

Pregrado

Carrera: Teología Pastoral

Asignatura (UIC): Innovación En Proyecto Pastorales

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título en: Tecnólogo Universitario en Teología Pastoral

Tema: Programa De Capacitación Para El

Fortalecimiento Del Ministerio Pastoral En La Iglesia

Evangélica Asamblea De Dios

Autor/s: Delgado Piguave Víctor Alexander

Tutor: Espín Guerrón Mauricio Xavier

Fecha: marzo 2025

Autor:



Delgado Piguave Víctor Alexander

Título a obtener: Tecnólogo Universitario En Teología

Pastoral

Matriz: Sangolquí -Ecuador

Correo electrónico: victor.delgado@ister.edu.ec

Dirigido por:



Espín Guerrón Mauricio Xavier

Título: Mgtr. Gestión Empresarial

Tglo. Teología Pastoral

Matriz: Sangolquí -Ecuador

Correo electrónico: mauricio.espin@ister.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

©2024 Tecnológico Universitario

Rumiñahui SANGOLQUÍ – ECUADOR

Delgado Piguave Víctor Alexander

***Programa De Capacitación Para El Fortalecimiento Del Ministerio Pastoral En La Iglesia
Evangélica Asamblea De Dios***



CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CT-ANX-2025-ISTER-6-6.3

Sangolquí, 15 de marzo del 2025

**MSc. Elizabeth Ordoñez
DIRECTORA DE DOCENCIA**

**MSc. Mónica Loachamín
COORDINADORA DE TITULACIÓN**

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RUMIÑAHUI CON CONDICIÓN DE
UNIVERSITARIO**

Presente

Por medio de la presente, yo, Víctor Alexander Delgado Piguave, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente: Ser autor del trabajo de titulación denominado, Programa de capacitación para el fortalecimiento del ministerio pastoral en la Iglesia Evangélica Asamblea de Dios, de la Tecnología Universitaria en Teología Pastoral; y a su vez manifiesto mi voluntad de ceder al Instituto Superior Tecnológico Rumiñahui con condición de Universitario los derechos de reproducción, distribución y publicación de dicho trabajo de titulación, en cualquier formato y medio, con fines académicos y de investigación.

Esta cesión se otorga de manera no exclusiva y por un periodo indeterminado. Sin embargo, conservo los derechos morales sobre mi obra.

En fe de lo cual, firmo la presente.

Atentamente,

Víctor Alexander Delgado Piguave
C.I.: 131006488-4

MATRIZ SANGOLQUÍ: Av. Atahualpa 1701 y 8 de Febrero

Telf: 0960052734 / 023524576 / 022331628

www.ister.edu.ec / info@ister.edu.ec

FORMULARIO PARA ENTREGA DE PROYECTO EN BIBLIOTECA INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RUMIÑAHUI CON CONDICION DE UNIVERSITARIO

CT-ANX-2024-ISTER-1

CARRERA: Tecnólogo Universitaria en Teología Pastoral

AUTOR: Delgado Piguave Vector Alexander

TUTOR: Espín Guerrón Mauricio Xavier

CONTACTO DEL ESTUDIANTE: 0969844333

CORREO ELECTRONICO: victor.delgado@ister.edu.ec

TEMA: Programa De Capacitación Para El Fortalecimiento Del Ministerio
Pastoral En La Iglesia Evangélica Asamblea De Dios.

OPCION DE TITULACION UNIDAD DE INTEGRACION CURRICULAR

RESUMEN EN ESPAÑOL

Este proyecto se desarrolló en dos fases: una fase investigativa y una fase de diseño. La investigación permitió identificar las principales necesidades del liderazgo pastoral, enfocándose en liderazgo, actualización teológica, homilética y consejería pastoral. A partir de estos hallazgos, se diseñó un programa de capacitación basado en guías didácticas estructuradas, metodologías participativas y estrategias de mentoría. Además, se establecieron mecanismos de evaluación para medir el impacto del aprendizaje y la aplicación ministerial. Se definió un modelo de gestión institucional para la implementación efectiva del programa, junto con estrategias de difusión y sostenibilidad financiera. Este programa busca fortalecer las competencias pastorales y garantizar su accesibilidad a líderes en formación.

Palabras claves: formación, madurez deficiente. Selección de candidatos riguroso, falta de compromiso.

ABSTRACT

This project was developed in two phases: a research phase and a design phase. The research identified key pastoral leadership needs, focusing on leadership, theological training, homiletics, and pastoral counseling. Based on these findings, a training program was designed using structured didactic guides, participatory methodologies, and mentoring strategies. Additionally, evaluation mechanisms were established to measure the impact of learning and ministerial application. An institutional management model was defined to ensure the program's effective implementation, along with dissemination and financial sustainability strategies. This program aims to strengthen pastoral competencies and ensure accessibility for leaders in training.

Keywords: Poor training, poor maturity. Rigorous candidate selection, lack of commitment.



SOLICITUD DE PUBLICACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CT-ANX-2025-ISTER-2
Sangolquí, 15 de marzo del 2025

Sres.-
**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RUMIÑAHUI CON CONDICIÓN DE
UNIVERSITARIO**

Presente

A través del presente me permito aceptar la publicación del trabajo de titulación de la Unidad de Integración Curricular en el repositorio digital "DsPace" del estudiante: Víctor Alexander Delgado Piguave, con C.I.: 131006488-4 alumno de la Carrera TEOLOGÍA PASTORAL.

Atentamente,

Firma del Estudiante
C.I.: 1310064884

SÓLO PARA USO DEL ISTER

Han sido revisadas las similitudes del trabajo en el software "TURNITING" y cuenta con un porcentaje de; motivo por el cual, el Proyecto Técnico de Titulación es publicable. (EL PORCENTAJE DE SIMILITUD DEBE SER MÁXIMO DE 15%)

MSc. Elizabeth Ordoñez
DIRECTORA DE DOCENCIA

MSc. Mónica Loachamín
COORDINADORA DE TITULACIÓN

Fecha del Informe ____/____/____

DEDICATORIA

A Dios, primeramente, que me permitió realizar esta labor y poderla culminar, ya que él es la fuente de sabiduría, fortaleza, el cual me ayudo y no desistí hasta llegar a este momento, y así poderle las gracias por su infinito amor y misericordia.

A mi familia, por apoyarme incondicionalmente y darme ánimo de seguir adelante, quienes me ayudaron cuando quería desistir, gracias a cada uno de ellos que en horas tardes de las noches estaban acompañando para poder seguir adelante con las tareas, lo cual dedico este trabajo en gratitud de su apoyo incondicional.

A los tutores del instituto tecnológico Universitario Rumiñahui, por su dedicación, su conocimiento y entrega en esta misión quien cada día nos compartían sus enseñanzas, a nuestra Mgs Carmita Suarez y el doctor Ángel Huerta, quien obedeció al sentir que Dios puso en su corazón de capacitar a cada pastor del Ecuador, y así poder abrir esta puerta, en la que muchos nos estamos preparando, al tutor, Mauricio Espín quien es el director de la carrera de Teología Pastoral y a todo el personal, por su esfuerzo de cada día.

A los líderes de la congregación Asamblea de Dios quienes de alguna forma tambien ayudaron con sus oraciones para que todo esto se diera de una manera en que ellos se verían edificado al poder comparte las enseñada que aprendía cada día, y a todo el personal que de una u otra manera apoyaron en la obra cuando no pude estar allí presente, este trabajo es un atributo.

DELGADO PIGUAVE VICTOR ALEXANDER

AGRADECIMIENTOS

A Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por guiarme en cada paso de este proceso, iluminando mi camino y dándome la perseverancia necesaria para alcanzar esta meta.

Al Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui, por brindarme la oportunidad de formarme académicamente, desarrollar habilidades y adquirir conocimientos esenciales para mi crecimiento profesional.

A mis seres queridos, por su apoyo incondicional, su paciencia y constante motivación. Su cariño y palabras de aliento fueron mi mayor impulso en los momentos de dificultad.

A mis docentes, por compartir su conocimiento, experiencia y dedicación en mi formación. Sus enseñanzas han sido fundamentales para mi desarrollo tanto académico como personal.

A la Iglesia Evangélica Asamblea de Dios, por abrirme sus puertas y ofrecerme el respaldo necesario para llevar a cabo mi investigación. Su colaboración fue clave para la realización de este trabajo.

A mi familia, por su amor, comprensión y apoyo inquebrantable a lo largo de este camino. Gracias por estar siempre a mi lado, por creer en mí y por brindarme el tiempo y el espacio necesarios para completar este proyecto. Sin su respaldo, este logro no habría sido posible.

A todos los que, de una u otra manera, formaron parte de este proceso,

¡gracias por contribuir a este importante logro en mi vida!

DELGADO PIGUAVE VICTOR ALEXANDER

RESUMEN

Este proyecto se desarrolló en dos fases: una fase investigativa y una fase de diseño. La investigación permitió identificar las principales necesidades del liderazgo pastoral, enfocándose en liderazgo, actualización teológica, homilética y consejería pastoral. A partir de estos hallazgos, se diseñó un programa de capacitación basado en guías didácticas estructuradas, metodologías participativas y estrategias de mentoría. Además, se establecieron mecanismos de evaluación para medir el impacto del aprendizaje y la aplicación ministerial. Se definió un modelo de gestión institucional para la implementación efectiva del programa, junto con estrategias de difusión y sostenibilidad financiera. Este programa busca fortalecer las competencias pastorales y garantizar su accesibilidad a líderes en formación.

Palabras claves: formación, madures deficiente. Selección de candidatos riguroso, falta de compromiso.

ABSTRACT

This project was developed in two phases: a research phase and a design phase. The research identified key pastoral leadership needs, focusing on leadership, theological training, homiletics, and pastoral counseling. Based on these findings, a training program was designed using structured didactic guides, participatory methodologies, and mentoring strategies. Additionally, evaluation mechanisms were established to measure the impact of learning and ministerial application. An institutional management model was defined to ensure the program's effective implementation, along with dissemination and financial sustainability strategies. This program aims to strengthen pastoral competencies and ensure accessibility for leaders in training.

Keywords: Poor training, poor maturity. Rigorous candidate selection, lack of commitment.

INTRODUCCIÓN:.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:	1
OBJETIVO GENERAL:	1
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	2
JUSTIFICACIÓN.....	2
CAPITULO I:	3
MARCO TEÓRICO.....	3
FUNDAMENTOS DEL MINISTERIO PASTORAL	3
PROBLEMÁTICA DEL ABANDONO MINISTERIAL	5
PRINCIPALES CAUSAS DEL ABANDONO MINISTERIAL EN CONTEXTOS RELIGIOSOS.	5
CAPACITACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA EL FORTALECIMIENTO PASTORAL	10
DEFINICIÓN E IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN CONTINUA EN EL ÁMBITO MINISTERIAL.	10
EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	15
HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍAS PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.	15
MARCO LEGAL	17

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR	17
REGLAMENTO DE CULTO RELIGIOSOS	17
CONTITUCION DE LA IGLESIA	18
HIPÓTESIS DEL TRABAJO.....	18
CAPITULO II.....	18
METODOLOGÍA.....	18
ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: <i>CUANTITATIVO</i>	18
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	19
<i>DISEÑO METODOLÓGICO: DESCRIPTIVO</i>	19
TÉCNICA Y PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	19
TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:	19
PROCEDIMIENTO:.....	20
RECOLECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE DATOS:	21
POBLACIÓN Y MUESTRA:.....	30
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y DESARROLLO	31
CAPITULO III.....	61
PROPUESTA DEL DESARROLLO DEL PROYECTO TECNICO.....	61
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	78
BIBLIOGRAFÍA.....	130

ANEXOS	131
--------------	-----

INTRODUCCIÓN:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la Iglesia Evangélica Asamblea de Dios, el abandono ministerial y la desmotivación de sus colaboradores afectan significativamente el bienestar espiritual de la congregación y la efectividad del servicio comunitario. Investigaciones previas han evidenciado que la ausencia de programas continuos de capacitación impacta directamente en la motivación y el compromiso de líderes y colaboradores (PIGUAVE, 2024 pág. 52). Según los datos, el 46.67% de los encuestados considera esencial la formación regular para mitigar el abandono ministerial y fortalecer el liderazgo. Sin embargo, actualmente la iglesia carece de un programa estructurado que aborde estas necesidades. En este contexto.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:

¿De qué manera un programa de capacitación pastoral puede reducir el abandono ministerial y fortalecer el compromiso de los líderes en la Iglesia Evangélica Asamblea de Dios?

OBJETIVO GENERAL:

Diseñar un programa de capacitación para los colaboradores del ministerio pastoral en la Iglesia Evangélica Asamblea de Dios, mediante talleres y cursos continuos que mejoren sus habilidades y conocimientos, con el objetivo de reducir el abandono ministerial y fortalecer el compromiso y desempeño de los líderes y colaboradores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1 Identificar las principales áreas de capacitación necesarias en el ministerio pastoral, mediante la aplicación de encuestas, con el fin de fortalecer las habilidades y conocimientos de los líderes y colaboradores.
- 2 Diseñar un programa de capacitación estructurado que incluya talleres y cursos específicos para mejorar las habilidades y conocimientos de los líderes y colaboradores, con el propósito de fortalecer su compromiso y reducir el abandono ministerial.
- 3 Evaluar el impacto de la capacitación en la reducción del abandono ministerial, mediante la recolección de datos, con el fin de medir el fortalecimiento del compromiso, desempeño de los colaboradores y la reducción del abandono ministerial.

JUSTIFICACIÓN

El ministerio pastoral desempeña un rol esencial en la vida de la iglesia, siendo responsable de la guía espiritual y el crecimiento de la comunidad. Sin embargo, se ha identificado una creciente preocupación sobre el abandono y la desmotivación de los colaboradores en este ministerio. Este fenómeno tiene un impacto negativo en el bienestar emocional y espiritual de los líderes, así como en la efectividad y vitalidad de la iglesia como cuerpo de Cristo (PIGUAVE, 2024 pág. 9).. Por lo tanto, la implementación de un programa de capacitación continua es una necesidad urgente para mitigar estos problemas.

La implementación de un programa de capacitación contribuiría no solo a la retención de los colaboradores, sino también a mejorar sus habilidades y conocimientos, lo que

fortalecería su desempeño dentro de la iglesia. Esto, a su vez, generaría un impacto positivo en la comunidad, al fortalecer el liderazgo y la eficacia del ministerio pastoral (PIGUAVE, 2024 pág. 11).

CAPITULO I:

MARCO TEÓRICO

FUNDAMENTOS DEL MINISTERIO PASTORAL

El ministerio pastoral exige que el pastor posea un llamado divino, una sólida preparación teológica y un profundo conocimiento de la Palabra de Dios para enseñar y capacitar a nuevos colaboradores. Se subraya que el pastor no debe ser un neófito, como se advierte en “1 Timoteo 3:6” (VALERA, 1960), puesto que la falta de madurez en la fe puede llevar al fracaso ministerial. Pablo recalca la importancia de que el líder disponga de un conocimiento riguroso para guiar al pueblo, tal como sucedía en tiempos de Israel, donde la ausencia de una correcta dirección espiritual ocasionaba el olvido del Creador.

En la actualidad, la iglesia enfrenta múltiples desafíos en un contexto complejo, donde el pastor debe recurrir constantemente a la Biblia, considerada eterna, para hallar soluciones a los problemas que afectan a los creyentes. La autoridad bíblica (MACARTHUR, 2005), no pierde vigencia pese al paso del tiempo, ya que su fuente es el mismo Dios, lo que la convierte en el fundamento de la fe y la práctica pastoral. Ejemplos como el de los hermanos de Berea, quienes examinaban las Escrituras para validar la predicación, refuerzan la necesidad de que los pastores basen su enseñanza en la Palabra de Dios para evitar desviaciones y fortalecer la fe

La identidad y el entrenamiento ministerial son esenciales para mantener el compromiso y la eficacia en el ministerio. La falta de identidad, alimentada por una formación

insuficiente, ha sido identificada como una causa del declive pastoral. Según 1 Timoteo 3:1, quien desea servir al Señor debe cumplir ciertos requisitos, lo que implica que la vocación debe estar acompañada de un compromiso personal que se refleje en la vida diaria. Un líder que no practica lo que predica dificulta la enseñanza de valores fundamentales como la responsabilidad y la puntualidad, elementos clave para transmitir un ministerio sólido.

