean más entretenido	2	3,3

Nótese que los líderes voluntarios consideran que la mayor necesidad en los SC es la participación activa dentro de sus jornadas. Este elemento es el mismo que señalaron los pastores cuando se les preguntó sobre este mismo asunto.

En cuanto al liderazgo, se les hizo una serie de preguntas sobre la formación de líderes en sus iglesias locales. A continuación expresaremos sus reacciones:

TABLA 5

CAUSAS DEL PORQUE LOS MIEMBROS  
NO DESEAN ACEPTAR CARGOS

<b>Causas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
No quieren comprometerse	18	36
Frialdad espiritual	9	17
No se les ha enseñado	9	18
Tienen temor al fracaso	7	14
Personas muy problemáticas en sus relaciones sociales	6	11
Están muy ocupados	2	3

Las dos primeras causas que inducen a los miembros a no aceptar un cargo podrían decir algo de la condición espiritual actual de la iglesia. Sin embargo se puede



notar que la tercera causa (no se les enseña) tiene relación con la enseñanza y la formación de líderes.

En otra sección de los ejemplares distribuidos se les preguntó a los encuestados su opinión referente al liderazgo local. El 74% dijo que faltaban líderes en su iglesia. Y el 58% consideraron que los líderes actuales estaban recargados de responsabilidades.

### **Encuesta para los miembros de iglesia**

Esta encuesta fue dirigida a los miembros de iglesias con el objetivo de saber su percepción sobre los SC. En ella se les pide que señalaran su nivel de participación con la iglesia y posteriormente se les pregunta si desean participar dentro de las actividades de la iglesia y su disposición de aprender alguna habilidad en el área eclesiástica. Se puede observar las siguientes respuestas:

TABLA 6

#### **MOTIVOS POR LOS CUALES NO PARTICIPAN EN CARGOS**

<b>Causas</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
No quiero comprometerme	8	10,6
Me da vergüenza participar	7	9,3
Temor al fracaso	7	9,3
Me gustaría pero no tengo capacidades	6	8,0
Impedimento físico	6	8,0
Falta de estudios académicos	6	8,0
No tengo instrucción eclesiástica	5	6,6
Mis hijos me impiden trabajar	5	6,6
Problemas con líderes de iglesia	1	1,3

Nótese que la primera causa que induce a los miembros de iglesia para no aceptar un cargo es la falta de compromiso, Esta percepción es muy similar a los resultados que mostraron las encuestas para los líderes con relación a este mismo punto.

En relación a la enseñanza, un 4 % declaró que no se comprometía por falta de instrucción y el 7 % dijo que no aceptaba un cargo porque consideraba que no tenía capacidades para desempeñarlo.

TABLA 7  
CAUSAS DE INASISTENCIA A LOS  
SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN

<b>Causas</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Demasiados largos	36	48,0
Aburridos	25	33,3
Temática no me interesa	8	10,6
Tiempo	5	6,6

Esta pregunta es la misma que se hace en la encuesta anterior para los líderes. Estos dos grupos coinciden al decir que razón principal de la inasistencia a los SC es la duración excesiva de las jornadas de capacitación.

TABLA 8  
PORCENTAJE DE MIEMBROS QUE DESEAN PARTICIPAR  
EN LAS ACTIVIDADES DE LA IGLESIA

<b>Condición de la membresía</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
Activo	36	48,0
Ocasional	23	30,6
No activo	9	12,0

Nótese que un 48% de los miembros “activos” señalan deseos de aprender, mientras que el 30% los miembros que participan en forma ocasional declaran lo mismo. El 12% de los miembros “no activos” señalan aspiraciones de aprender alguna habilidad eclesiástica. De esto se puede deducir que hay un porcentaje considerable de miembros dispuestos a ser enseñados en el servicio a Dios.

Consultados sobre áreas de preferencia para servir a Dios, las siguientes fueron las respuestas:

**TABLA 9**  
**ÁREAS DE PREFERENCIA EN DONDE**  
**DESEAN SER ENSEÑADOS**

<b>Área de preferencia</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Instructor Bíblico	13	25
Ministerio Jóvenes Adventistas	7	13
Parejas visitadoras	7	13
Ministerio de la Oración	6	11
Predicación	4	8
Maestro Escuela Sabática	4	8
Ministerio del Niño	4	8
Diaconado	4	7

Se puede notar que la tarea evangelística es la primera tarea que la feligresía desea aprender para servir a Dios y a su iglesia.

### **Resumen**

En este capítulo se pueden destacar los siguientes datos:

1. En la encuesta a los pastores se puede apreciar que la mayoría de los pastores realizan actividades de participación activa en los SC que realizan.

2. En la encuesta para líderes se puede observar que los líderes se han formado por medio del auto- aprendizaje.

3. Los líderes y los miembros de iglesia consideran que los SC son demasiado extensos en tiempo.

4. Además dicen que el desafío más grande de los SC es hacerlo más participativo.

5. Cuando se les preguntó a los miembros de iglesia el porque no deseaban comprometerse en las actividades de la iglesia, ellos dijeron que no querían comprometerse.

6. Existe un alto porcentaje de miembros que desean aprender alguna habilidad para desarrollarla en el área eclesiástica. La mayor preferencia la reportó la obra evangelística.

¿Qué implicaciones metodológicas tienen estas respuestas junto con los métodos de enseñanza descritos en la Biblia y Elena de White?

CAPÍTULO III  
 UNA EVALUACIÓN DE LOS SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN  
 EN LA MChP

En este capítulo se pretende evaluar la capacitación de los obreros voluntarios de acuerdo a sus percepciones escritas en las encuestas y los principios de enseñanza hallados en las Sagradas Escrituras y en los escritos de Elena de White.

**Participación activa de los asistentes**

Se puede observar que el 90% de los pastores consultados declaran ocupar técnicas de participación activa en sus seminarios. Sin embargo, estas parecen no surtir efectos ya el tipo de materiales da énfasis a la parte teórica en detrimento de la experimental- participativa. En estos materiales no existen ejercicios o asignaciones que motiven la participación activa de los oyentes durante las jornadas de capacitación<sup>1</sup>.

Los pastores han aceptado esta dificultad declarando que el desafío más grande en el contexto de la capacitación es hacerlos más participativos. Esta situación es

---

<sup>1</sup> Sobre la importancia de la participación activa de los alumnos Décote señala “Muchos maestros son demasiado verbo- motores, tal vez confunden hablar con enseñar, bien es cierto que las palabras son importantes y ningún maestro debe valerse sin ellas, pero ellas solo transmiten por lo general una parte de lo que se quiere enseñar. Para comprender la mayoría de las materias, se hace necesaria alguna forma de actividad o de experiencia”. Georges Décote. *La enseñanza programada*, (Barcelona: Editorial Teide: 1963), 34.

confirmada en la encuesta para líderes, cuando se le preguntó a estos la razón por la cual la gente no asistía a los SC, un 56, 6 % respondió que faltaba más participación por parte de los oyentes (Véase tabla 4).