El liderazgo espiritual se fundamenta en un poder superior que sólo se logra a través del Espíritu Santo, (MACARTHUR, 2005),. Este poder trasciende la capacidad humana y se manifiesta cuando el líder actúa como un instrumento de Dios, tal como lo hizo Moisés, quien, a pesar de su enorme responsabilidad, contó con ayuda para aliviar su carga. Por ello, el compromiso del pastor debe evidenciarse en su propia vida, inspirando a la congregación y fomentando un ambiente de colaboración y responsabilidad mutua que prevenga el abandono ministerial.

En síntesis, el fortalecimiento del ministerio pastoral depende de la correcta formación y del compromiso integral del líder, fundamentado en la autoridad de la Palabra y en una vocación vivencial. La capacitación y el entrenamiento continuo se convierten en herramientas esenciales para superar los desafíos actuales, manteniendo la integridad y la eficacia del ministerio. Este enfoque integral no sólo previene el abandono, sino que también impulsa a la congregación a vivir una fe activa y comprometida, haciendo que la iglesia se mantenga como un faro de esperanza y guía en la comunidad.

PROBLEMÁTICA DEL ABANDONO MINISTERIAL

PRINCIPALES CAUSAS DEL ABANDONO MINISTERIAL EN CONTEXTOS RELIGIOSOS.

El pastor, al dedicarse a tiempo completo al ministerio, a menudo enfrenta altos niveles de exigencia y responsabilidad. Según un estudio de Barna, el 95% de los pastores experimenta sentimientos de soledad y aislamiento, acompañados de la falta de apoyo y de colaboradores que los respalden en sus tareas. En ciertas ocasiones, al no contar con la participación activa de la congregación para llevar a cabo iniciativas, algunos han llegado incluso a contemplar la posibilidad de renunciar al ministerio, e incluso a la vida misma. Asimismo, la situación económica constituye un factor adicional de presión, ya que en muchos casos no se cuenta con los recursos suficientes para cubrir las necesidades básicas (BARNA, 2024).

Álvaro Jiménez señala en su revista “Las causas del abandono del sacerdocio ministerial” nueve causas que se presentan para un abandono ministerial:

Causa 1: Selección rigurosa de candidatos

Señala que la primera causa de abandono reside en la falta de una selección cuidadosa desde la pastoral vocacional. Muchos muestran un “triunfalismo” peligroso al contar con seminarios repletos de aspirantes, pero sin formadores calificados ni un proceso serio de discernimiento (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 pág. 209). Esto conduce a la admisión de candidatos con escasa madurez, quienes posteriormente enfrentan dificultades para vivir la vocación. El autor resalta que recibir a todos sin un filtro estricto, y luego ser permisivos con los que evidencian rasgos ineptos, deriva en mayores índices de deserción. Es fundamental, concluye Jiménez (1994, p. 304), evaluar

herencia, personalidad, madurez afectiva, capacidad de decisión y aptitud para una obediencia y convivencia fraterna.

Causa 2: Formación espiritual deficiente

La escasa interiorización de las prácticas de oración y la falta de un encuentro personal con Cristo se identifican como factores cruciales para el abandono (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 pág. 305). Con frecuencia, los seminaristas cumplen con fórmulas litúrgicas o devociones comunitarias sin cultivar un compromiso real con la vida sacramental. Al no interiorizar la oración y la comunión con Dios, el sacerdote puede volverse “tibio” espiritual y abandonar. Destaca la urgencia de inculcar la “necesidad sentida” de orar, formar en espiritualidad sólida y fomentar la devoción mariana, para resistir tentaciones y crisis propias del ministerio (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 pág. 306).

Causa 3: Madurez integral insuficiente.

Aunque parezca una cuestión obvia, la falta de madurez humana aparece en la mayoría de las respuestas analizadas (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 pág. 308). Se incluyen dificultades en las áreas afectiva, relacional y de control de impulsos. El autor describe la madurez como una realidad compleja que integra estabilidad emocional, hábitos virtuosos y capacidad de convivir fraternalmente. Sin un ambiente formativo que cultive estas cualidades, muchos seminaristas salen al ministerio con carencias que pronto los llevan a replantearse su vocación. Por ello, insiste en un acompañamiento personalizado y continuo durante toda la etapa de formación (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 págs. 308-309).

Causa 4: Formación inadecuada para el celibato y la castidad (pp. 308–311)

La madurez afectivo-sexual resulta determinante en la perseverancia sacerdotal, ya que la principal causa de renuncia es la dificultad para guardar el celibato (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 págs. 309-310). Muchos seminaristas no asumen con amor y convicción esta exigencia eclesiológica y evangélica, viéndola como una imposición. El autor sugiere, además de instruir sobre la sexualidad y el amor cristiano, promover una experiencia viva de Jesucristo que justifique la renuncia por el Reino. Sin criterios claros sobre amistades, manejo de emociones y afectos, el clérigo puede caer en situaciones que comprometan su ministerio y conduzcan al abandono (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 pág. 311).

Causa 5: Falta de formación para el compromiso perpetuo

Menciona que la cultura contemporánea padece de “crisis del compromiso”, donde todo se ve como provisorio (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 págs. 311-312).. El “sí” pronunciado en la ordenación debe renovarse continuamente, pero muchos sacerdotes no están preparados para enfrentar el desgaste, la desilusión o las tentaciones que surgen con el tiempo. El autor subraya la importancia de una formación que inculque la seriedad y lo definitivo de la vocación, evitando presiones externas que lleven a un compromiso a medias. Sin esta claridad, la perseverancia se resquebraja ante las crisis del ministerio.

Causa 6: Relación comunitaria y vínculos interpersonales precarios

Para Jiménez, la deficiente vida comunitaria y las relaciones funcionales entre líderes representan otra causa frecuente de abandono (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 pág. 312). El aislamiento y la incapacidad de construir

vínculos profundos afectan no solo la salud emocional, sino la eficacia pastoral. Muchos seminarios se centran en aspectos académicos y litúrgicos, descuidando la formación en habilidades sociales y la construcción de una fraternidad real. Además, los pastores o sacerdotes mayores pueden ser “feroces” con los más jóvenes, imposibilitando un trabajo conjunto y provocando el alejamiento de quienes no hallan apoyo o comprensión (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 pág. 313).

Causa 7: Crisis de obediencia y autoridad

El autor señala que los desacuerdos con figuras de autoridad, conducen a la renuncia (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 págs. 314-315). Muchos no toleran el autoritarismo o la incomprensión por parte de quienes gobiernan, mientras otros presentan dificultades arraigadas que les impiden aceptar la obediencia. Sugiere que se revise tanto el ejercicio paternal y cercano del candidato como la capacidad del candidato para integrarse en una estructura jerárquica. De lo contrario, conflictos recurrentes y falta de confianza minan la perseverancia (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 pág. 316).

Causa 8: Formación pastoral insuficiente

Otra causa es la falta de preparación práctica para la acción pastoral, como el activismo desordenado, el protagonismo y la dispersión en múltiples actividades (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 pág. 316). Durante el seminario, a menudo se subestima la importancia de un acompañamiento pastoral serio y de la evaluación constante de las prácticas apostólicas. El sacerdote o pastor recién ordenado se enfrenta, entonces, a problemas culturales y sociales para los que no ha sido formado. Esto genera frustración, estrés y, en última instancia, un posible abandono.

Causa 9: Radicalismos socio-políticos

Por último, (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 pág. 317) destaca la radicalización ideológica o doctrinal como causa de deserción. Algunos, comprometidos con la justicia social, derivan en posturas extremas que conllevan cuestionamientos frontales al magisterio, denominaciones o incluso el uso de la violencia. El autor cuestiona la falta de integración entre un compromiso genuinamente cristiano y la militancia política. Si se pierde la identidad pastoral o sacerdotal en el proceso de lucha o se antepone la ideología a la caridad, el líder, pastor o sacerdote puede abandonar el ministerio al no encontrar armonía entre su vocación y su activismo (LAS CAUSAS DEL ABANDONO DEL SACERDOCIO MINISTERIAL, 1994 pág. 318).

En resumen, el abandono ministerial responde a múltiples factores. Barna (BARNA, 2024). destaca la soledad y el aislamiento, influidos por la falta de apoyo y recursos, lo que impulsa a algunos a renunciar incluso a la vida misma. Jiménez (1994) subraya causas como la escasa selección de candidatos aptos, la formación espiritual deficiente y la carencia de madurez afectivo-sexual. Asimismo, la insuficiente formación para el compromiso perpetuo, una vida comunitaria frágil y las crisis de autoridad afectan la perseverancia. Por último, la formación pastoral incompleta y los radicalismos socio-políticos completan el abanico de motivos que desencadenan la deserción en el ministerio.

CAPACITACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA EL FORTALECIMIENTO PASTORAL

DEFINICIÓN E IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN CONTINUA EN EL ÁMBITO MINISTERIAL.

La formación integral de pastores y líderes espirituales constituye un pilar fundamental para la expansión de la Iglesia y la eficacia de su misión. Ramesh Richard (Ramesh, 2016) ofrece una perspectiva estratégica que resalta la importancia de fortalecer a los responsables de guiar a las congregaciones en contextos diversos. A continuación, se señalamos los aportes centrales de su propuesta, enfatizando la relevancia misional y práctica de la capacitación pastoral.

En primer lugar, Richard c (Ramesh, 2016) enfatiza que la capacitación pastoral es una prioridad estratégica para la evangelización global, pues la salud de los pastores influye directamente en la salud de la iglesia. A partir de ejemplos en Kampala (Uganda) y São Gonçalo (Brasil), ilustra la urgencia de formar a los líderes que han de pastorear congregaciones nuevas o en crecimiento. Asimismo, evidencia que grandes desafíos, como desastres naturales en Nepal, demandan pastores preparados emocional y teológicamente. En definitiva, el bienestar del pastor incide en el bienestar de la comunidad de fe.

En segundo lugar, el autor describe cuatro realidades globales que impulsan esta estrategia: la vasta población mundial, el crecimiento del número de creyentes, la plantación acelerada de iglesias y el gran déficit de líderes pastoralmente capacitados (Ramesh, 2016) .

Según datos de la Alianza Evangélica Mundial, el ritmo de conversión y bautismo requiere la formación de miles de nuevos pastores cada día. A su vez, la Alianza Global de Multiplicación de Iglesias advierte una alta tasa de fracaso en las plantas nuevas. Por ello, existe una urgencia de combinar cantidad y calidad en el entrenamiento ministerial.

En tercer lugar, la capacitación colaborativa y multiplicativa se presenta como una vía eficaz para atender estas demandas. El Congreso de Proclamación Global para Capacitadores Pastorales (Ramesh, 2016) reunió a más de 2.500 formadores de 101 países, quienes se comprometieron a construir un canal global de entrenamiento pastoral. El objetivo fue promover la comunidad, compartir recursos y motivar la cooperación entre sectores formales y no formales. Esta visión nace de la Declaración de los Capacitadores Pastorales de Ciudad del Cabo, que clama por la unidad en la formación de líderes para un mayor impacto.

Finalmente, (Ramesh, 2016) concluye que fortalecer a los pastores debe situarse en la cúspide de la estrategia misional, ya que multiplica y sostiene los esfuerzos de plantación de iglesias, evangelización y acción social. El autor considera que la capacitación pastoral justifica los costos y preserva el fruto de otros ministerios, protegiendo a las iglesias de crisis espirituales. Además, sugiere que los pastores locales, por estar inmersos a largo plazo en sus comunidades, son esenciales para convertir el crecimiento eclesial en un movimiento duradero. En síntesis, mejorar la salud pastoral global acelera la salud de la iglesia y potencia la misión de Cristo en el mundo.

En su trabajo, Quispe Ochoa (Quispe, 2023) define la articulación de la gestión pedagógica y la gestión pastoral como un proceso integral que busca unificar los objetivos académicos con los valores y principios formativos propios de la pastoral, bajo un enfoque de educación para el desarrollo. El autor postula que la formación integral de los estudiantes no solo depende de un currículo académico sólido, sino también de la promoción de valores éticos y espirituales que refuercen su crecimiento personal y social.

En este sentido, la referencia busca subrayar la necesidad de fortalecer la gestión ministerial de los pastores mediante procesos de formación o capacitación, de modo que puedan responder eficazmente a las exigencias de la sociedad actual.

- Elementos clave de un programa de capacitación efectivo.

Vargas (Vargas, 2024) enfatiza la importancia de un plan de capacitación para cerrar brechas de habilidades y alinear al equipo con los objetivos empresariales. Mediante un diagnóstico de necesidades, se identifican competencias clave y áreas de mejora que exigen atención inmediata. Asimismo, la autora señala cómo la rotación de personal o la falta de actualización pueden obstaculizar el crecimiento organizacional. Bajo este enfoque, la capacitación se convierte en una estrategia para potenciar el talento y responder a las demandas del mercado. De esta forma, los equipos adquieren nuevas destrezas y adaptan sus conocimientos a entornos cambiantes. Todo ello contribuye a la competitividad y a la sostenibilidad empresarial en el largo plazo.

Señala que el diseño del plan de capacitación comienza con el establecimiento de objetivos claros y medibles que respondan a las metas estratégicas de la empresa. Recomendando aplicar objetivos SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales) para evaluar el éxito del programa (Vargas, 2024). La elección de contenidos y métodos de enseñanza varía según las necesidades detectadas, pudiendo combinar modalidades presenciales, virtuales o mixtas. Además, la autora enfatiza la adaptación del contenido a los diferentes estilos de aprendizaje. Así, el plan fomenta el compromiso de los empleados y optimiza su experiencia formativa.

Para implementar el plan, propone cuidar aspectos logísticos, como la selección de instructores idóneos y la disponibilidad de recursos físicos o tecnológicos. Un calendario bien definido permite una organización eficiente y evita interrupciones en las labores cotidianas. Del mismo modo, se requiere un presupuesto acorde que considere posibles imprevistos y equilibre la inversión con los beneficios esperados. La gestión de recursos humanos es clave: garantizar la participación del personal y la coordinación con gerentes y supervisores. Todo ello asegura que cada sesión cumpla con los objetivos propuestos en la planificación (Vargas, 2024).

En la etapa de ejecución y participación, la motivación de los empleados resulta determinante para el éxito de la capacitación. La autora subraya la necesidad de ofrecer incentivos y reconocimientos que impulsen el interés y el compromiso durante todo el proceso (Vargas, 2024). También recomienda el uso de metodologías interactivas, como juegos, simulaciones o actividades prácticas, que promuevan la aplicación inmediata de lo aprendido. De esta forma, los colaboradores internalizan los conocimientos y desarrollan confianza en sus nuevas competencias. Así, la experiencia formativa cobra un sentido más tangible y enriquecedor.

Vargas señala que evaluar los resultados permite verificar el cumplimiento de los objetivos y aplicar mejoras continuas al plan de capacitación. Para ello, propone herramientas como encuestas de satisfacción, evaluaciones de conocimientos y medición de indicadores de desempeño. Asimismo, se pueden analizar el ROI (retorno de inversión) y los beneficios intangibles, como el aumento de la motivación y la cohesión del equipo. Este ciclo de evaluación y retroalimentación garantiza que la formación siga alineada con las metas institucionales. Además, facilita la adaptación de contenidos ante cambios en el entorno o en la estrategia de la empresa (Vargas, 2024)

Finalmente, la autora ilustra ejemplos de planes de capacitación exitosos, evidenciando el impacto positivo que ejercen en la retención de personal, la productividad y la innovación. Concluye que la capacitación no es un evento aislado, sino un proceso continuo que promueve el crecimiento sostenido de la organización (Vargas, 2024). Al ofrecer oportunidades claras de desarrollo profesional, las empresas fortalecen su cultura interna y consolidan la satisfacción de los empleados. Este enfoque integral se traduce en entornos de trabajo más estables y flexibles ante los desafíos del mercado. En suma, el plan de capacitación es una herramienta estratégica para impulsar el talento y la competitividad.

Siguiendo la perspectiva planteada por Vargas, en relación con la elaboración de planes de capacitación efectivos, es posible trasladar dichos principios al ámbito ministerial, en donde los líderes y pastores también requieren estrategias de formación para enfrentar los desafíos contemporáneos. La definición de objetivos claros, la evaluación de necesidades específicas y la adaptación de contenidos a estilos de aprendizaje diversos benefician la gestión pastoral al alinear las metas espirituales y sociales con el crecimiento integral de la comunidad. Además, la motivación y el compromiso impulsados por incentivos y metodologías interactivas fortalecen la vocación de servicio y el rendimiento de los colaboradores eclesiales. Finalmente, la evaluación continua de resultados permite afinar las iniciativas y asegurar la pertinencia y eficacia de la formación dentro del contexto ministerial. Así, la capacitación se convierte en una herramienta esencial para consolidar el liderazgo pastoral y responder con solvencia a las demandas de la sociedad actual.

Ensor (Ensor, 2024) enfatiza la relevancia de contar con programas de capacitación de líderes y pastores en el contexto eclesial, subrayando que los líderes de una iglesia no solo deben predicar y aconsejar, sino también gestionar aspectos organizacionales (p. ej., recursos humanos, finanzas y eventos). La autora destaca la necesidad de abordar contenidos diversos en la formación, como el estudio bíblico y teológico, la ética y la integridad pastoral, la administración y la recaudación de fondos (Ensor, 2024). Asimismo, promueve el estilo de liderazgo basado en la mayordomía y el servicio, recordando que la iglesia trasciende a los líderes actuales y que Jesús es la verdadera cabeza (Ensor, 2024). El diseño de la capacitación, según la autora, debe contemplar la práctica continua de la predicación, la bienvenida a los visitantes y la integración de voluntarios, lo cual fortifica el vínculo comunitario y la sostenibilidad ministerial. Además, el texto subraya la importancia de herramientas digitales que faciliten la gestión de donantes y la interacción con la congregación. En conjunto, la

propuesta de Ensor demuestra que la formación pastoral integral impulsa el crecimiento espiritual y el avance de la misión eclesial de manera sustentable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍAS PARA MEDIR EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.

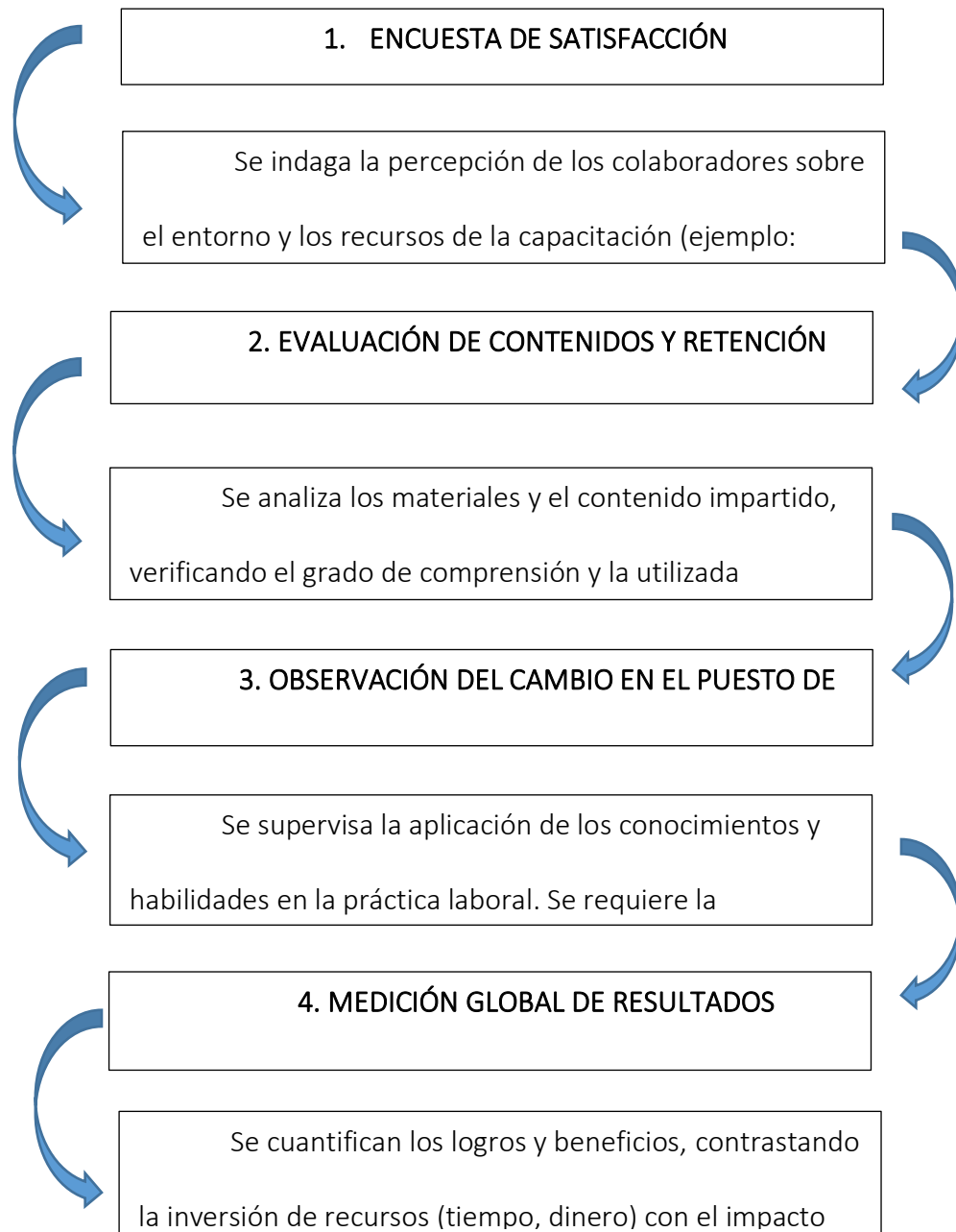
En torno a este punto, Buk (Buk, 2023) destaca la relevancia de medir el impacto del proceso de capacitación en las organizaciones, enfatizando que no basta con diseñar planes y asignar presupuestos. El texto presenta la propuesta de Donald Kirkpatrick, basada en cuatro etapas: encuesta de satisfacción, evaluación de los contenidos, revisión del desempeño en el puesto de trabajo y medición de los resultados. Estas fases permiten valorar si los conocimientos y habilidades adquiridos son aplicados de forma efectiva en la práctica y contribuyen al logro de objetivos empresariales.

El texto también menciona la importancia de contar con herramientas internas y externas para reforzar el proceso de capacitación. Por un lado, la formación interna garantiza que el personal experto aporte su conocimiento específico sobre la organización y la forma de trabajo; por otro lado, la contratación de especialistas externos o el uso de organismos públicos (como el SENCE) amplía las posibilidades formativas. Adicionalmente, el uso de plataformas de cursos en línea representa otra alternativa flexible y adaptada a diversas necesidades corporativas.

Finalmente, resalta el rol fundamental del liderazgo y el acompañamiento continuo durante todo el proceso de formación. Dicho respaldo no solo fomenta un clima positivo y confiable, sino que también fortalece la capacidad de los líderes para abordar desafíos y guiar a sus equipos hacia la mejora continua (Buk, 2023).

A continuación, se presenta un modelo gráfico en formato textual que ilustra la metodología de evaluación propuesta por Donald Kirkpatrick (adaptada al contenido de Buk, 2023). Aunque no es un diagrama visual tradicional, puede servir como mapa conceptual para comprender las cuatro etapas de medición del impacto de la capacitación.

Gráfico:



MARCO LEGAL

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

“El derecho a practicar, conservar, cambiar, profesar en público o en privado, su religión o sus creencias, y a difundirlas individual o colectivamente, con las restricciones que impone el respeto a los derechos.

El Estado protegerá la práctica religiosa voluntaria, así como la expresión de quienes no profesan religión alguna, y favorecerá un ambiente de pluralidad y tolerancia”.
(ECUADOR, 2008)

Como se puede observar y Basando en este artículo se me permita realizar mi tesis basado en el fortalecimiento pastoral, investigación y práctica, de lo que nosotros difundimos.

REGLAMENTO DE CULTO RELIGIOSOS

“Art. 13.- Se reconoce y garantiza a estas entidades a las que se refiere el presente Reglamento, sus actividades de culto, difusión de doctrina, educación, cultura, servicios asistenciales, beneficios o caritativos, deportivos y similares” (RELIGIOSO, 2000)

Como se puede observar el artículo 13 del reglamento de cultos religioso garantiza a las iglesias el poder realizar estas actividades, actividades que están también dentro del marco de mi investigación.

CONTITUCION DE LA IGLESIA

la iglesia evangélica asamblea de Dios del ministerio Abreu e lima, está constituida bajo el acuerdo ministerial 1186 el cual se obtuvo en el año 2000 y registrada en el servicio de rentas internas con ruc 1391726937001 el cual fue obtenido el 21 de marzo de 2000 con el representante legal Víctor Zambrano Bravo.

HIPÓTESIS DEL TRABAJO

La implementación de un programa de capacitación para los colaboradores del ministerio pastoral en la Iglesia Evangélica Asamblea de Dios reducirá significativamente el abandono ministerial y fortalecerá el compromiso y desempeño de los líderes y colaboradores.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: *CUANTITATIVO*

Este enfoque se centra en recopilar y analizar datos numéricos que permitan medir y describir las necesidades de capacitación, el nivel de compromiso y las percepciones sobre el abandono ministerial.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

DISEÑO METODOLÓGICO: DESCRIPTIVO

El estudio adoptará un enfoque cuantitativo de corte descriptivo, dado que se busca medir y analizar numéricamente las características y necesidades de los líderes y colaboradores del ministerio pastoral. La elección de este método se justifica en la necesidad de obtener datos precisos sobre variables clave (nivel de compromiso, percepción sobre la capacitación, y tasa de abandono ministerial) que permitan evaluar el impacto del programa de capacitación.

La población objetivo está compuesta por los líderes y pastores de la Iglesia Evangélica Asamblea de Dios, conformada por 10 líderes y 5 pastores, totalizando 15 participantes. Dado el reducido tamaño de la población, se optará por realizar las encuestas a todos los responsables del ministerio, asegurando así la representatividad y precisión de los resultados.

La información se recopilará mediante un cuestionario estructurado. Este instrumento permitirá identificar las áreas de capacitación prioritarias, recoger percepciones sobre el abandono ministerial y evaluar el compromiso y desempeño de los colaboradores.

TÉCNICA Y PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:

La técnica seleccionada para esta investigación es la encuesta, ya que permite recopilar información estructurada de forma eficiente y directa sobre las necesidades, percepciones y experiencias de los líderes y pastores en relación

con el ministerio pastoral. Esta técnica se adapta al tamaño reducido de la población y garantiza que todos los participantes puedan expresar su perspectiva.

PROCEDIMIENTO:

- DISEÑO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN:

Se elaborará un cuestionario estructurado con preguntas cerradas y semiabiertas, distribuidas en secciones clave. Estas secciones abordarán aspectos como:

- Identificación de áreas de capacitación necesarias.
- Percepción sobre el abandono ministerial y la motivación.
- Sugerencias para mejorar el compromiso y desempeño pastoral.

14 Validación del instrumento:

El cuestionario será sometido a una revisión previa por expertos en el ámbito ministerial y de investigación para garantizar la claridad, relevancia y validez de las preguntas. También se realizará una prueba piloto con un grupo externo similar a la población objetivo, con el fin de ajustar posibles errores antes de su aplicación.

15 Aplicación de las encuestas:

- Se coordinará con los líderes y pastores para establecer un horario adecuado para la aplicación de las encuestas, asegurando su disponibilidad y disposición para participar.
- La encuesta será aplicada de forma presencial en las instalaciones de la Iglesia Evangélica Asamblea de Dios, garantizando que los participantes comprendan las preguntas y tengan un ambiente adecuado para responder.
- En casos excepcionales, si algún participante no puede responder de manera presencial, se considerará el uso de medios digitales para la aplicación del cuestionario.

RECOLECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE DATOS:

Una vez aplicadas las encuestas, las respuestas serán revisadas para verificar su integridad. Los datos serán organizados en una base de datos para su posterior análisis.

16 CONFIDENCIALIDAD Y ÉTICA:

Se informará a los participantes sobre el propósito de la investigación, garantizando la confidencialidad de sus respuestas y el uso exclusivo de los datos para fines académico

Este procedimiento asegura que la información recopilada sea relevante, confiable y representativa, contribuyendo al diseño de un programa de capacitación alineado con las necesidades reales de los líderes y pastores.

PREGUNTA DE ENCUESTA

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO

PASTORAL

La presente encuesta forma parte de una investigación que busca **diseñar un programa de capacitación** orientado a fortalecer el ministerio pastoral en la Iglesia Evangélica Asamblea de Dios. Sus respuestas permitirán **identificar áreas de mejora**, preferencias de formación y métodos de evaluación efectivos. La información que proporcione será tratada de forma **confidencial** y utilizada exclusivamente con fines académicos y de mejora institucional.

A continuación, tenemos preguntas de opción múltiple de las cuales usted deberá escoger la que más se aproxime a su realidad o punto de vista.

Objetivo 1: Identificar las áreas de capacitación más relevantes para el ministerio pastoral.

1. ¿Es esencial la formación en liderazgo y gestión de equipos para el desarrollo eficaz del ministerio pastoral?
 - Muy en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Muy de acuerdo
2. ¿Son suficientes los conocimientos teológicos actuales para guiar y discipular a la congregación?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

3. ¿La capacitación contribuye en consejería pastoral a resolver los desafíos presentes en la iglesia?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

4. ¿Se considera prioritario el uso de tecnologías (redes sociales, transmisiones en vivo, etc.) para ampliar el alcance ministerial?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

5. ¿La formación en manejo de conflictos ayuda a reducir la desmotivación y el abandono pastoral?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

6. ¿Qué desafíos específicos se observan en el ministerio que podrían abordarse con capacitación adicional?

- Falta de motivación y sobrecarga laboral
- Conflictos interpersonales entre colaboradores
- Carencia de conocimientos teológicos o doctrinales
- Dificultades en la gestión administrativa y financiera
- Uso limitado de tecnologías o redes sociales

7. ¿Qué áreas de formación se consideran más urgentes para el equipo pastoral en este momento?

- Liderazgo y gestión de equipos
- Consejería y acompañamiento espiritual
- Predicación y enseñanza bíblica

- Resolución de conflictos y mediación
- Evangelismo y discipulado

Objetivo 2: Diseñar un programa estructurado de capacitación, abordando formatos, frecuencia y contenidos.

8. ¿Es preferible la capacitación presencial para fomentar la interacción entre líderes y colaboradores?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

9. ¿Contribuye un plan de capacitación regular (mensual o trimestral) a mejorar las habilidades pastorales?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

10. ¿El formato en línea ofrece mayor flexibilidad para participar en la formación pastoral?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

11. ¿Resultan más valiosos los talleres prácticos y participativos que las conferencias teóricas en el proceso de aprendizaje?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

12. ¿Se considera que la retroalimentación constante facilita la adopción de mejores prácticas ministeriales?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral

- De acuerdo
- Muy de acuerdo

13. ¿Qué obstáculos se identifican para la participación continua en un programa de capacitación pastoral?

- Falta de tiempo o sobrecarga de responsabilidades
- Limitaciones económicas para costear el programa
- Falta de motivación o interés en la capacitación
- Dificultades de transporte o distancias geográficas
- Escasez de recursos tecnológicos o conexión a Internet

14. ¿Qué modalidad (presencial, en línea, híbrida) se considera más práctica y por qué?

- Presencial (interacción directa)
- En línea (flexibilidad de horarios)
- Híbrida (combina presencial y virtual)
- Talleres intensivos de corta duración
- Asesorías individuales o mentorías directas

Objetivo 3: Desarrollar una herramienta técnica de seguimiento y evaluación, para medir el compromiso, desempeño y reducción del abandono ministerial.

15. ¿Se considera que un seguimiento periódico, después de cada módulo de formación, favorecería la aplicación práctica de lo aprendido?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

16. ¿Aporta la evaluación posterior a la capacitación una medición objetiva de la efectividad y el progreso en el ministerio?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

17. ¿Se considera que la capacitación pastoral disminuye la intención de abandonar el ministerio en situaciones desafiantes?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral

- De acuerdo
- Muy de acuerdo

18. ¿Resulta útil definir indicadores (asistencia, retención de colaboradores, metas ministeriales) para evaluar el éxito del programa?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

19. ¿Refuerza la formación pastoral continua el compromiso y desempeño de los líderes a largo plazo?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

20. ¿Qué indicadores se consideran adecuados para medir la eficacia de la capacitación pastoral en la iglesia?

- Tasa de retención de líderes y colaboradores

- Mejora en la participación y asistencia a actividades
- Incremento en el número de nuevos proyectos o ministerios
- Evaluaciones positivas de la congregación sobre el liderazgo
- Logro de metas y planes de acción definidos

21. ¿De qué manera se espera que el programa de capacitación influya en la motivación y permanencia de los líderes en el ministerio?