Muchos de los SC han adoptado un estilo expositivo, haciendo que los participantes de los mismos, se conviertan en meros oyentes y no partícipes en su propio aprendizaje.

### **Duración de los S C**

La causa más importante de la inasistencia registrada en las encuestas fue respecto a la duración de los SC.

Estos seminarios se hacen generalmente los sábados en la tarde entre las 15:00 – 18:00 hrs. Aunque este horario es una de las únicas instancias para realizarlos, los miembros de iglesia encuentran que son demasiado extensos en duración de tiempo. Los pastores encuestados confirmaron esto expresando que sus seminarios duraban en promedio dos horas y media.

La escritora Elena de White habla con respecto a la problemática de los discursos demasiado largos:

Nunca debe el médico, el ministro, el pastor o el maestro prolongar sus discursos hasta que el que es Alfa y Omega quede olvidado en largos asertos que no son del menor beneficio. Cuando esto se hace, la mente se ahoga en una multitud de palabras que no pueden retenerse. Sean los discursos cortos y directos. Manténgase el espíritu dulce y puro y abierto a la primera ley del cielo<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Elena de White, *Consejos para los maestros* (Buenos Aires: ACES, 1990), 389.

Tomando en cuenta esto, se hace necesario que los que dictan los SC, tomen las medidas necesarias para que los seminarios sean más amenos y cortos. De esta manera podrán suscitar más interés por parte de la feligresía.

Una de las formas para lograr esto, es tener la habilidad de no depender completamente de una enseñanza formal y de programas muy rígidos. Se deben hacer los programas flexibles y dinámicos para minimizar la duración del programa.

### **Cantidad de personas**

La encuesta hecha a los líderes voluntarios reveló que deseaban que los SC fueran integrados por menos personas. Esta sugerencia es plausible, ya que la enseñanza es inversamente proporcional a la cantidad de personas, o sea a mayor cantidad de personas, menos capacidad de aprendizaje de los asistentes.

Por ello, es inconveniente reunir muchos participantes en los SC. Esto dificulta la participación de los asistentes. En ocasiones se sacrifica la calidad del aprendizaje con el fin de llegar a la mayor cantidad de personas. De manera inconcientemente se está poniendo como prioridad el contenido sobre las personas. Jesús hizo lo contrario al momento de enseñar a sus discípulos. Su énfasis no era los discursos, sino más bien en la asimilación de los conceptos en la vida de sus discípulos.

Tener una cantidad menor de personas en un SC puede tener al menos cinco beneficios:

1. Hay mayor concentración de parte de los oyentes.
2. Hay menos distracciones.
3. Se puede tener una conversación más cercana.

4. No se pierde tanto la afectividad en el trato.
5. Se puede enseñar inspirándose en las necesidades de los participantes.

Por tanto se debe buscar la forma de poder realizar SC a pocos participantes.

Estas personas capacitadas podrían influir positivamente en otros mas tarde (2 Tim 2: 2)

### **La necesidad de hacer una evaluación pedagógica en los SC**

Someter a prueba los resultados de los trabajos realizados por los maestros y alumnos constituye una de las fases más importante del proceso enseñanza-aprendizaje. Como todo proceso educativo los SC también deberían estar sujetos a evaluación.

Cuando se les inquirió a los pastores si evaluaban sus seminarios solo seis pastores respondieron afirmativamente. Sin embargo cuando se les preguntó el método empleado, la forma descrita era difusa y ambigua. No presentaron una metodología sistemática o específica respecto a este punto.

Elena de White habló de la importancia de la evaluación diciendo que “es el deber del maestro probar sus propias facultades, su propio espíritu, y comprender por medio de un examen estricto de sí mismo, su verdadera posición delante de Dios”<sup>1</sup>

Hay peligros inherentes al no auto-evaluarse:

1. Los maestros se vuelven autosuficientes.
2. No ven sus deficiencias.
3. No se esfuerzan constantemente para mejorar.

---

<sup>1</sup> Elena de White, *Consejos sobre la obra de escuela sabática* (Buenos Aires: ACES, 1990), 108.



Cuando se confirma que la metodología en los SC se mantiene estática durante el tiempo, se puede deducir que una de las razones es la falta de evaluación en los métodos de capacitación empleados.

Es importante hacer una evaluación crítica de los SC para perfeccionar su metodología. La iglesia aún debe aprovechar el alto concepto que los SC aún tienen entre sus miembros, no se debe permitir que estas actividades sean desacreditadas por la falta de preparación y evaluación objetiva.

### **Impacto de los SC en los líderes voluntarios**

Cuando se le preguntó a los líderes voluntarios sobre la manera en que llegó a ser líder, se observó que la metodología más importante para la formación de líderes en las iglesias locales fue el auto-aprendizaje (Ver tabla 2). Mientras que un 11% declaró haber aprendido por medio de los SC.

Tanto la MChP como los pastores que la integran tienen un gran desafío de proveer nuevos líderes a las iglesias locales.

Se hace necesario un replanteamiento en los métodos de formación de líderes que se tiene en la iglesia y la presentación de nuevas propuestas de metodologías.

### **Crisis de liderazgo**

La encuesta realizada a los líderes voluntarios mostró que el 58% de ellos considera que los líderes actuales no se renuevan constantemente en los periodos anuales de elección. Cuando se les preguntó su opinión en relación al trabajo eclesial, un 61% declaró que los líderes se encontraban recargados de actividades en la iglesia.

Por esto, uno de los esfuerzos deliberados más importantes para la formación de líderes hechos por la MChP lo constituyen los seminarios de capacitación para obreros voluntarios. La encuesta para pastores reveló que se realizaban tres SC por semestre. Esta realidad puede derivar a la siguiente interrogante, si la cantidad de SC son suficiente en relación al tiempo. ¿Por qué las cifras de líderes no aumentan considerando su frecuencia?

Una acción pro- activa con respecto a esta interrogante podría ser el elaborar métodos de capacitación que involucren la mayor cantidad de miembros de iglesia con el fin de prepararlos para el servicio a Dios.