- Aumento del sentido de propósito y vocación
- Reducción de la intención de abandonar el servicio
- Fortalecimiento de la cohesión y el compañerismo en el equipo
- Mayor compromiso con la planificación y el crecimiento pastoral
- Confianza reforzada para asumir desafíos ministeriales

¡Muchas gracias por su participación!

POBLACIÓN Y MUESTRA:

Para la presente investigación, se determinó que la población está conformada por los líderes y pastores de la Iglesia Evangélica Asamblea de Dios, quienes desempeñan roles fundamentales en las áreas ministeriales. Este grupo comprende un total de 10 líderes encargados de diversos ministerios y 5 pastores, sumando un universo de 15 personas.

Dado que el tamaño de la población es reducido y abarca a todos los responsables clave del ministerio pastoral en la iglesia, se optó por realizar un censo en lugar de calcular una muestra estadística. Esto implica que las encuestas serán aplicadas al 100% de la población.

La decisión de realizar un censo responde a los siguientes factores:

Reducción del margen de error: Al recopilar datos de cada integrante del universo, se garantiza que las percepciones y necesidades de todos los líderes y pastores sean consideradas.

Relevancia del grupo objetivo: Los líderes y pastores son los beneficiarios directos del programa de capacitación propuesto; por tanto, es fundamental que sus opiniones se reflejen completamente en los resultados del estudio.

Viabilidad del censo: Dada la accesibilidad y el reducido tamaño de la población, es factible aplicar las encuestas a todos los integrantes.

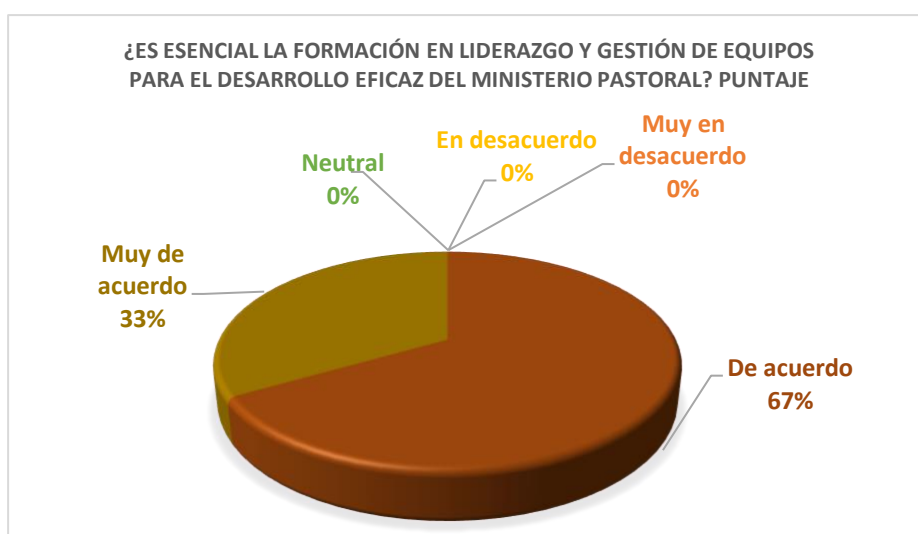
En este contexto, la aplicación de encuestas a toda la población asegurará la recopilación de información representativa y precisa, fortaleciendo la fundamentación del programa de capacitación y su alineación con las necesidades reales de los líderes y pastores.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y DESARROLLO

Pregunta 1: ¿Es esencial la formación en liderazgo y gestión de equipos para el desarrollo eficaz del ministerio pastoral?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0%

En desacuerdo	0	0%
Neutral	0	0%
De acuerdo	10	66.67%
Muy de acuerdo	5	33.33%
Total	15	100%



El análisis de las respuestas revela que el 100% de los encuestados considera esencial la formación en liderazgo y gestión de equipos para el desarrollo eficaz del ministerio pastoral. De este total, un 66.67% está de acuerdo y un 33.33% muy de acuerdo, lo que indica que existe un consenso absoluto entre los participantes sobre la importancia de esta formación.

No se registraron respuestas en las categorías de "Neutral", "En desacuerdo" o "Muy en desacuerdo", lo que sugiere que no existen dudas ni oposición a la necesidad de fortalecer el liderazgo dentro del ministerio pastoral. Este hallazgo resalta que los líderes y pastores perciben la formación en liderazgo como un pilar fundamental para el desempeño efectivo de sus funciones.

Pregunta 2: ¿Son suficientes los conocimientos teológicos actuales para guiar y discipular a la congregación?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	26.67%
Neutral	2	13.33%
De acuerdo	6	40.00%
Muy de acuerdo	3	20.00%
Total	15	100%

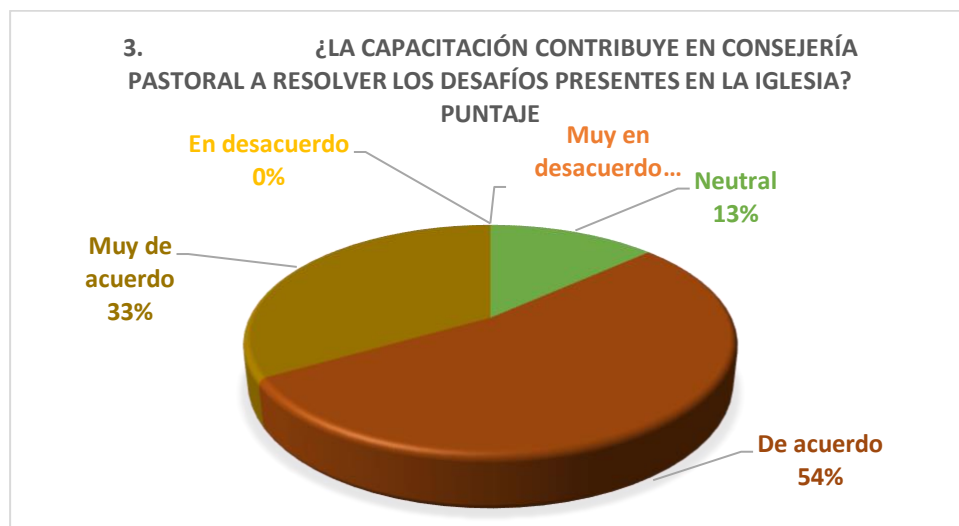


El análisis de las respuestas muestra una distribución diversa de opiniones sobre la suficiencia de los conocimientos teológicos actuales en la labor de discipulado. Un 40% de los encuestados está de acuerdo en que los conocimientos son suficientes, mientras que un 20% está muy de acuerdo, sumando un 60% de aprobación. Sin embargo, un 26.67% expresó estar

en desacuerdo y un 13.33% se mantuvo neutral, lo que indica que existe un segmento significativo que considera que la formación teológica podría ser insuficiente.

Pregunta 3: ¿La capacitación contribuye en consejería pastoral a resolver los desafíos presentes en la iglesia?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	2	13.33%
De acuerdo	8	53.33%
Muy de acuerdo	5	33.33%
Total	15	100%



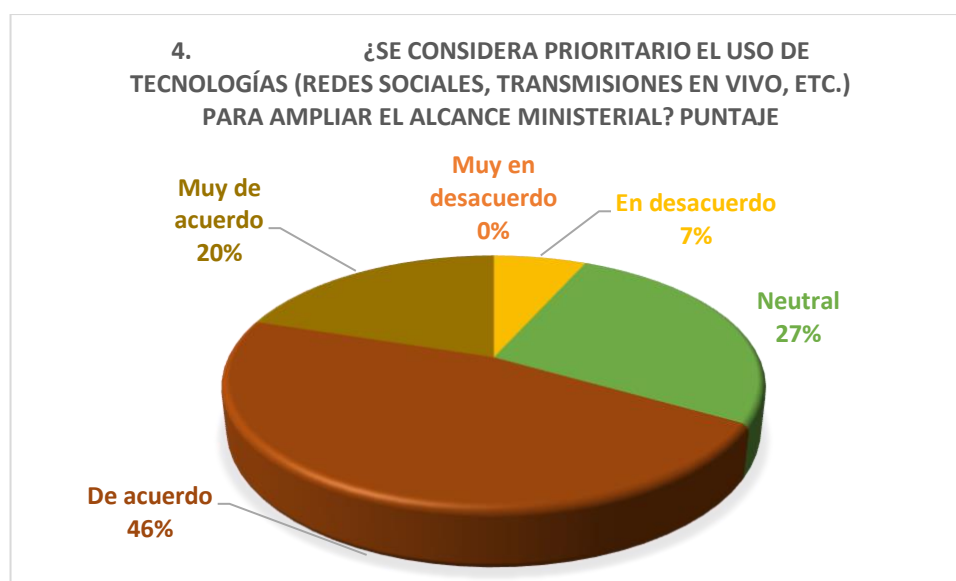
El análisis de las respuestas indica que el 86.66% de los encuestados están de acuerdo o muy de acuerdo con que la capacitación pastoral contribuye a la resolución de los desafíos

en la iglesia. Esto revela un alto nivel de reconocimiento sobre la importancia de la formación en consejería pastoral como herramienta clave para atender problemáticas dentro de la congregación.

El 13.33% de los encuestados adoptó una posición neutral, lo que puede indicar que algunos líderes aún no han experimentado directamente los beneficios de la capacitación en consejería o que perciben áreas donde podría haber mejoras en su aplicación. No se registraron respuestas en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que refuerza la idea de que existe un consenso positivo sobre la efectividad de la formación en consejería pastoral.

Pregunta 4: ¿Se considera prioritario el uso de tecnologías (redes sociales, transmisiones en vivo, etc.) para ampliar el alcance ministerial?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	6.67%
Neutral	4	26.67%
De acuerdo	7	46.67%
Muy de acuerdo	3	20.00%
Total	15	100%



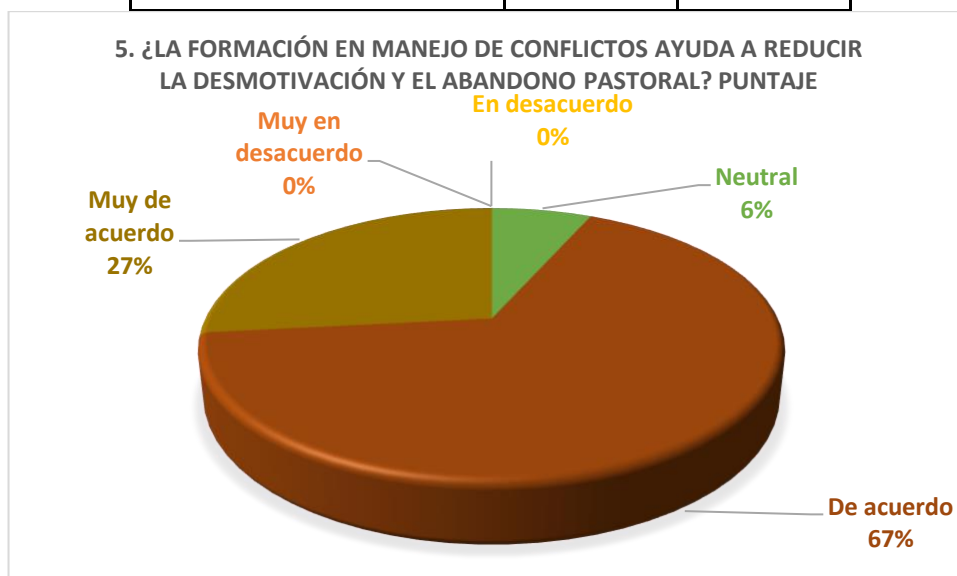
Los resultados reflejan que el 66.67% de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo con la importancia del uso de tecnologías para ampliar el alcance ministerial. Esto indica una predisposición mayoritaria hacia la integración de herramientas digitales en la labor pastoral, considerando que pueden potenciar la evangelización, el discipulado y la comunicación con la congregación.

Sin embargo, un 26.67% de los encuestados se posiciona en una postura neutral, lo que sugiere que aún existe un grupo significativo de líderes y pastores que no tienen una postura clara sobre la prioridad de la tecnología en el ministerio. Además, aunque en menor medida, un 6.67% expresó desacuerdo, lo que podría indicar resistencia al cambio o dificultades en la implementación de estas herramientas dentro del contexto eclesial.

Pregunta 5: ¿La formación en manejo de conflictos ayuda a reducir la desmotivación y el abandono pastoral?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%

Neutral	1	6.67%
De acuerdo	10	66.67%
Muy de acuerdo	4	26.67%
Total	15	100%

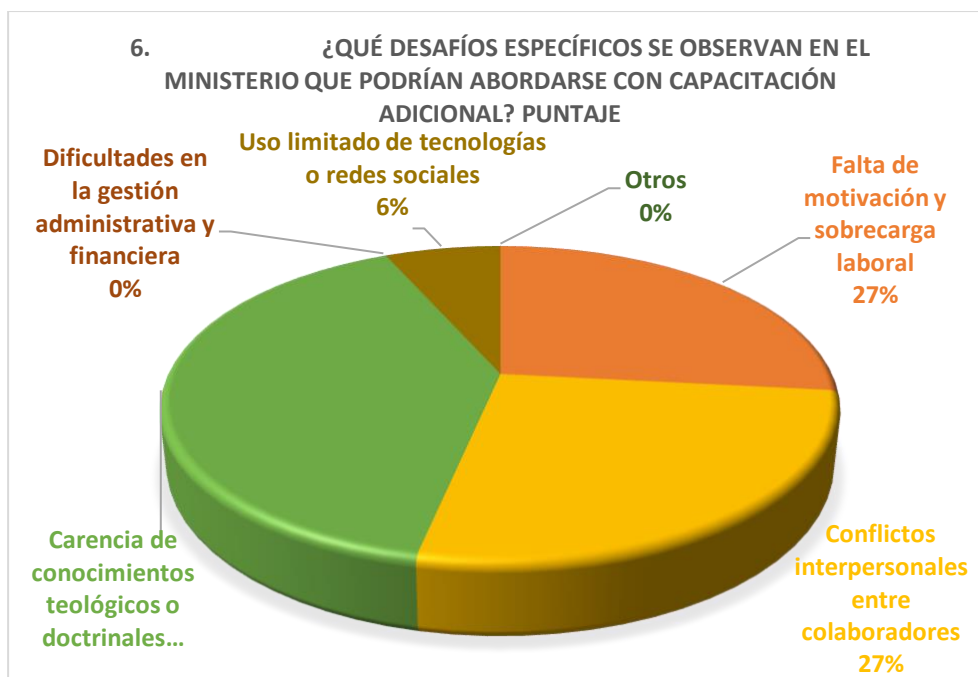


El análisis de las respuestas muestra un consenso significativo en cuanto a la importancia de la formación en manejo de conflictos para reducir la desmotivación y el abandono pastoral. El 93.33% de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación, lo que indica un reconocimiento generalizado de que la correcta gestión de conflictos es clave para la estabilidad y permanencia del liderazgo pastoral.

Solo un 6.67% de los encuestados optó por una postura neutral, lo que podría sugerir que algunos líderes no han experimentado directamente la relación entre el manejo de conflictos y la motivación pastoral o que aún no han recibido suficiente formación en esta área. No hubo respuestas en desacuerdo ni totalmente en desacuerdo, lo que evidencia que nadie considera irrelevante la formación en este aspecto.

Pregunta 6: ¿Qué desafíos específicos se observan en el ministerio que podrían abordarse con capacitación adicional?

Categoría	Puntaje	%
Falta de motivación y sobrecarga laboral	4	26.67%
Conflictos interpersonales entre colaboradores	4	26.67%
Carencia de conocimientos teológicos o doctrinales	6	40.00%
Dificultades en la gestión administrativa y financiera	0	0.00%
Uso limitado de tecnologías o redes sociales	1	6.67%
Otros	0	0.00%
Total	15	100%



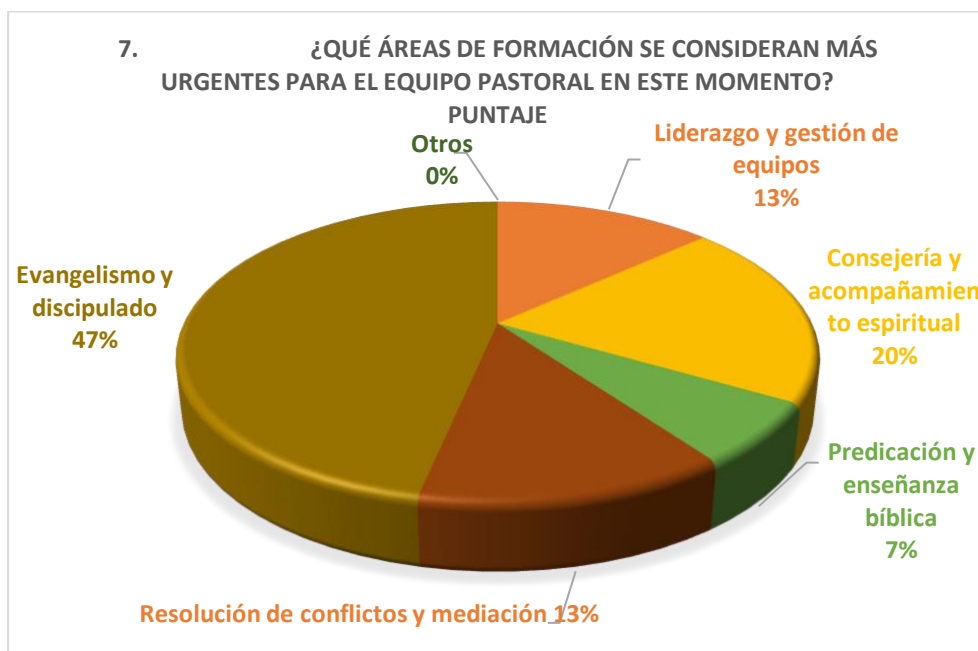
El análisis de las respuestas muestra que la principal preocupación identificada por los encuestados es la carencia de conocimientos teológicos o doctrinales, con un 40% de las respuestas. Esto sugiere que los líderes consideran que fortalecer la formación bíblica y doctrinal es un desafío crucial que debe abordarse mediante programas de capacitación.

Los conflictos interpersonales entre colaboradores y la falta de motivación o sobrecarga laboral también fueron identificados como desafíos relevantes, con un 26.67% cada uno. Esto indica que, además de la formación doctrinal, existen problemas relacionados con la dinámica de trabajo y la gestión de equipos que afectan la estabilidad del ministerio.

En contraste, solo el 6.67% de los encuestados mencionó el uso limitado de tecnologías o redes sociales como un desafío relevante, lo que sugiere que, aunque se reconoce su importancia, no es considerado un problema prioritario en comparación con las otras dificultades mencionadas.

Pregunta 7: ¿Qué áreas de formación se consideran más urgentes para el equipo pastoral en este momento?

Categoría	Puntaje	%
Liderazgo y gestión de equipos	2	13.33%
Consejería y acompañamiento espiritual	3	20.00%
Predicación y enseñanza bíblica	1	6.67%
Resolución de conflictos y mediación	2	13.33%
Evangelismo y discipulado	7	46.67%
Otros	0	0.00%
Total	15	100%



Los resultados muestran que la prioridad principal de formación para el equipo pastoral es el evangelismo y discipulado, con un 46.67% de las respuestas. Esto indica que los líderes

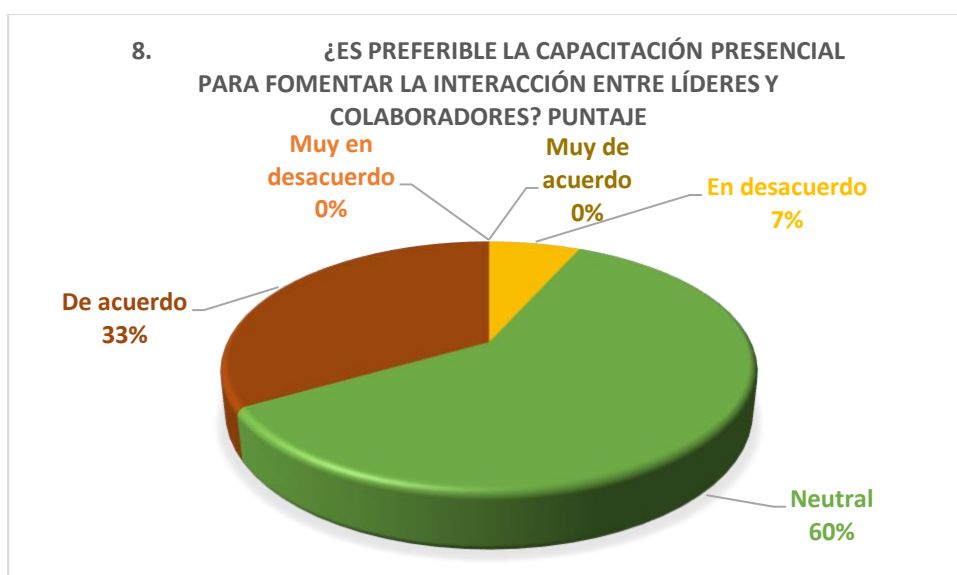
y pastores consideran que el crecimiento y fortalecimiento de la iglesia dependen en gran medida de una mayor capacitación en estrategias de evangelización y discipulado.

En segundo lugar, la consejería y el acompañamiento espiritual fueron identificados como un área prioritaria con un 20% de las respuestas, lo que sugiere que los líderes reconocen la necesidad de mejorar su capacidad para guiar y apoyar a la congregación en momentos de crisis.

Las áreas de liderazgo y gestión de equipos (13.33%) y resolución de conflictos y mediación (13.33%) fueron percibidas como menos urgentes, aunque aún relevantes. Finalmente, la predicación y enseñanza bíblica obtuvo solo un 6.67%, lo que indica que, en este momento, no es vista como una necesidad prioritaria.

Pregunta 8: ¿Es preferible la capacitación presencial
para fomentar la interacción entre líderes y
colaboradores?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	1	6.67%
Neutral	9	60.00%
De acuerdo	5	33.33%
Muy de acuerdo	0	0.00%
Total	15	100%



Los resultados muestran una tendencia marcada hacia la neutralidad, ya que el 60% de los encuestados optó por esta opción. Esto indica que, aunque la capacitación presencial es valorada, no existe una preferencia clara y absoluta por este formato entre los líderes y colaboradores encuestados.

Por otro lado, el 33.33% de los participantes están de acuerdo en que la capacitación presencial es preferible, lo que sugiere que un grupo importante de personas sigue viendo en este formato una ventaja para la interacción y el trabajo colaborativo dentro del ministerio.

Sin embargo, un 6.67% expresó estar en desacuerdo, lo que implica que un pequeño sector de los encuestados no considera que la capacitación presencial sea la mejor opción para fomentar la interacción entre los miembros del equipo pastoral.

Pregunta 9: ¿Contribuye un plan de capacitación regular (mensual o trimestral) a mejorar las habilidades pastorales?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%

En desacuerdo	0	0.00%
Neutral	0	0.00%
De acuerdo	11	73.33%
Muy de acuerdo	4	26.67%
Total	15	100%

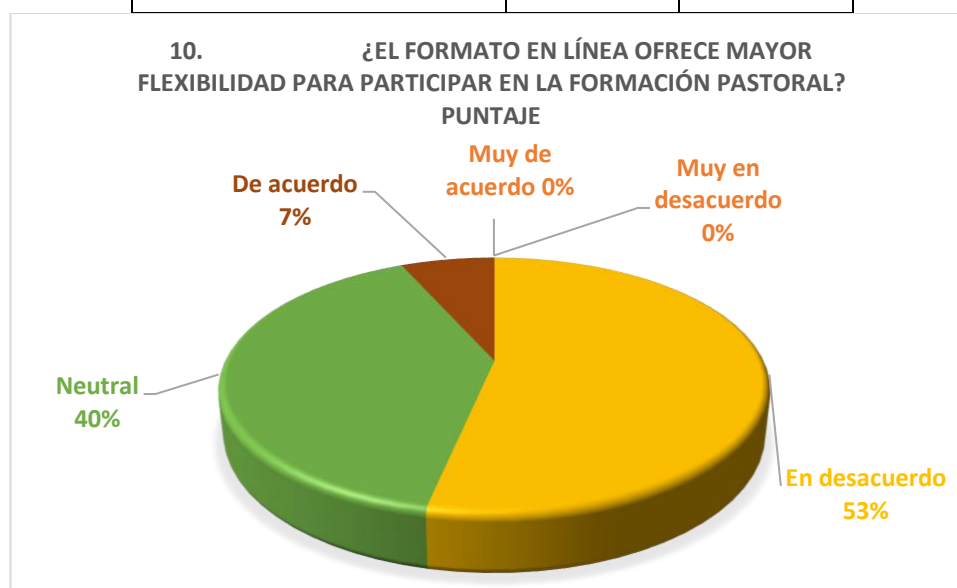


El análisis de las respuestas refleja un consenso total sobre la importancia de un plan de capacitación regular para mejorar las habilidades pastorales. El 100% de los encuestados respondió positivamente, con un 73.33% de acuerdo y un 26.67% muy de acuerdo, lo que indica que los participantes reconocen el valor de la formación continua en el fortalecimiento del ministerio pastoral.

No se registraron respuestas neutrales ni en desacuerdo, lo que confirma que todos los encuestados consideran que la capacitación regular es una estrategia efectiva para el desarrollo pastoral. Este resultado evidencia que la actualización y el aprendizaje continuo son vistos como elementos esenciales para mejorar la labor ministerial y responder a los desafíos del liderazgo eclesial.

Pregunta 10: ¿El formato en línea ofrece mayor flexibilidad para participar en la formación pastoral?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	8	53.33%
Neutral	6	40.00%
De acuerdo	1	6.67%
Muy de acuerdo	0	0.00%
Total	15	100%



Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados (53.33%) está en desacuerdo con la afirmación de que el formato en línea ofrece mayor flexibilidad para la formación pastoral. Esto indica que existe una percepción generalizada de que la modalidad virtual no es la más adecuada o accesible para el contexto ministerial actual.

Por otro lado, un 40% de los encuestados optó por una postura neutral, lo que sugiere que existe un sector considerable que aún no ha definido completamente su opinión sobre la efectividad del formato en línea. Solo un 6.67% de los participantes manifestó estar de acuerdo

con que el aprendizaje virtual facilita la capacitación pastoral, y no hubo respuestas en la categoría de “Muy de acuerdo”.

Pregunta 11: ¿Resultan más valiosos los talleres prácticos y participativos que las conferencias teóricas en el proceso de aprendizaje?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	4	26.67%
Neutral	5	33.33%
De acuerdo	6	40.00%
Muy de acuerdo	0	0.00%
Total	15	100%



Los resultados reflejan una distribución equilibrada de opiniones respecto a la preferencia por talleres prácticos sobre conferencias teóricas en el aprendizaje pastoral. El 40% de los encuestados está de acuerdo con que los talleres prácticos son más valiosos, lo que

sugiere que una parte significativa de los líderes y pastores prefiere metodologías activas y experienciales para su formación.

Por otro lado, un 33.33% se mantiene en una postura neutral, lo que indica que un grupo importante de los encuestados no percibe una diferencia clara entre ambas metodologías o que considera que ambos enfoques pueden ser complementarios.

Finalmente, un 26.67% de los participantes está en desacuerdo con esta afirmación, lo que indica que un sector de los líderes aún valora la formación teórica y no la considera menos efectiva en comparación con los talleres participativos.

Pregunta 12: ¿Se considera que la retroalimentación
constante facilita la adopción de mejores prácticas
ministeriales?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Neutral	0	0.00%
De acuerdo	11	73.33%
Muy de acuerdo	4	26.67%
Total	15	100%



Los resultados muestran un consenso absoluto sobre la importancia de la retroalimentación constante en la adopción de mejores prácticas ministeriales. El 100% de los encuestados expresó estar de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación, lo que evidencia que los líderes y pastores consideran que la evaluación y el feedback son herramientas fundamentales para el crecimiento y mejora del ministerio.

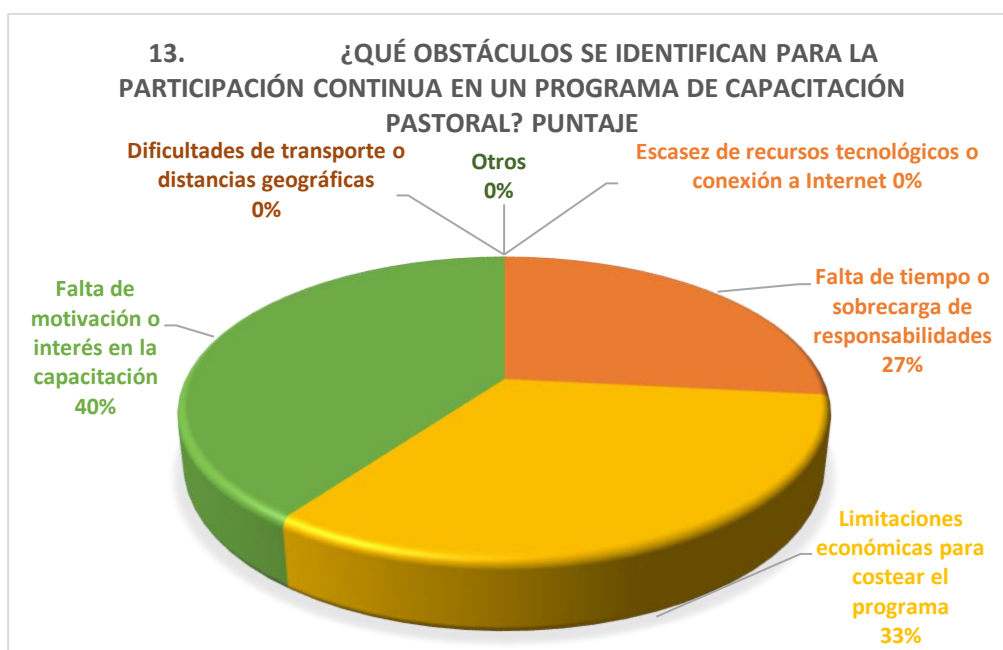
La mayoría de los encuestados (73.33%) está de acuerdo con la afirmación, mientras que un 26.67% está muy de acuerdo, lo que sugiere que existe un reconocimiento claro de que la retroalimentación permite ajustar y optimizar las estrategias y dinámicas pastorales.

No se registraron respuestas en desacuerdo ni neutrales, lo que refuerza la idea de que la evaluación constante y el acompañamiento en la formación pastoral son percibidos como elementos esenciales en la mejora de la práctica ministerial.

Pregunta 13: ¿Qué obstáculos se identifican para la participación continua en un programa de capacitación pastoral?

Obstáculo identificado	Puntaje	%
Falta de tiempo o sobrecarga de responsabilidades	4	26.67%

Limitaciones económicas para costear el programa	5	33.33%
Falta de motivación o interés en la capacitación	6	40.00%
Dificultades de transporte o distancias geográficas	0	0.00%
Escasez de recursos tecnológicos o conexión a Internet	0	0.00%
Otros	0	0.00%
Total	15	100%



Los resultados muestran que el principal obstáculo para la participación continua en un programa de capacitación pastoral es la falta de motivación o interés, con un 40% de las respuestas. Esto indica que una parte significativa de los líderes y pastores no percibe la

capacitación como una prioridad o no encuentra incentivos suficientes para comprometerse con ella.

En segundo lugar, las limitaciones económicas fueron mencionadas por el 33.33% de los encuestados, lo que sugiere que los costos asociados a la formación representan una barrera importante para algunos participantes.

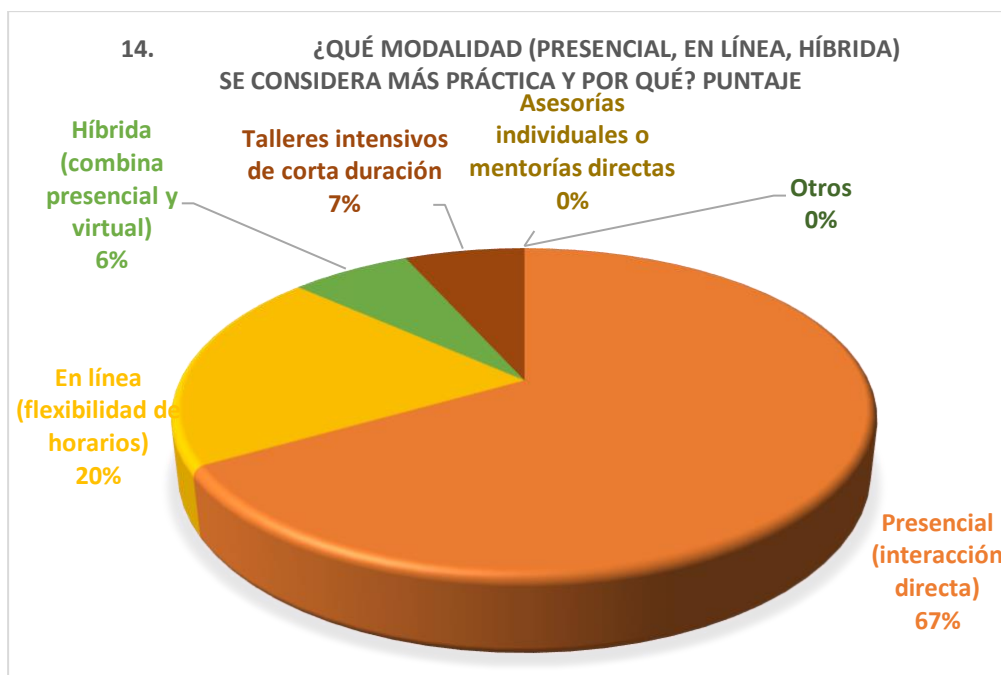
Por otro lado, la falta de tiempo o la sobrecarga de responsabilidades afecta al 26.67% de los encuestados, lo que indica que la carga ministerial y personal puede dificultar el acceso a programas de capacitación continua.