### **Factibilidad de enseñanza entre los miembros de iglesia**

Unas de las soluciones para la crisis de liderazgo es una capacitación continua. Existe un porcentaje de miembros inactivos que estarían dispuestos a trabajar si se les enseñara.<sup>1</sup>

Este concepto es confirmado por la encuesta hecha a los miembros, cuando se les preguntó a los que no participaban en las actividades de la iglesia si les gustaría aprender alguna habilidad para participar en ella, un 43% expresó su deseo de que se les enseñase. La encuesta a los miembros de iglesia reveló que una de las causas de la inactividad de algunos miembros es la falta de enseñanza.<sup>2</sup>

Tomando en cuenta estos datos, se debe hacer la siguiente interrogante. La falta de actividad por parte de los miembros, ¿Es producto de la apatía espiritual o también es por

---

<sup>1</sup> White, *Joyas de los testimonios* (Buenos Aires: ACES, 1992), 3: 67.

<sup>2</sup> Roger M. Tarpy, *Principios básicos de aprendizaje*, (Madrid: Editorial Debata S. A., 1993), 19.

una falta de enseñanza a los miembros pasivos? Si bien es cierto que la apatía espiritual es una característica de la iglesia profética actual, no hay que atribuirle todas las causas a este factor.

### **Resumen**

La evaluación de los SC fue analizadas desde las siguientes perspectivas:

**Participación activa de los asistentes a los SC:** Estos han adoptado un estilo expositivo, haciendo que los participantes de los mismos, se conviertan en meros oyentes y no partícipes en su propio aprendizaje.

**La duración de los SC:** Son extensos en tiempo produciendo a los asistente una sensación de monotonía.

**La cantidad de las personas:** Son demasiadas en cada SC, la calidad de la enseñanza mejora cuando se realiza en un grupo más reducido.

**La necesidad de hacer una evaluación pedagógica en los SC:** Se ha descubierto que los exponentes de los SC no poseen métodos sistemáticos y específicos sobre este punto.

**Impacto de los SC en los líderes voluntarios:** Los SC han tenido una influencia parcial sobre los actuales líderes voluntarios.

**Crisis de liderazgo:** Se observa líderes recargados en el trabajo con la iglesia, la falta de formación de líderes podría ser uno de los factores que provoca esta crisis.

**Factibilidad de la enseñanza entre los miembros de iglesia** Existe un porcentaje de miembros de iglesia que están dispuesta a ser capacitado en el servicio a Dios.

Tomando en cuenta estos puntos cabe preguntar ¿De qué manera se pueden implementar los principios de enseñanza presentados por las Escrituras en nuestros SC?

CAPITULO IV  
APLICACIONES DE LOS PRINCIPIOS DE ENSEÑANZA  
INSPIRADOS Y UNA PROPUESTA METODOLÓGICA

El siguiente capítulo presentará aplicaciones parciales de los principios de enseñanza de la Biblia como un recurso complementario para la realización de los SC.

Posteriormente se propondrá un método pedagógico alternativo para la formación de líderes en las iglesias locales. Esta propuesta abarca tanto el contenido como la forma en que los SC se podrían realizar.

**Implementación de los principios de enseñanza  
empleados en el AT y el NT**

En esta sección se pretende presentar una implementación alternativa de los principios de enseñanza empleados y registrados en la narración bíblica. ¿Qué implicancias metodológicas tienen los principios inspirados ya enunciados? Estas aplicaciones serán agrupadas en cuatro principios pedagógicos:

1. El énfasis sobre las personas
2. La asociación
3. La participación activa
4. La personificación de las verdades enseñadas.

### El énfasis en las personas

El principio a aplicar es que se debe dar más énfasis a las personas que a los programas.

Esto se puede aplicar en las siguientes áreas:

**La planificación:** Cuando la planificación se centra sólo en los contenidos, puede ser nociva, pero si ésta tiene presente las personas y sus respectivos trasfondos, puede ser de gran ayuda<sup>1</sup>.

Esta planificación conviene efectuarse antes de que se empiece el SC. Se debe realizar mediante equipos de trabajo formados por los maestros y por los oficiales de la iglesia. Esta asociación es con el fin de obtener una planificación equilibrada.<sup>2</sup>

Una planificación adecuada de los SC contiene una detallada formulación de la verdad central del curso que está impartiendo, una lista de las necesidades de los estudiantes, los objetivos generales y específicos del curso y un método para motivar el aprendizaje.

Además incluirá formas para hacer participar al estudiante en un verdadero estudio de la Biblia y tendrá sugerencias de algunos métodos que ayuden al estudiante a aplicar la verdad a su vida<sup>3</sup>.

**Mantener registros precisos** Los buenos informes constituyen una valiosa fuente para medir el aprendizaje. Con esto se puede saber el avance en forma individual de los

---

<sup>1</sup> William Martin, *Fundamentos para el educador evangélico* (Miami, Florida: Editorial Vida, 1989), 74.

<sup>2</sup> Rubén Chambi, *Como ser buen maestro de las Sagradas Escrituras* (Los Ángeles: S.E., 1994), 9.

<sup>3</sup> Sobre la importancia de la planificación centrada en los alumnos, Alberto Valderrama señala: "...hoy en día todo pedagogo reconoce que ninguna experiencia educativa tendrá éxito en la formación si se niega las necesidades e intereses del alumno o la participación libre, "experiencial" y espontánea del educando." "Principios pedagógicos y educación adventista" en *Christ in the Classrom* . vol 16, ed Humberto Rasi. Silver Spring: Institute for Christian Teaching, 1996, 291.

miembros que participan de un programa de estudios en la iglesia. Esta es una de las formas más objetivas que se puede hacer para demostrar la preocupación por cada uno de los alumnos eclesiásticos<sup>1</sup>. Se debiera tener una ficha informativa por cada estudiante que contengan aspectos específicos de sus vidas (Apéndice C).

**Comprender los rasgos característicos de la edad de los alumnos:** es

importante que el líder- educador sepa las diferencias de la pedagogía y la andragogía.

Cuando el maestro se ponga de pie delante de los miembros de iglesia que están en un SC, debe procurar saber las características físicas, emocionales, sociales y espirituales de los estudiantes.

La asociación

Para poder enseñar bien a los alumnos, el maestro debe familiarizarse con ellos.

“Conocer de manera precisa a las personas sobre las cuales debe ejercer su acción

---

<sup>1</sup> Este principio se contrapone con la noción que ha llegado a ser muy común, el hombre reducido a un simple número, donde importa sea útil para conseguir mediante él un fin. Esta idea de reducir al hombre como una simple pieza de un gran engranaje, (tiene raíces en el Marxismo, Kart Mark considera al hombre como un ser natural más, según esto el individuo no tiene dignidad personal por que esta se evapora en la colectividad. Al no preocuparse de los progresos de cada estudiante en los seminarios de capacitación, se estaría considerando al hombre como un medio y no como un fin. Anulando al individuo y convertirlo en un mero instrumento dentro del proceso educativo Para más información sobre la idea del hombre véase Enrique Espinoza. *Doctrina del hombre* (Seminario Adventista Latinoamericano Teológico, 1990), 66- 70, Nuñez, 45- 48 y Geoge Knigh. *Filosofía y educación* (Miami: Asociación Publicadora Interamericana, 2002), 57-68. Otra teoría del aprendizaje que se contrapone con una correcta antropología bíblica es el conductismo que cataloga al hombre como un animal altamente desarrollado y que aprende del mismo modo que otros animales. Para más información sobre el conductismo sus orígenes, su trasfondo filosófico e histórico y sus respectivas teorías como el condicionamiento clásico y operante véase Roger, 27- 61.

educativa es la primera condición de éxito”.<sup>1</sup> Este principio se puede aplicar de las siguientes maneras:

**Observar el estilo de vida del alumno:** Ningún líder llegará ni siquiera a conocer a sus alumnos si los ve un solo día en la semana. Se debe buscar momentos para poder asociarse a sus alumnos en distintas facetas de la vida<sup>2</sup>. El propósito es obtener la máxima información posible del alumno, no en usarla para manipular o avergonzar al estudiante, sino para comprenderlo y ayudarlo. La observación debe ser la expresión de un genuino interés de conocer a sus alumnos<sup>3</sup>

**Fijarse tiempos específicos para asociarse con ellos:** Se debe apartar tiempo en la planificación de enseñanza para conocer personalmente a los miembros de iglesia que está capacitando<sup>4</sup>. Se puede realizar un programa de visitación sistemática que incluya a todos los alumnos. Dentro de los ítems que tiene para preparar la enseñanza, separar uno para la asociación con los alumnos: (figura 1). Dentro del tiempo se puede asignar un número de personas para visitar durante la semana. Está comprobado que los estudiantes responden mejor cuando ven dedicación y preocupación de parte de sus maestros.<sup>5</sup> Como Jim Burns -educador de jóvenes- dice, “la clave del ministerio de la enseñanza es la relación”<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Emile Planchard. *Orientaciones actuales de la pedagogía* (Buenos Aires: Editorial Troquel, 1963), 39

<sup>2</sup> White, *Consejo para los maestros*, 256.

<sup>3</sup> Ibid, 301.

<sup>4</sup> White, *Consejos sobre la obra de escuela sabática*, 81

<sup>5</sup> Martin, 46.

Actividad	Nº de horas semanales
Planificación de la clase	3
Clase	1
Asociación con los estudiantes	3
Total	7

Fig.1: Distribución semanal de la enseñanza

### Participación activa

Otro principio muy importante en la enseñanza es la participación activa de los alumnos en el proceso enseñanza- aprendizaje.<sup>1</sup> Se puede aplicar de las siguientes maneras:

**Guías de estudio** Se debe preparar guías de estudio que conduzcan y den la oportunidad a los miembros de iglesia para desarrollar una respuesta tentativa a una problemática presentada en los SC. Esta iniciativa es importante porque los seres humanos tienen la necesidad inherente de aprender por sí mismo. Hay que tomar en cuenta que muchas veces los mayores logros se obtienen por el auto- aprendizaje.

---

<sup>6</sup> Jim Burns, *El Ministerio Juvenil Dinámico* (Miami: Editorial Unilit, 1996), 24.

<sup>1</sup> La participación activa en la perspectiva bíblica es diferente a lo que postula la enseñanza contemporánea. La enseñanza secular habla mucho sobre el papel del activo del alumno ante la enseñanza. En ella se motiva que el maestro sea un mero facilitador, guía y en algunos casos extremos solo observador de auto- aprendizaje de los alumnos. Pero esta idea aunque parece atractiva, está contraída en una base filosófica antropocéntrica y no bíblica. En ella se postula que el hombre tiene la verdad inherente en sí mismo, en otras palabras creen que el hombre no un ente vacío desprovisto de conocimiento si no que el conocimiento y el potencial para alcanzarlo está dentro de él. Como cristianos adventistas creemos que el pecado ha trastocado todos los aspectos del ser. Por tanto la percepción de la realidad que cada uno tiene está contaminada y depravada por la naturaleza pecaminosa. Esto quiere decir que somos incapaces de encontrar el conocimiento en nosotros mismo y menos la capacidad para interpretar algún tipo de conocimiento, por ello el maestro no solo es un guía en la enseñanza si no que es una autoridad. (Véase Miguel Ángel Nuñez, 30. Sobre el papel de los maestros en la enseñanza y su relación con la participación activa véase Adhemar Poma “*Corrientes pedagógicas contemporánea: El rol del docente*” en *Christ in the Classroom*. Humberto Rasi, ed (Silver Spring: The Institute for Christian Teaching, 1998), 224- 240.



En el contexto de los SC, incentivar el auto- aprendizaje consiste en dar trabajos prácticos al alumno, para estimular su sentido de investigación y aprendizaje.

**Asignaciones en el hogar:** Una de las técnicas para incentivar a los alumnos a investigar y asimilar los conceptos enseñados, es por medio de la asignación de tareas para el hogar, o sea, no solo es importante que se hagan trabajos prácticos en la jornada de capacitación sino que se asignen para realizarlas entre sesión y sesión. Esto aportará varios beneficios al SC:

1. Se puede ver el interés real del alumno para aprender.
2. Se puede evaluar si el método utilizado en los SC es efectivo.
3. Permitirán ver un cambio constante en el educando. Es difícil adoptar un cambio o una transformación al escuchar conceptos abstractos sin llevarlo a una resolución o acción.
4. Esto podrá ayudar al alumno a poner en práctica lo que aprendió en el seminario. Las pequeñas tareas pueden dar las bases para los requerimientos más complejos
5. El trabajo en la cotidianidad acelera la enseñanza.
6. Los adventistas creen que la educación no está confinada a un SC o a una clase sino que la educación es una forma de vida que permea todos sus aspectos de la vida.

Por lo tanto el énfasis en la participación activa no solo debe estar donde se enseña sino en la cotidianidad.

En el marco de la propuesta de esta tesis, si se quiere desarrollar SC efectivos, son necesarias las asignaciones para el hogar a fin mantener la continuidad de la enseñanza.

### La personificación de las verdades:

El Señor Jesucristo al ser consecuente con lo que decía, le dio a su enseñanza una autoridad que llegó a ser determinante para la aceptación de lo que tenía que decir<sup>1</sup>.

Tomando en cuenta esto, debería colocarse en la planificación de las clases un items que incluya en forma intencional los esfuerzos para personificar lo que se está enseñando<sup>2</sup>.

Esto puede ser evaluado con las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo haré para enseñar esto con mi ejemplo?
2. ¿Qué acciones realizaré para darle credibilidad a lo que enseñé?