Es importante notar que ningún encuestado identificó las dificultades de transporte, la distancia geográfica o la falta de acceso a tecnología como obstáculos relevantes, lo que sugiere que estos factores no representan un problema significativo para la mayoría de los líderes y pastores.

Pregunta 14: ¿Qué modalidad (presencial, en línea, híbrida) se considera más práctica y por qué?

Modalidad preferida	Puntaje	%
Presencial (interacción directa)	10	66.67%
En línea (flexibilidad de horarios)	3	20.00%
Híbrida (combina presencial y virtual)	1	6.67%
Talleres intensivos de corta duración	1	6.67%

Asesorías individuales o mentorías directas	0	0.00%
Otros	0	0.00%
Total	15	100%

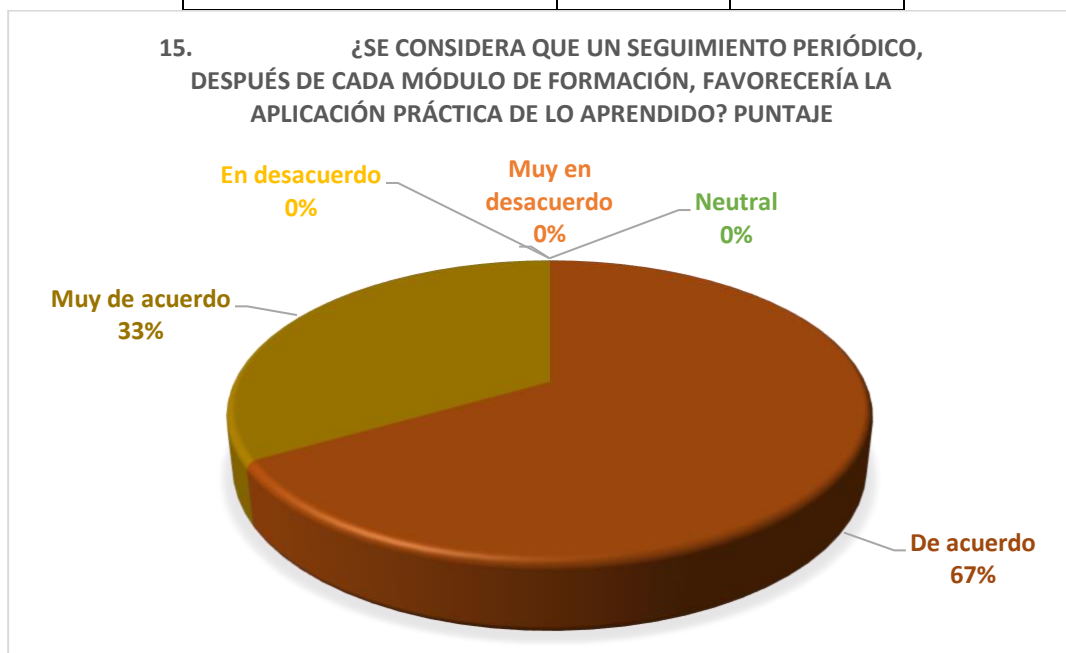


Los resultados indican que la modalidad presencial es la opción más valorada, con un 66.67% de preferencia, lo que sugiere que los líderes y pastores consideran la interacción directa como un elemento clave para la formación efectiva.

En segundo lugar, la modalidad en línea obtuvo un 20%, lo que indica que algunos participantes valoran la flexibilidad de horarios y la accesibilidad de la capacitación virtual. Sin embargo, la modalidad híbrida y los talleres intensivos fueron elegidos por un porcentaje menor (6.67% cada uno), lo que sugiere que, aunque se reconocen sus beneficios, no son vistas como las opciones más prácticas.

Pregunta 15: ¿Se considera que un seguimiento periódico, después de cada módulo de formación, favorecería la aplicación práctica de lo aprendido?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Neutral	0	0.00%
De acuerdo	10	66.67%
Muy de acuerdo	5	33.33%
Total	15	100%



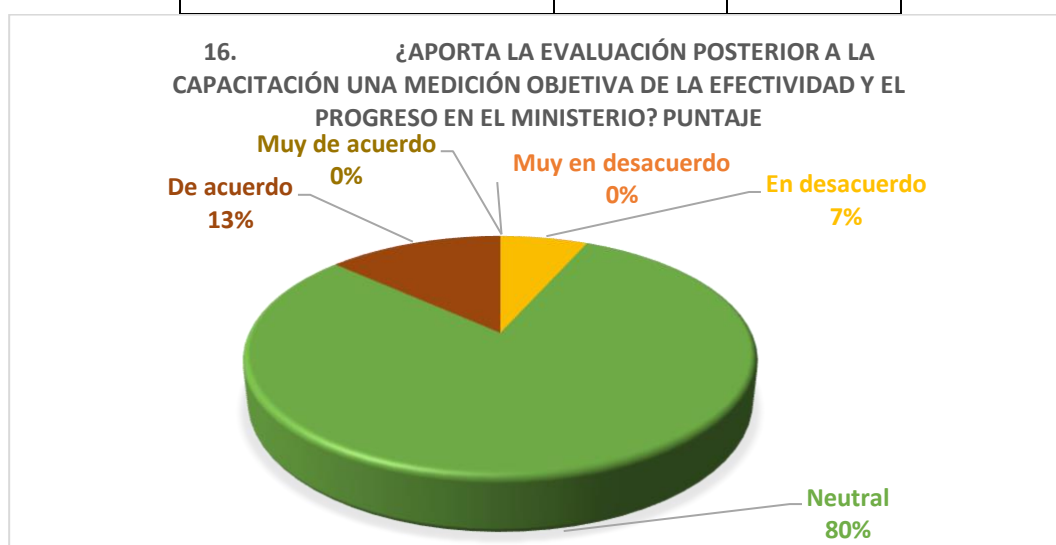
Los resultados muestran un consenso absoluto sobre la importancia de un seguimiento periódico después de cada módulo de formación, ya que el 100% de los encuestados estuvo de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación.

La mayoría (66.67%) considera que el seguimiento es clave para garantizar la aplicación práctica del aprendizaje, mientras que un 33.33% lo ve como una necesidad aún más fundamental, posicionándose en la categoría de "muy de acuerdo".

No hubo respuestas en desacuerdo ni neutrales, lo que refuerza la idea de que el seguimiento es visto como un elemento esencial para el éxito de la formación pastoral y la implementación efectiva de los conocimientos adquiridos.

Pregunta 16: ¿Aporta la evaluación posterior a la capacitación una medición objetiva de la efectividad y el progreso en el ministerio?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	1	6.67%
Neutral	12	80.00%
De acuerdo	2	13.33%
Muy de acuerdo	0	0.00%
Total	15	100%



Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados (80%) mantiene una postura neutral respecto a si la evaluación posterior a la capacitación permite medir objetivamente la efectividad y el progreso en el ministerio. Esto indica que, aunque los participantes reconocen la importancia de la evaluación, no tienen una opinión firme sobre su impacto real o consideran que su efectividad depende de cómo se implemente.

Por otro lado, un 13.33% de los encuestados está de acuerdo con esta afirmación, lo que sugiere que algunos líderes perciben la evaluación como una herramienta útil para medir el crecimiento ministerial.

En contraste, un 6.67% expresó estar en desacuerdo, lo que indica que hay un pequeño grupo que considera que la evaluación no es un método confiable o suficiente para medir el impacto de la capacitación en el ministerio.

Pregunta 17: ¿Se considera que la capacitación pastoral disminuye la intención de abandonar el ministerio en situaciones desafiantes?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	2	13.33%
Neutral	4	26.67%
De acuerdo	8	53.33%
Muy de acuerdo	1	6.67%
Total	15	100%



Los resultados reflejan que la mayoría de los encuestados (60%) considera que la capacitación pastoral ayuda a reducir la intención de abandonar el ministerio en situaciones difíciles, lo que sugiere que el desarrollo de habilidades y conocimientos puede fortalecer la resiliencia y el compromiso de los líderes pastorales.

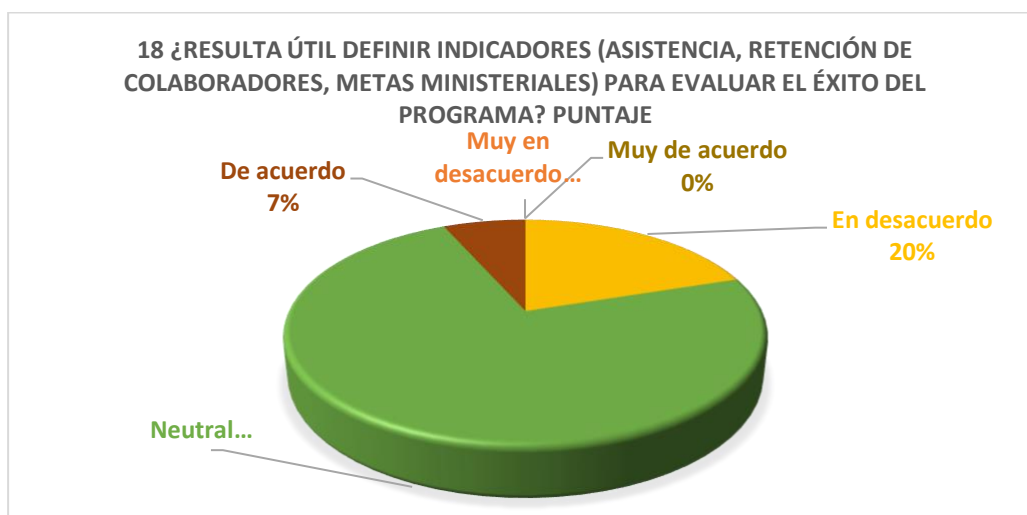
Sin embargo, un 26.67% de los encuestados adoptó una postura neutral, lo que indica que un grupo significativo no tiene una opinión clara sobre si la capacitación realmente influye en la permanencia en el ministerio.

Por otro lado, un 13.33% expresó estar en desacuerdo, lo que sugiere que algunos pastores y líderes no consideran que la formación tenga un impacto significativo en la retención ministerial, posiblemente debido a otros factores emocionales, espirituales o estructurales que afectan su decisión de continuar en el ministerio.

Pregunta 18: ¿Resulta útil definir indicadores
(asistencia, retención de colaboradores, metas
ministeriales) para evaluar el éxito del programa?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	3	20.00%

Neutral	11	73.33%
De acuerdo	1	6.67%
Muy de acuerdo	0	0.00%
Total	15	100%



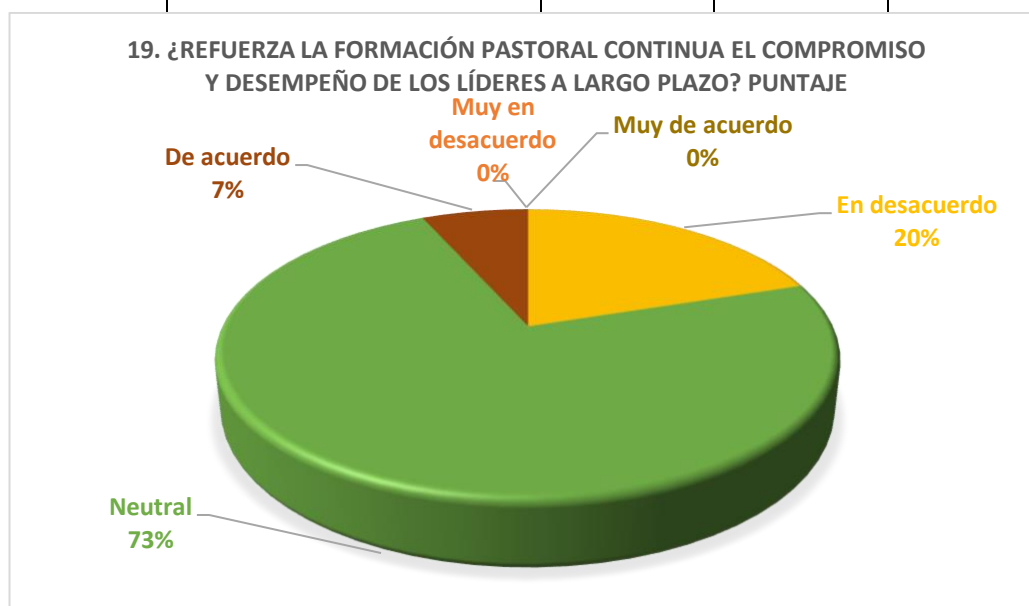
Los resultados reflejan que una gran mayoría de los encuestados (73.33%) mantiene una postura neutral respecto a la utilidad de definir indicadores para evaluar el éxito del programa. Esto sugiere que los participantes no tienen una opinión clara sobre la efectividad de las métricas como asistencia, retención de colaboradores y metas ministeriales en la medición del impacto del programa de formación.

Por otro lado, un 20% de los encuestados está en desacuerdo con la utilidad de estos indicadores, lo que podría indicar que algunos líderes consideran que el éxito ministerial no puede medirse únicamente mediante cifras cuantitativas, sino que depende de factores más cualitativos como el crecimiento espiritual y el impacto en la comunidad.

Finalmente, solo un 6.67% de los encuestados está de acuerdo con la definición de indicadores, lo que evidencia una falta de consenso sobre la implementación de herramientas de medición en el contexto pastoral.

Pregunta 19: ¿Refuerza la formación pastoral continua el compromiso y desempeño de los líderes a largo plazo?

Categoría	Puntaje	%
Muy en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	3	20.00%
Neutral	11	73.33%
De acuerdo	1	6.67%
Muy de acuerdo	0	0.00%
Total	15	100%



Los resultados reflejan que la mayoría de los encuestados (73.33%) mantiene una postura neutral respecto a si la formación pastoral continua fortalece el compromiso y desempeño de los líderes a largo plazo. Esto indica una falta de consenso o claridad sobre la relación entre la capacitación constante y el impacto sostenido en el liderazgo pastoral.

Por otro lado, un 20% de los encuestados está en desacuerdo, lo que sugiere que algunos participantes no perciben que la formación tenga una influencia determinante en el desempeño

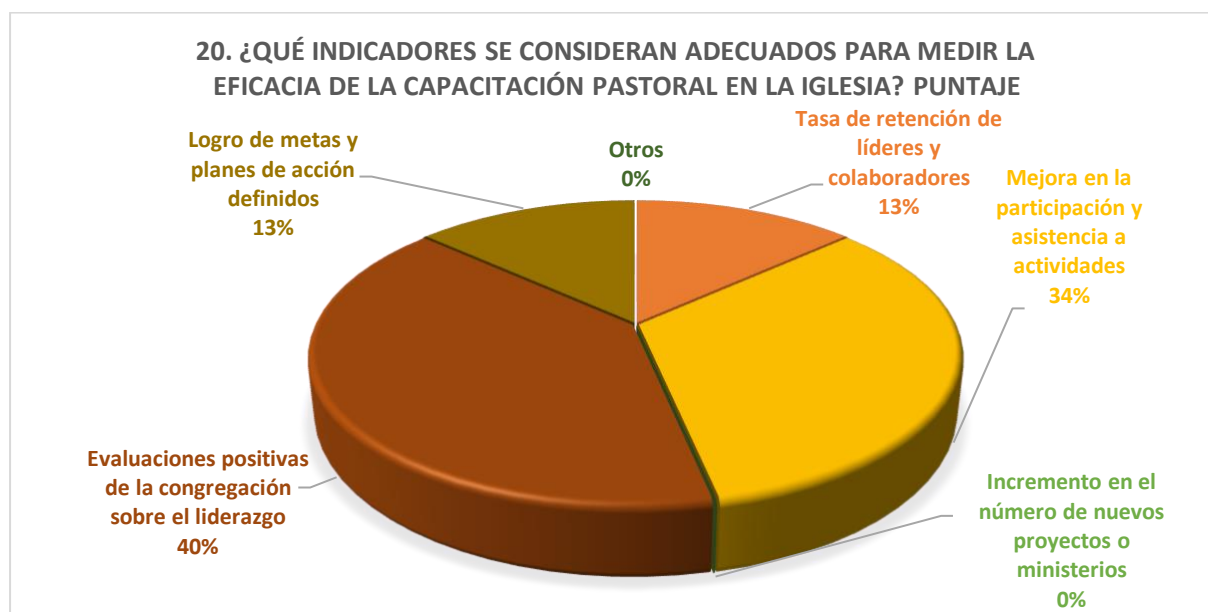
ministerial. Este resultado podría estar relacionado con experiencias previas en las que la capacitación no generó cambios significativos o con la percepción de que otros factores, como la vocación o el apoyo comunitario, son más importantes para el compromiso pastoral.