Los elementos pedagógicos seleccionados se han presentado como una propuesta alternativa para potenciar la enseñanza en los SC

Se recomienda que antes de la presentación de una clase, se consideren estos principios pedagógicos en la planificación de la misma. La aplicación inteligente y programada de estos elementos puede facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Los principios de enseñanza de la Biblia pueden ayudar a potenciar los cursos de capacitación para obreros voluntarios, sin embargo los principios expuestos tiene más efectividad al ser empleados en un tiempo más prolongado que hacerlo en forma ocasional como en los SC. Por ellos, se hace necesarios modificar la duración de los SC y reemplazarlo por algún programa que procure darle continuidad a la enseñanza. Por ellos

---

<sup>1</sup> Este tipo de aprendizaje es llamado en la psicología aprendizaje vicario o por observación. Este es un excelente agente motivador para que los alumnos puedan aprender. Este aprendizaje destaca que el proceso educativo ocurre en un ambiente social donde ambos se interrelacionan condicionándose o modificándose mutuamente. Sobre la importancia de la imitación y sus efectos véase Banduras y Richard Walters. *Aprendizaje social y el desarrollo de la personalidad*. (Madrid: Alianza Universitaria, 1983), 57- 112.

a continuación se presentará una estrategia para poder asimilar lo mejor posible los principios de enseñanza de las Sagradas Escrituras.

### **Escuela para obreros voluntarios: Una propuesta metodológica**

La escuela para líderes es un programa que busca ser de carácter permanente dentro de los programas de la iglesia. La diferencia entre ésta y los SC es su continuidad, la escuela para líderes no es esporádica, ni circunscrita a un determinado tiempo como los SC, sino que es de carácter continuo.

Este programa puede pertenecer a una iglesia local o un distrito que tenga como fin formar, equipar y enseñar a futuros líderes de iglesia. Esta dirigida por el pastor distrital y los ancianos de las correspondientes iglesias.

En ella se puede impartir diversos cursos (de acuerdo a las necesidades de los distritos) y su duración depende de la complejidad de la materia que se les enseña.

Cada curso debe tener una fecha de inscripción donde los miembros captados se matriculan en algunos de ellos. Cada curso tiene una fecha de duración y aquellos alumnos que hayan pasado exitosamente los requerimientos de las materias podrán recibir una certificación que acredite la aprobación del curso.

La duración de las clases y los intervalos de tiempo entre cada una, será determinado al tiempo disponible de los miembros de iglesia inscritos en los cursos.

A parte del aspecto educacional, la escuela para líderes tendrá diversas actividades que estarán íntimamente ligadas con otros departamentos.

1. Identificación de dones: Ayuda a los miembros de iglesia a comprender, ubicar e identificar sus dones espirituales y procura iniciar con ellos un proceso de formación y perfeccionamiento de habilidades.
2. Captación de interesados Busca en los círculos sociales y en los departamentos de iglesia, las personas dispuestas a brindar un servicio a la misma, y procurará insertarla en un curso de la escuela para líderes.
3. Investigación o planificación: Indaga cuales son las necesidades de la(s) iglesia(s) y recomienda sugerencia en los planes de estudios. Además se dedica a buscar materiales complementarios para los cursos que dicta la escuela para líderes.

### **Resumen**

En este capítulo se intentó dar una aplicación parcial a los principios registrados en las Escrituras. Los métodos seleccionados fueron los siguientes:

**El énfasis sobre las personas:** Por medio de una planificación centrada en los miembros y no en los contenidos se podría optimizar la enseñanza. Juntamente con esto, se debe tener un registro específicos de las personas para poder conocerlas. Además otra manera de conocerlas es comprendiendo los rasgos específicos de las etapas que cada uno está viviendo.

**La asociación:** Se debe destinar y apartar un tiempo durante la semana para conocer a los alumnos. Una de las formas para hacer esto es distribuir la planificación pedagógica en tres partes: La planificación de la clase, la clase en sí y un tiempo para asociarse con los estudiantes.

**La participación activa:** Esta se puede lograr por medio de guías de estudios entregadas en cada jornada de capacitación y en tareas designadas para ser realizadas en el hogar.

**La personificación de las verdades enseñadas:** Debe haber un esfuerzo deliberado para incluir en la planificación las formas de ser un ejemplo para las vidas de los alumnos.

Los principios de enseñanza de la Biblia pueden ayudar a potenciar los cursos de capacitación para obreros voluntarios, sin embargo los principios expuestos tiene más efectividad al ser empleados en un tiempo más prolongado que hacerlo en forma ocasional como en los SC.

## RESUMEN Y CONCLUSIONES

### Resumen

Los principios de enseñanza que se pueden desprender de los métodos de enseñanza del AT y del NT son los siguientes:

1. La asociación
2. La personificación de las verdades enseñadas.
3. El proceso educativo era extenso en cuanto a su duración y se disponía de tiempo necesario.
4. El programa de estudio era flexible en su contenido.

El Señor Jesús nunca se sintió dependiente de los métodos de enseñanza formales que se ocupaban en su tiempo. Su enseñanza fue eminentemente informal. Siempre dio énfasis en las personas más que en las enseñanzas y los programas. La asociación, la supervisión y el adiestramiento práctico fueron los principios que sostuvo su enseñanza.

La MChP emplea los SC como una de las formas para preparar líderes voluntarios, sin embargo se puede advertir que los líderes actuales de uno de sus distritos se han formado prácticamente en forma autodidacta. Por ello se hace necesaria una evaluación de los SC y su capacidad de formar nuevos líderes. Los miembros de iglesia no asisten a los SC por las siguientes razones:

1. Los miembros de iglesia los encuentran demasiado extensos.
2. Los miembros de iglesia los consideran monótonos.

3. Hay una necesidad de evaluación pedagógica seria y profesional.

Nótese que los principios de enseñanza de Jesús se pueden aplicar a los programas de formación de líderes.

1. Su énfasis en las personas más que en los programas: Esto se hace por medio de la planificación, al mantener registro de los participantes y al conocer los rasgos específicos de sus edades.

2. La asociación es imprescindible para el éxito de la enseñanza, se debe determinar tiempo para relacionarse con las personas que están en los programas de capacitación.

3. La personificación de lo que se dice, es una de las formas para motivar a los obreros voluntarios a aprender y estudiar en los SC.

4. La participación activa busca convertir a cada participante de los SC en investigadores del conocimiento. De esta manera la información es atesorada de mejor forma.

Estos cuatro elementos seleccionados, pueden dar alternativas y sugerencias para formar programas de capacitación para obreros voluntarios.

Sin embargo, estos elementos pueden ser potenciados ocupándolos en un contexto de enseñanza continua y que no es esporádica.