Finalmente, solo un 6.67% de los encuestados está de acuerdo, lo que indica que hay un reconocimiento muy limitado de la formación continua como un factor clave en la permanencia y efectividad del liderazgo eclesial.

Pregunta 20: ¿Qué indicadores se consideran adecuados para medir la eficacia de la capacitación pastoral en la iglesia?

Indicador de evaluación	Puntaje	%
Tasa de retención de líderes y colaboradores	2	13.33%
Mejora en la participación y asistencia a actividades	5	33.33%
Incremento en el número de nuevos proyectos o ministerios	0	0.00%
Evaluaciones positivas de la congregación sobre el liderazgo	6	40.00%
Logro de metas y planes de acción definidos	2	13.33%

Otros	0	0.00%
Total	15	100%



Los resultados muestran que el indicador más valorado para medir la eficacia de la capacitación pastoral es la evaluación positiva de la congregación sobre el liderazgo (40%), lo que sugiere que los líderes consideran que la percepción de los miembros de la iglesia es un reflejo clave del impacto de la formación.

En segundo lugar, la mejora en la participación y asistencia a actividades (33.33%) es vista como un indicador importante, lo que indica que la efectividad de la capacitación puede medirse a través del compromiso y la integración de los participantes en la vida eclesial.

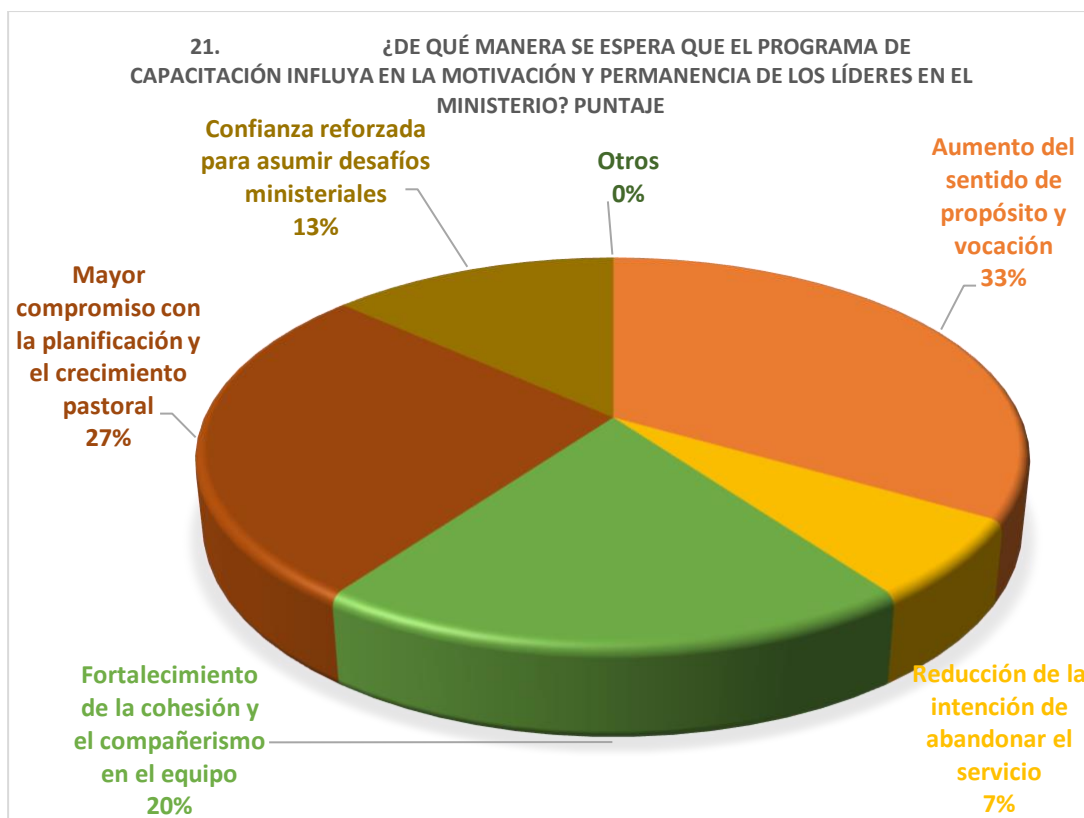
Por otro lado, la tasa de retención de líderes y colaboradores, junto con el logro de metas y planes de acción definidos (13.33% cada uno), fueron menos valoradas, lo que sugiere que estos indicadores no son percibidos como los principales factores de éxito en la capacitación pastoral.

Llama la atención que ningún encuestado eligió el incremento en el número de nuevos proyectos o ministerios como un indicador relevante, lo que sugiere que la efectividad de la

formación no se asocia directamente con la expansión del ministerio, sino con la consolidación del liderazgo y la mejora del desempeño dentro de la iglesia.

Pregunta 21: ¿De qué manera se espera que el programa de capacitación influya en la motivación y permanencia de los líderes en el ministerio?

Impacto esperado	Puntaje	%
Aumento del sentido de propósito y vocación	5	33.33%
Reducción de la intención de abandonar el servicio	1	6.67%
Fortalecimiento de la cohesión y el compañerismo en el equipo	3	20.00%
Mayor compromiso con la planificación y el crecimiento pastoral	4	26.67%
Confianza reforzada para asumir desafíos ministeriales	2	13.33%
Otros	0	0.00%
Total	15	100%



Los resultados indican que el principal impacto esperado del programa de capacitación es el aumento del sentido de propósito y vocación (33.33%), lo que sugiere que los líderes y pastores consideran que fortalecer su llamado ministerial es clave para su permanencia en el servicio.

En segundo lugar, el 26.67% de los encuestados cree que la capacitación fomentará un mayor compromiso con la planificación y el crecimiento pastoral, lo que indica que los participantes esperan que el programa les brinde herramientas para estructurar y organizar mejor su labor ministerial.

Además, el 20% valora el fortalecimiento de la cohesión y el compañerismo en el equipo, lo que sugiere que la interacción y el trabajo colaborativo son factores clave para la motivación y permanencia en el ministerio.

Por otro lado, la confianza para asumir desafíos ministeriales (13.33%) también fue identificada como un beneficio esperado, aunque en menor medida. Finalmente, la reducción de la intención de abandonar el servicio obtuvo la puntuación más baja (6.67%), lo que indica que la retención pastoral no es vista como el principal desafío a abordar con la capacitación.

CAPITULO III

PROPUESTA DEL DESARROLLO DEL PROYECTO TECNICO

El estudio analiza la percepción de los líderes y pastores sobre la capacitación pastoral y su impacto en el ministerio. Se identificaron tendencias clave relacionadas con el liderazgo, la formación teológica, el uso de herramientas digitales, la retención ministerial y la evaluación del impacto. Además, se abordaron los principales desafíos para la participación en la formación. Este análisis servirá como base para estructurar un Programa de Capacitación alineado con las necesidades del ministerio.

17 En lo relacionado a la formación en el liderazgo y gestión de equipos para el desarrollo eficaz del ministerio pastoral:

Los resultados obtenidos evidencian que el liderazgo y la gestión de equipos son considerados esenciales para la eficacia del ministerio pastoral. Esto concuerda con estudios previos que resaltan cómo una formación sólida en liderazgo contribuye a la estabilidad y crecimiento de las iglesias. Investigaciones como las de MacArthur (2005) destacan que un liderazgo pastoral efectivo se basa en la capacidad de organizar y guiar equipos ministeriales. De igual forma, Ramesh Richard (2016) señala que la falta de formación en liderazgo es una de las principales causas de desgaste ministerial, afectando la efectividad en la gestión eclesial

18 En cuanto al conocimiento teológico actuales para guiar y discipular a la congregación:

El consenso absoluto entre los encuestados refuerza la urgencia de fortalecer el liderazgo en la Iglesia Evangélica Asamblea de Dios, ya que se percibe como una herramienta clave para el éxito del ministerio. Además, la ausencia de respuestas negativas indica una disposición favorable hacia la capacitación en este ámbito, lo que facilita su implementación sin resistencia. Esto abre la posibilidad de desarrollar programas formativos enfocados en gestión de equipos, resolución de conflictos y toma de decisiones estratégicas, asegurando así un impacto positivo en el liderazgo y la sostenibilidad del ministerio pastoral.

Sobre la capacitación en como contribuye en consejería pastoral a resolver los desafíos presentes en la iglesia:

Los resultados obtenidos reflejan una percepción altamente positiva sobre el impacto de la capacitación en consejería pastoral para enfrentar los desafíos en la iglesia. La ausencia de respuestas negativas sugiere que los líderes y pastores encuestados consideran que la formación en consejería es una herramienta fundamental para la labor ministerial. Esto concuerda con los planteamientos de Ensor (2024), quien destaca que una preparación adecuada en consejería fortalece la capacidad de los líderes para ofrecer apoyo espiritual y emocional a los miembros de la congregación.

El 13.33% de respuestas neutrales podría indicar que algunos participantes aún no han experimentado de manera tangible los beneficios de la capacitación en consejería pastoral o que identifican la necesidad de mejorar ciertos aspectos del programa de formación. Según Ramesh Richard (2016), la consejería pastoral no solo requiere habilidades de comunicación y escucha, sino también un enfoque integral que incluya conocimientos teológicos y estrategias de intervención. Por ello, estos resultados refuerzan la necesidad de implementar

programas de capacitación que brinden herramientas prácticas para el acompañamiento ministerial y el manejo de crisis dentro de la comunidad de fe.

19 Se considera prioritario el uso de tecnologías (redes sociales, transmisiones en vivo, etc.) para ampliar el alcance ministerial:

Los resultados evidencian una aceptación mayoritaria del uso de tecnologías para ampliar el alcance ministerial, lo que sugiere que la digitalización del ministerio es vista como una oportunidad para fortalecer la comunicación y la enseñanza dentro de la iglesia. Estos hallazgos coinciden con estudios como el de Ensor (2024), quien resalta que la integración de herramientas digitales en la iglesia facilita la interacción con la congregación, la evangelización en línea y el fortalecimiento de la comunidad de fe.

Sin embargo, el 26.67% de respuestas neutrales y el 6.67% en desacuerdo indican que aún existen desafíos para la adopción plena de las tecnologías en el ámbito ministerial. Factores como la falta de capacitación, el acceso limitado a dispositivos o la resistencia al cambio pueden influir en esta percepción. Según Ramesh Richard (2016), la capacitación en el uso de herramientas tecnológicas es clave para que los líderes religiosos puedan aprovechar estos recursos de manera efectiva. Por ello, es recomendable desarrollar programas de formación que enseñen a los pastores y líderes a implementar estrategias digitales en sus ministerios, asegurando así una mayor aceptación y aprovechamiento de estas herramientas en el contexto eclesial.

20 La formación en manejo de conflictos ayuda a reducir la desmotivación y el abandono pastoral:

Los resultados obtenidos reflejan una percepción unánime sobre la relevancia de la formación en manejo de conflictos como estrategia para reducir la desmotivación y el abandono pastoral. La ausencia de respuestas negativas refuerza la idea de que los líderes y pastores consideran esta capacitación como un pilar fundamental en su desarrollo ministerial.

Esto es consistente con estudios como el de MacArthur (2005), quien enfatiza que un liderazgo pastoral efectivo requiere habilidades de resolución de conflictos para mantener la armonía en la comunidad de fe y evitar el desgaste emocional.

Además, la relación entre el manejo de conflictos y la retención pastoral ha sido ampliamente documentada en investigaciones sobre liderazgo eclesial. Ramesh Richard (2016) sostiene que la falta de formación en este ámbito puede generar un alto nivel de estrés en los líderes, afectando su compromiso y llevándolos al abandono ministerial. En este contexto, los resultados refuerzan la importancia de implementar programas de capacitación que no solo enseñen principios teóricos sobre la gestión de conflictos, sino que también incluyan herramientas prácticas y estrategias de aplicación en situaciones reales del ministerio. Esto asegurará que los líderes estén preparados para enfrentar desafíos y fortalecer su compromiso con la labor pastoral.

21 Qué desafíos específicos se observan en el ministerio que podrían abordarse con capacitación adicional:

Los resultados obtenidos indican que la carencia de conocimientos teológicos o doctrinales es el desafío principal que los líderes identifican como prioritario para abordar con capacitación adicional. Esto concuerda con estudios como los de MacArthur (2005), quien enfatiza que una formación doctrinal sólida es esencial para garantizar la enseñanza correcta de la Palabra y fortalecer el liderazgo espiritual en la iglesia. La alta demanda de capacitación en este aspecto sugiere la necesidad de desarrollar programas específicos que profundicen en la teología, hermenéutica y doctrina bíblica aplicada al ministerio pastoral.

Por otro lado, la presencia de conflictos interpersonales y la falta de motivación o sobrecarga laboral también se destacan como problemáticas relevantes, lo que sugiere que la capacitación no solo debe enfocarse en el contenido teológico, sino también en la gestión del equipo ministerial. Ramesh Richard (2016) destaca que el éxito de un ministerio no solo

depende del conocimiento bíblico, sino también de la capacidad del líder para trabajar con otros, resolver conflictos y mantener la motivación en el servicio. La implementación de programas de formación en liderazgo, comunicación efectiva y gestión del estrés podría contribuir significativamente a mejorar estos aspectos.

Finalmente, la baja valoración del uso de tecnologías o redes sociales como desafío indica que, aunque la digitalización del ministerio es relevante, los líderes consideran que existen problemas más urgentes que deben ser atendidos primero. Esto sugiere que, aunque la capacitación en herramientas digitales puede ser beneficiosa, el enfoque prioritario debe dirigirse hacia la enseñanza teológica y la formación en liderazgo pastoral.

22 Qué áreas de formación se consideran más urgentes para el equipo pastoral en este momento:

Los resultados reflejan una fuerte inclinación hacia la capacitación en evangelismo y discipulado como la principal necesidad del equipo pastoral, lo que indica un enfoque en el crecimiento de la iglesia y la formación de nuevos creyentes. Esto concuerda con estudios como los de Ensor (2024), quien sostiene que el éxito de una iglesia a largo plazo depende de la capacidad de sus líderes para formar discípulos comprometidos con la misión de la iglesia. Asimismo, Ramesh Richard (2016) enfatiza que el evangelismo efectivo requiere estrategias claras y una formación estructurada para garantizar su impacto.

El hecho de que la consejería y el acompañamiento espiritual ocupen el segundo lugar en importancia evidencia que los líderes también perciben la necesidad de estar mejor preparados para brindar apoyo a los miembros de la congregación. La creciente demanda de formación en esta área coincide con investigaciones que indican que el bienestar emocional y espiritual de la comunidad eclesial depende en gran medida de la capacidad del liderazgo para guiar con empatía y sabiduría.

Por otro lado, la baja puntuación de la predicación y enseñanza bíblica sugiere que los líderes consideran que su nivel de preparación en esta área es suficiente o que existen otras necesidades más urgentes en el contexto actual. Este resultado resalta la importancia de estructurar programas de formación que prioricen el evangelismo y el discipulado, pero sin descuidar la consolidación de otras competencias clave, como el liderazgo y la resolución de conflictos, que pueden influir en la efectividad del ministerio pastoral.

23 Sobre la capacitación presencial para fomentar la interacción entre líderes y colaboradores:

Los resultados reflejan que, si bien existe una valoración positiva de la capacitación presencial, la mayoría de los encuestados no tiene una preferencia definitiva sobre este formato. Esto sugiere que los líderes y colaboradores están abiertos a explorar opciones híbridas o virtuales sin que la presencialidad sea una condición indispensable para el aprendizaje. Ensor (2024) señala que, en un contexto ministerial, la formación puede ser efectiva tanto en entornos presenciales como virtuales, siempre que se adapten las metodologías para fomentar la participación e interacción entre los participantes.