## **Conclusión**

Al examinar los principios de enseñanza empleados en la Biblia y en los comentarios respectivos de Elena de White, y haberlos aplicado parcialmente en algunas áreas de la MChP, se ofrecen las siguientes recomendaciones para tornar más efectiva los SC.

1. Es evidente la necesidad de una reestructuración de la metodología de los SC, tanto en su contenido como en la forma de realizarlos.

2. Es necesario considerar seriamente el proceso de enseñanza- aprendizaje. Se deben hacer esfuerzos deliberados y sistemáticos para convertir los SC en reuniones cada vez más didácticas y orientadas a la instrucción de adultos..

3. La IASD tiene mucho material y potencial para transformar sus SC en programas con gran contenido pedagógico. Asesórese por profesores adventistas con experiencias para la elaboración de programas de capacitación cada vez más didácticos.

4. Los principios de enseñanza bíblicos pueden ser mejor aplicados en una programa continuo que forme parte de las actividades cotidianas de la iglesia que en un SC realizados en forma esporádica.

5. La formación de una escuela para obreros voluntarios a nivel de iglesia local puede ser una propuesta alternativa para la formación de líderes eclesiásticos.



## BIBLIOGRAFIA

- Armstrong, Hayward. *Bases para la Educación Cristiana*. El Paso, Texas: Casa Bautista de Publicaciones, 1994.
- Betz, Charles. *Técnicas de Enseñanzas para la Escuela Sabática de Adultos*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1994.
- Benson, C.H. *El Arte de Enseñar*. Nashville: Editorial Caribe, 1971.
- Burns, Jim. *El Ministerio Juvenil Dinámico*. Miami: Editorial Unilit, 1996.
- Cadwallader, E. M. *Filosofía básica de la educación adventista* Entre Rios, Argentina: Centro de Investigación White, 1993.
- Cirigliano, Gustavo. *Filosofía de la Educación*. Buenos Aires: Editorial Humanitas, 1965.
- Chambi, Rubén. *Como Ser Buen Maestro de las Sagradas Escrituras*. Los Ángeles: Sin editorial, 1994.
- Chistensen, Duane L. "Deuteronomy 1:1- 21:9". *Word Biblical Comentary*. Nashville: Thomas Nelson Publishers, 2001.
- Coger, Ralph. *Usos y costumbre de los tiempos bíblicos*, trad Santiago Escuin. Michigan: Editorial Portavoz, 1990.
- Coleman, Robert. *Plan Supremo de Evangelización*. El Paso: Casa Bautista De Publicaciones, 1974.
- Cornejo, Miguel Ángel. *Liderazgo de Excelencia*. México D.F: Editorial Grad, 1996.
- Décote, George. *La Enseñanza Programada*. Barcelona: Editorial Teide, 1963.
- Departamento de la Escuela Sabática de la División Sudamericana de los Adventistas Del Séptimo Día, *El Arte de enseñar*. Buenos Aires: ACES, 1951.
- Dobbins, Gaines. *Mejor Enseñanza Bíblica para Maestros de Adultos*. El Paso: Casa Bautista de Publicaciones, 1979.

- Edersheim, Alfred. "De Josué a Salomón". *Comentario histórico del Antiguo Testamento*, trad George P. Grayling. Barcelona: Editorial Clie, 1995.
- \_\_\_\_\_. *La vida y los tiempos de Jesús, el Mesías*, Versión española Xavier Villa. Barcelona: Editorial Clie, 1988.
- Espinoza, Enrique. *Doctrina del Hombre*. Seminario Adventista Latinoamericano Teológico, 1990.
- Gilbert, Roger. *Compendio de la Ciencia de la Educación*. México D. F.: Editorial Grijalbo S. A., 1977.
- Gregory, J. M. *Las Siete Leyes de la Enseñanza*. El Paso: Mundo Hispano, 1993.
- Gerhard Kittel y Gerhard Friedrich eds. *Compendio del diccionario teológico del Nuevo Testamento*, trad Carlos A. Vargas y otros. Michigan: Libros Desafío, 2002.
- Harmer, Earl. *La Práctica de la Enseñanza*. Buenos Aires: Editorial Kapelusz, 1970.
- Hight, Gilbert. *El Arte de Enseñar*, trad Josefina Valderrama Oscar R. Robinson. Buenos Aires: Editorial Paidós, 1972.
- Iglesia, Enoc O. "Modelo Pedagógico adventista: Una propuesta." *En Christ in the Classroom*. 16 vols, ed. Humberto Rasi. Silver Spring: Institute for Christian Teaching, 1996.
- Knight, George. *Filosofía y educación: Una introducción en la perspectiva cristiana* (Miami: Asociación Publicadora Interamericana, 2002).
- La Sor, W. S., Hubbard, D. A., y Bush, F. W. *Panorama del Antiguo Testamento. Mensaje, forma y trasfondo del Antiguo Testamento*. Buenos Aires: Nueva Creación, 1995.
- Martin, William. *Fundamentos para el Educador Evangélico*. Miami, Florida: Editorial Vida, 1989.
- Maxwell, Jonh. *Desarrolle los Líderes que Están Alrededor de Usted*. Nashville: Editorial Caribe, 1996.
- Maxwell, Jonh. *Desarrolle el Líder que Está en Usted*. Nashville: Editorial Caribe, 1996.
- Moore, Waylon. *Multiplificación de Discípulos: Un Método para el Crecimiento de Iglesia*. El Paso: Casa Bautista de Publicaciones, 1988.
- Neufeld, Don F., ed. gral. *Diccionario Bíblico Adventista de Séptimo Día*. 1º ed. castellana, trad. Rolando Itin y otros. Buenos Aires: ACES, 1995.

- Núñez, Miguel Ángel. *Educación es Redimir*. Chillán: Editorial Universidad Adventista de Chile, 1993.
- Planchard, Emile. *Orientaciones Actuales de la Pedagogía*. Buenos Aires: Editorial Troquel, 1963.
- Phillips, Keith, *Id y Haced Discípulos*. Miami: Editorial Vida, 1982.
- Revueña, M. "sinagoga". *Enciclopedia de la Biblia*. Alejandro Diez Macho, ed. Barcelona: Editorial Garriga, 1963.
- Rode, Isabel y Daniel. *Crecimiento: Claves para Revolucionar su Iglesia*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2003.
- Rose, Homer C. *El Instructor y su Tarea*. Buenos Aires: Editorial Troquel, 1966.
- Schwarz, Cristian. *Ocho Características de una Iglesia Saludable*. Barcelona: Editorial Clie, 1996.
- Tarpy, Roger M. *Principios Básicos de Aprendizaje*, Madrid: Editorial Debata S. A., 1993.
- Vine, W. F. *Diccionario Expositivo de la Palabras del Antiguo y Nuevo Testamento*. Trad. por Guillermo Cook. Nashville: Editorial Caribe, 1999.
- Walter, Luisa Jeter. *Métodos de Enseñanza*. Florida, Miami: Editorial Vida, 1951.
- White, Ellen. *Joya de los Testimonio*, vol 3. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1992.
- \_\_\_\_\_. *Joya de los Testimonios*, vol 4. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1990.
- \_\_\_\_\_. *Consejos sobre la Obra de Escuela Sabática*. Buenos Aires, Asociación Casa Editora Sudamericana, 1990.
- \_\_\_\_\_. *Consejo para los Maestros*. Buenos Aires, Asociación Casa Editora Sudamericana, 1991.
- \_\_\_\_\_. *La Educación*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1990.
- \_\_\_\_\_. *Deseado de Todas las Gentes*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1978.
- \_\_\_\_\_, *Patriarcas y Profetas*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1985

## APÉNDICE A

### Hoja de planificación

Objetivos:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Tema: \_\_\_\_\_

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Material didáctico

---

---

---

---

¿Cómo haré para enseñar esto con mi ejemplo? ¿Qué acciones realizaré para darle credibilidad a lo que enseñé?

---

---

---

---

---

## APÉNDICE B

### Evaluación del nivel de preocupación

¿Cuánto sabe de sus alumnos?

#### Instrucciones

Responda la preguntas en forma objetivo y lo más verídica posible.

Marque una cruz en la opción que considere que más esté cercana a su realidad.

El significado de los números es la siguiente:

- (1) De ningún alumn
- (2) De pocos alumnos
- (3) De la mitad de ellos
- (4) De la mayoría
- (5) De todos

1. Conoce los nombres completos de sus alumnos  
1 2 3 4 5
2. ¿Puede recordar donde viven?  
1 2 3 4 5
3. ¿Tiene anotados sus números telefónicos?  
1 2 3 4 5
4. ¿Sabe las fechas de sus cumpleaños?  
1 2 3 4 5
5. ¿Tiene relación con sus familias?  
1 2 3 4 5
6. ¿Tiene conocimiento de alguna circunstancia familiar especial?  
1 2 3 4 5
7. ¿sabe cuales son sus pasatiempos?  
1 2 3 4 5
8. Si son adventistas ¿Sabe como llegaron al conocimiento de la fe?  
1 2 3 4 5
9. ¿Tienen alguna necesidad especial?  
1 2 3 4 5

## APÉNDICE C

### Ficha personal

Nombre: \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Ocupación \_\_\_\_\_ Tel del empleo \_\_\_\_\_

Instrucción \_\_\_\_\_

Estado civil: \_\_\_\_\_

Su salud

Muy buena\_\_ Buena\_\_ Mediana\_\_ Mediocre\_\_ Otra\_\_

Enumere todas las enfermedades, lesiones o impedimentos recientes

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Esta tomando medicamento?

¿Qué? \_\_\_\_\_

Se automedica \_\_\_\_ ¿Qué? \_\_\_\_\_

¿Ha sufrido recientemente alguna perdida seria en su vida social, trabajos y otros?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ponga un circulo en las palabras que mejor lo describan

Activo ambicioso seguro de si mismo persistente nervioso trabajador impaciente

impulsivo variable en el humor melancólico emotivo imaginativo calmado serio

tímido bondadoso intrivertido extrovertido agradable sumiso

Hipersensible otras \_\_\_\_\_

Historia familiar

Padre alcohólico\_\_ Violento\_\_

Descripción \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Madre Alcohólica\_\_ Violento\_\_ Aprensiva\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Tipo de hogar autocrático\_\_\_\_ Democrático\_\_ autoritario\_\_\_\_

Nivel socioeconómico Alto\_\_\_\_ Medio alto\_\_\_\_ medio bajo\_\_\_\_ bajo\_\_\_\_

Capacidad, aptitud y destreza

---

---

Observaciones

Instrucciones

1. Estas deben hacerse en forma periódica y tomando en cuenta los siguiente aspectos
  - a. Necesidades especiales y personales, problemas de autoestima o inseguridad,
  - b. Intereses espirituales
  - c. Datos nuevos familiares
2. debe hacerse lo más objetivos posible.

Fecha de la observación \_\_\_\_\_

Observación

---

---

---

Fecha de la observación \_\_\_\_\_

Observación

---

---

---

Fecha de la observación \_\_\_\_\_

Observación

---

---

---

(Adaptado del manual para el consejero cristiano de Jay Adams)

**APÉNDICE D**Plan visitación semanal a estudiantes  
“Influyendo con poder para enseñar”

Nombre del visitador \_\_\_\_\_

Semana del \_\_\_ al \_\_\_ de \_\_\_\_\_

Objetivos: Visitar a tres estudiantes del curso de capacitación  
Dedicarle media semanales a las personas visitadas.

Nombres visitados

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Plan visitación semanal a estudiantes  
“Influyendo con poder para enseñar”

Nombre del visitador \_\_\_\_\_

Semana del \_\_\_ al \_\_\_ de \_\_\_\_\_

Objetivos: Visitar a tres estudiantes del curso de capacitación  
Dedicarle media semanales a las personas visitadas.

Nombres visitados

4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_



## APENDICE E

### Encuesta para los pastores

La siguiente encuesta tiene como objetivo poder saber su opinión sobre los seminarios de capacitación que realiza en sus distritos. Por lo tanto su opinión es muy importante para nosotros La encuesta es anónima, por lo tanto no tenga miedo de responder sinceramente.

#### I. Seminarios de capacitación

1. ¿Considera que son importantes los seminarios de capacitación? Nota del 1 al 7 \_\_\_\_\_  
 ¿Por qué cree que son importantes los seminarios de capacitación?

---



---



---

2. ¿Cuántos seminarios de capacitación hizo el último semestre? \_\_\_\_\_

3. Los seminarios que ha realizado en el último semestre han sido: (Marque solo una)  
 \_\_\_Distritales \_\_\_ interdistritales \_\_\_ iglesias locales

4. Los seminarios que dicta ¿Tienen actividades que incluya la participación activa de los asistentes? SI\_\_\_ NO\_\_\_

5. Si su respuesta anterior ha sido si ¿Cuántas de este tipo de actividades realizó el último seminario? \_\_\_\_\_

6. ¿Tiene alguna forma de evaluar los resultados de los seminarios que dicta?

SI\_\_\_ NO\_\_\_ ¿De que forma? \*\_\_\_\_\_

7. ¿Cuánto fue la duración del último seminario que dictó?

\_\_\_Una hora \_\_\_Dos hora \_\_\_Más de dos horas

8. Si fue más de dos horas ¿hizo un intervalo para descansar? \_\_\_SI \_\_\_ NO

9. ¿Cuántos días duró? \_\_\_Un día \_\_\_Dos días \_\_\_días

10. Cuanto duró el seminario más largo que ha hecho?

\_\_\_días cada reunión duró\_\_\_horas

11 ¿Cuánto duró el seminario más corto que ha hecho?

\_\_\_días cada reunión duró \_\_\_horas

12. ¿Que tipo de seminario ha realizado este último año? Enumérelos

---



---



---

13 ¿Los materiales que ocupa ¿Los confecciona Ud? \_\_\_SI \_\_\_NO

14. ¿Ocupa materiales dados por la asociación/ campo/ misión?

\_\_\_Siempre \_\_\_a veces \_\_\_ocasionalmente \_\_\_Casi nunca

15. ¿Prepara materiales para entregar a los asistentes?

Siempre  a veces  ocasionalmente  Casi nunca

16. ¿Considera que halla algún elemento que es necesario mejorar en los seminarios de capacitación?

Hacerlos más cortos  Más participativos  Con menos personas

En otro horario otras \_\_\_\_\_

## II. Liderazgo

1. ¿Tiene algún blanco de líderes para su distrito o iglesias locales?  SI  NO

2. Si su respuesta es si ¿Cuántos? \_\_\_\_\_ (números)

3. ¿Considera que en sus actuales congregaciones hay pocos líderes?

Muy de acuerdo  de acuerdo  inseguro  desacuerdo  muy en desacuerdo

4. Si considera que hay pocos líderes en sus iglesias actuales ¿Cuál cree que sea la causa?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. ¿Qué cree que se pueda hacer para captar nuevos líderes?

Hacer más seminarios de capacitación

Hacer semanas de reavivamiento

Hacer un reclutamiento por medio de la visitación pastoral

Otros \_\_\_\_\_

6. ¿Cómo prepararía a los nuevos líderes?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. ¿Ocupa algún método actualmente para formar líder? ¿Cuál?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Muchas Gracias

## APENDICE F

### Encuesta para los líderes

1. La siguiente encuesta tiene como objetivo poder saber su opinión sobre su liderazgo en la iglesia local.
  2. Por lo tanto su opinión es muy importante para nosotros
  3. La encuesta es anónima, por lo tanto no tenga miedo de responder sinceramente.
  4. Lea con atención cada una de la preguntas e instrucciones
- 
1. Marque la alternativa que más le identifique.
    - a. ¿Considera que hay pocos líderes en relación a la cantidad de miembros pasivo? SI\_\_\_ NO\_\_\_
    - b. ¿Considera que los líderes actuales se encuentran muy recargados de trabajo en la iglesia? SI\_\_\_ NO\_\_\_
  2. ¿Qué considera que necesitan para mejorar los seminarios de capacitación? Marque solo \_\_\_Hacerlos más cortos \_\_\_ Más participativos \_\_\_ Con menos personas \_\_\_ En otro horario otras\_\_\_\_\_
  3. ¿Por qué cree que a veces hay poca asistencia en los seminarios de capacitación? Marque solo 2 \_\_\_demasiados largos \_\_\_aburridos \_\_\_Temática no me interesa otros \_\_\_\_\_
  4. ¿De que manera llegó a ser líder de iglesia? Marque solo 1 \_\_\_Seminario de capacitación antes de ser elegidos \_\_\_Formación personalizada por parte del pastor \_\_\_Consultando a otros hermanos que tuvieron el cargo \_\_\_En forma autodidacta \_\_\_Constante capacitación por medio de seminarios desde de tener el cargo Si marcó la anterior ¿Cada cuanto tiempo recibe instrucción? \_\_\_Una vez al semestre \_\_\_una vez al año \_\_\_una vez al mes otros\_\_\_\_\_
  5. ¿Por que cree que la gente no desea aceptar cargo? Marque solo 3 preferencias \_\_\_Tienen miedo \_\_\_No se les enseña \_\_\_Personas muy problemáticas \_\_\_No quieren comprometerse \_\_\_Frialdad espiritual \_\_\_Están muy ocupados \_\_\_Creen que no tienen capacidades \_\_\_ Impedimentos físicos y familiares
  6. ¿Qué cargo ejerce actualmente? \_\_\_\_\_
  - 7 ¿Ha sido reelegido en el mismo cargo? Marque las veces \_\_\_
  - 8 ¿Considera que los líderes de iglesia son los mismo de siempre? \_\_\_muy de acuerdo \_\_\_De acuerdo \_\_\_Más o menos \_\_\_en desacuerdo

\_\_\_muy en desacuerdo

9.¿Considera que los seminarios de capacitación son importantes?

\_\_\_muy de acuerdo    \_\_\_De acuerdo    \_\_\_Más o menos    \_\_\_en desacuerdo

\_\_\_muy en desacuerdo

## APÉNDICE G

### Encuesta para los miembros de iglesia

La siguiente encuesta tiene como objetivo poder saber su opinión sobre algunos temas de liderazgo en su iglesia local. Por lo tanto su opinión es muy importante para nosotros La encuesta es anónima, por lo tanto no tenga miedo de responder sinceramente.

1. ¿Participa activamente en las actividades de la iglesia?  SI  Ocasionalmente  NO
2. Si su respuesta es No ¿Nos podría señalar sus motivos? (marque solo 3 preferencias)
 

<input type="checkbox"/> Me da vergüenza participar	<input type="checkbox"/> Temor al fracaso
<input type="checkbox"/> No tengo instrucción en el área que me gustaría participar	
<input type="checkbox"/> Problemas con algunos líderes de iglesia	<input type="checkbox"/> Tengo hijos pequeños
<input type="checkbox"/> Me gustaría pero no tengo capacidades	<input type="checkbox"/> Impedimento físico
<input type="checkbox"/> Falta de estudios académicos	<input type="checkbox"/> No quiero comprometerme
<input type="checkbox"/> Otros _____	
3. Asiste a los seminarios de capacitación que dictan en la iglesia  SI  NO
4. Si su respuesta anterior es no ¿Cuáles son las causas?
 

<input type="checkbox"/> demasiados largos	<input type="checkbox"/> aburridos	<input type="checkbox"/> Temática no me interesa
<input type="checkbox"/> otros _____		
5. Le gustaría participar en alguna de la actividades de la iglesia? SI NO
6. Me gustaría que me enseñen a participar en las siguientes áreas
 

<input type="checkbox"/> Instructor bíblico	<input type="checkbox"/> predicador	<input type="checkbox"/> Maestro de escuela Sabática
<input type="checkbox"/> Jóvenes	<input type="checkbox"/> Parejas visitadoras	<input type="checkbox"/> Diáconos (isas)
<input type="checkbox"/> Ministerios de la oración	<input type="checkbox"/> Niños	
Otros _____		