El 33.33% de respuestas a favor de la capacitación presencial indica que aún se percibe valor en la interacción cara a cara, lo que podría deberse a la importancia de la comunión y el trabajo en equipo dentro de la iglesia. Sin embargo, el alto porcentaje de neutralidad puede estar relacionado con la flexibilidad que ofrecen los entornos virtuales, especialmente en un contexto donde la disponibilidad de tiempo y la accesibilidad pueden ser factores determinantes. Ramesh Richard (2016) sugiere que los programas de formación ministerial deben considerar modelos híbridos que combinen la riqueza del aprendizaje presencial con la accesibilidad de la educación en línea, asegurando así una mayor participación y efectividad en la capacitación pastoral.

24 Contribuye un plan de capacitación regular (mensual o trimestral) a mejorar las habilidades pastorales:

Los resultados evidencian una percepción unánime sobre la necesidad de una capacitación regular para el desarrollo de las habilidades pastorales. Esto refuerza la importancia de implementar programas de formación estructurados y periódicos dentro de la iglesia, ya que la actualización constante es clave para la efectividad ministerial. Ensor (2024) sostiene que un plan de capacitación continuo permite a los líderes adquirir nuevas herramientas y fortalecer su liderazgo, lo que repercute positivamente en la comunidad de fe.

El hecho de que no haya respuestas neutrales o negativas indica que los pastores y líderes no solo reconocen la importancia de la capacitación, sino que también están dispuestos a comprometerse con ella. Ramesh Richard (2016) enfatiza que los planes de formación pastoral deben diseñarse con metodologías dinámicas y aplicables a la realidad ministerial, asegurando así un aprendizaje efectivo y práctico. En este sentido, la implementación de un programa de capacitación mensual o trimestral puede representar una estrategia clave para fortalecer el liderazgo eclesial y garantizar la preparación de los ministros para enfrentar los desafíos del ministerio.

25 Sobre el formato en línea ofrece mayor flexibilidad para participar en la formación pastoral:

Los resultados reflejan una percepción mayormente negativa respecto a la flexibilidad del formato en línea para la formación pastoral, lo que sugiere que muchos líderes y pastores no lo consideran adecuado para su desarrollo ministerial. Esto contrasta con tendencias globales en la educación, donde la virtualidad ha sido adoptada como una alternativa efectiva para la formación continua. Sin embargo, en el contexto pastoral, Ensor (2024) señala que la formación presencial permite un mayor nivel de interacción, comunidad y acompañamiento, lo que puede explicar la preferencia por métodos más tradicionales.

El alto porcentaje de respuestas neutrales (40%) sugiere que algunos participantes podrían estar abiertos a la capacitación en línea, pero necesitan más información, experiencia o adaptabilidad en las herramientas digitales. Ramesh Richard (2016) enfatiza que, para que la formación virtual sea efectiva en contextos ministeriales, debe incorporar estrategias que fomenten la participación activa y la construcción de comunidad en entornos digitales. En este sentido, los resultados sugieren que la implementación de un modelo híbrido, que combine la flexibilidad del aprendizaje en línea con el acompañamiento de la formación presencial, podría representar una alternativa viable para mejorar la aceptación y efectividad de la capacitación pastoral.

26 En lo relacionado a talleres prácticos y participativos que las conferencias teóricas en el proceso de aprendizaje:

Los resultados reflejan una inclinación moderada hacia el aprendizaje práctico y participativo, lo que sugiere que los líderes y pastores consideran que la formación pastoral es más efectiva cuando se basa en experiencias y actividades interactivas. Este hallazgo es consistente con los estudios de Ensor (2024), quien señala que los talleres participativos permiten la aplicación directa de conocimientos y el desarrollo de habilidades ministeriales en un contexto real, lo que los hace más efectivos en comparación con formatos exclusivamente teóricos.

Sin embargo, la alta proporción de respuestas neutrales (33.33%) sugiere que un grupo importante de líderes y pastores no tiene una preferencia clara o considera que tanto la teoría como la práctica son fundamentales en la formación pastoral. Ramesh Richard (2016) argumenta que la combinación de ambos enfoques es clave para una formación ministerial completa, ya que la teoría proporciona fundamentos sólidos, mientras que la práctica permite aplicar estos conocimientos en situaciones reales. En este sentido, los resultados sugieren la necesidad de un equilibrio entre talleres prácticos y conferencias teóricas en los programas de

formación pastoral, asegurando que ambos enfoques se complementen y potencien el aprendizaje dentro del ministerio.

27 Se considera que la retroalimentación constante facilita la adopción de mejores prácticas ministeriales:

Los resultados reflejan una aceptación unánime de la retroalimentación como un mecanismo clave para la mejora del ministerio, lo que confirma la necesidad de incluir evaluaciones periódicas en los procesos de formación pastoral. Ensor (2024) destaca que la retroalimentación estructurada permite identificar áreas de mejora y fortalecer las competencias ministeriales, lo que la convierte en una herramienta indispensable para el crecimiento de los líderes eclesiales.

El hecho de que no haya respuestas en desacuerdo ni neutrales sugiere que los pastores y líderes no solo reconocen el valor del feedback, sino que también están dispuestos a implementarlo de manera continua. Ramesh Richard (2016) argumenta que la retroalimentación efectiva debe incluir un enfoque constructivo, con observaciones específicas y estrategias de mejora que faciliten la aplicación del aprendizaje en el contexto ministerial. En este sentido, los resultados refuerzan la necesidad de estructurar mecanismos formales de retroalimentación dentro de la iglesia, como reuniones de evaluación, mentorías y revisiones periódicas de desempeño, asegurando así la mejora continua de las prácticas ministeriales.

28 En torno a los obstáculos que se identifican para la participación continua en un programa de capacitación pastoral:

Se evidencia que el mayor desafío para la participación continua en un programa de capacitación pastoral no es de orden logístico o tecnológico, sino motivacional. Esto sugiere que, para aumentar la efectividad de estos programas, es fundamental diseñar estrategias que generen mayor interés y compromiso entre los líderes y pastores, reforzando la importancia y

el impacto que la capacitación puede tener en su labor ministerial. Ensor (2024) destaca que la motivación en la formación continua depende en gran medida de la percepción de utilidad práctica y de la manera en que los programas se alinean con las necesidades reales del ministerio.

El factor económico también se presenta como una barrera importante, lo que indica que es necesario explorar opciones de financiamiento, becas o modelos de formación accesibles que permitan a más líderes participar sin que los costos sean un impedimento. Ramesh Richard (2016) enfatiza que la educación pastoral debe ser inclusiva y accesible, asegurando que los recursos financieros no se conviertan en un factor limitante para el desarrollo ministerial.

Finalmente, la sobrecarga de responsabilidades también influye en la participación, lo que sugiere que los programas de capacitación deben ofrecer opciones flexibles, como horarios adaptables, módulos asincrónicos o metodologías híbridas. La implementación de estrategias que integren la capacitación dentro de la dinámica ministerial cotidiana podría facilitar una mayor participación y asegurar que la formación no se perciba como una carga adicional, sino como un recurso útil y aplicable a la realidad pastoral.

29 Sobre la modalidad (presencial, en línea, híbrida) que se considera más práctica y por qué:

Los resultados reflejan una fuerte preferencia por la capacitación presencial, lo que sugiere que los líderes y pastores valoran el contacto directo y la interacción como elementos clave en su formación. Esto es coherente con estudios como los de Ensor (2024), que destacan la importancia de la comunión y el aprendizaje en grupo en entornos ministeriales.

Aunque la modalidad en línea es valorada por un 20% de los encuestados, los resultados sugieren que sigue siendo una opción secundaria. Esto indica que, si bien la flexibilidad es un factor importante, la capacitación pastoral requiere espacios de encuentro

que fortalezcan la comunidad ministerial. Para atender ambas necesidades, se podría explorar la implementación de un modelo con sesiones presenciales acompañadas de recursos virtuales complementarios, optimizando así la accesibilidad sin perder la interacción directa.

30 Sobre un seguimiento periódico, después de cada módulo de formación, favorecería la aplicación práctica de lo aprendido:

Los resultados reflejan una valoración unánime sobre la necesidad de implementar un seguimiento periódico después de cada módulo de formación, lo que indica que los participantes consideran que esta estrategia facilita la aplicación práctica de lo aprendido. Ensor (2024) destaca que el aprendizaje significativo en contextos ministeriales no solo depende de la adquisición de conocimientos, sino de su correcta implementación en el servicio pastoral.

El alto nivel de aceptación sugiere que la capacitación debe ir acompañada de estrategias de monitoreo, como sesiones de evaluación, asesorías personalizadas y espacios de discusión sobre la aplicación del aprendizaje. Ramesh Richard (2016) enfatiza que el seguimiento permite detectar desafíos en la implementación del conocimiento y ajustar las metodologías según las necesidades del liderazgo pastoral. En este sentido, incorporar mecanismos de retroalimentación y supervisión en el proceso de formación garantizará que los conocimientos adquiridos se traduzcan en cambios efectivos en la práctica ministerial.

31 Sobre el aporte de la evaluación posterior a la capacitación una medición objetiva de la efectividad y el progreso en el ministerio:

Los resultados reflejan una gran incertidumbre respecto a la utilidad de la evaluación posterior a la capacitación, lo que sugiere que, si bien es un proceso valorado en teoría, aún no se ha consolidado como una herramienta efectiva dentro del ministerio. Ensor (2024) menciona que la evaluación en programas de formación ministerial es clave para medir el

impacto, pero su efectividad depende del diseño adecuado de los criterios de medición y del seguimiento continuo de los aprendizajes adquiridos.

El hecho de que la mayoría de los encuestados tenga una postura neutral indica que es necesario fortalecer la metodología de evaluación, asegurando que sea un proceso práctico, medible y aplicable a la realidad ministerial. Ramesh Richard (2016) enfatiza que la evaluación no solo debe enfocarse en pruebas o encuestas, sino en la observación de cambios reales en la gestión pastoral. En este sentido, se recomienda diseñar un sistema de evaluación que combine métricas cualitativas y cuantitativas, permitiendo medir el crecimiento en áreas clave del ministerio y brindando retroalimentación efectiva a los participantes.

32 Se considera que la capacitación pastoral disminuye la intención de abandonar el ministerio en situaciones desafiantes:

La capacitación pastoral es percibida como un factor relevante para fortalecer la permanencia en el ministerio, ya que la mayoría de los encuestados cree que proporciona herramientas para enfrentar los desafíos de la labor pastoral. Ensor (2024) señala que la formación continua ayuda a los líderes a desarrollar estrategias de afrontamiento, mejorar sus habilidades de liderazgo y reforzar su compromiso con la labor ministerial.

Sin embargo, la presencia de un grupo neutral y otro en desacuerdo sugiere que la capacitación, por sí sola, no es suficiente para evitar el abandono ministerial. Ramesh Richard (2016) destaca que la deserción pastoral suele estar influenciada por múltiples factores, como el agotamiento emocional, la falta de apoyo comunitario y la sobrecarga de responsabilidades. En este sentido, los programas de capacitación deben complementarse con estrategias de acompañamiento y apoyo pastoral, asegurando que los líderes no solo adquieran conocimientos, sino que también reciban respaldo en su crecimiento espiritual y personal para enfrentar las dificultades del ministerio.

33 Sobre definir indicadores (asistencia, retención de colaboradores, metas ministeriales) para evaluar el éxito del programa:

Se muestra una percepción ambigua sobre la utilidad de los indicadores para evaluar el éxito del programa ministerial, lo que sugiere que la implementación de métricas cuantificables aún no es una práctica común en este contexto. Ensor (2024) señala que la medición del impacto en el ministerio debe considerar tanto indicadores objetivos (asistencia, metas cumplidas) como aspectos cualitativos (testimonios, cambios en la comunidad), lo que podría explicar la falta de consenso en los resultados.

La alta proporción de respuestas neutrales sugiere que es necesario capacitar a los líderes sobre la importancia de la evaluación ministerial y su aplicación práctica. Ramesh Richard (2016) destaca que las métricas bien diseñadas pueden ser una herramienta útil para mejorar la planificación y efectividad del ministerio. En este sentido, es recomendable desarrollar un enfoque equilibrado que combine indicadores cuantitativos con evaluaciones cualitativas, asegurando que el éxito del programa se mida de manera integral y alineada con los objetivos espirituales y organizacionales del ministerio.

34 Sobre la formación pastoral continua y en qué medida esto genera mayor compromiso y desempeño de los líderes a largo plazo:

Los resultados reflejan una falta de claridad sobre la influencia de la formación continua en el compromiso y desempeño pastoral a largo plazo, lo que indica que los líderes y pastores pueden no estar percibiendo la capacitación como un factor determinante en su desarrollo ministerial. Ensor (2024) señala que la efectividad de la formación no solo depende del contenido impartido, sino de su aplicación práctica en el ministerio, lo que podría explicar la postura neutral de la mayoría de los encuestados.

La presencia de un grupo en desacuerdo (20%) sugiere que algunos líderes consideran que otros factores, como la experiencia personal, la comunidad de apoyo y la vocación

espiritual, juegan un papel más importante en la permanencia y el desempeño pastoral. Ramesh Richard (2016) enfatiza que la formación debe ir acompañada de estrategias de mentoría y acompañamiento para que su impacto sea sostenible a largo plazo. En este sentido, es recomendable fortalecer el enfoque práctico de la capacitación y vincularla con programas de apoyo continuo, asegurando que los líderes no solo adquieran conocimientos, sino que también desarrollen herramientas concretas para fortalecer su compromiso ministerial.

35 Sobre indicadores que se consideran adecuados para medir la eficacia de la capacitación pastoral en la iglesia:

Los líderes priorizan la percepción de la congregación y el nivel de participación como los principales indicadores de éxito en la capacitación pastoral, lo que indica que la efectividad del programa se mide más en términos de impacto en la comunidad que en la cantidad de proyectos nuevos desarrollados. Ensor (2024) destaca que la transformación en el liderazgo eclesial se refleja en la respuesta de la congregación y en la integración de los miembros en la vida ministerial, lo que coincide con la valoración dada a estos indicadores.

El hecho de que la retención de líderes y la planificación estratégica no sean considerados indicadores clave sugiere que los participantes perciben la capacitación más como un proceso de fortalecimiento de la dinámica ministerial actual que como un factor determinante para la expansión o estructuración de nuevos ministerios. Ramesh Richard (2016) enfatiza que, aunque la participación y la percepción de la congregación son importantes, los programas de capacitación deben incluir evaluaciones estructuradas y objetivos medibles para garantizar su impacto a largo plazo. En este sentido, sería recomendable integrar un enfoque más equilibrado en la evaluación, combinando indicadores cualitativos (percepción de la congregación) con métricas cuantitativas (retención de líderes y

cumplimiento de metas), permitiendo así una medición más integral del éxito de la formación pastoral.

36 De qué manera se espera que el programa de capacitación influya en la motivación y permanencia de los líderes en el ministerio:

Los resultados reflejan que el principal impacto esperado de la capacitación es el fortalecimiento del propósito y vocación ministerial, lo que indica que los líderes buscan reforzar su llamado y sentido de misión a través del aprendizaje. Ensor (2024) destaca que una formación sólida en identidad ministerial ayuda a los líderes a desarrollar una visión clara y a mantener su motivación a largo plazo.

El hecho de que el compromiso con la planificación y el crecimiento pastoral sea el segundo impacto más valorado (26.67%) sugiere que los participantes también ven en la capacitación una oportunidad para mejorar la gestión y estructuración del ministerio. Esto coincide con los hallazgos de Ramesh Richard (2016), quien enfatiza que una formación efectiva no solo fortalece la vocación, sino que también proporciona herramientas prácticas para la planificación y liderazgo pastoral.

Finalmente, la baja puntuación de la reducción de la intención de abandonar el ministerio (6.67%) indica que los líderes y pastores no ven el abandono ministerial como un problema prioritario en este contexto. En este sentido, es recomendable que el programa de capacitación refuerce tanto la formación teológica como el desarrollo de habilidades prácticas y la construcción de redes de apoyo entre los líderes, asegurando así que los participantes no solo fortalezcan su vocación, sino que también cuenten con estrategias para enfrentar los desafíos del ministerio.

CONSOLIDACIÓN DE LA DISCUSIÓN:

En el contexto expuesto, los hallazgos del estudio reflejan la importancia de la capacitación pastoral como un pilar clave en la Iglesia Evangélica Asamblea de Dios, aunque

existen diferencias en la percepción de su efectividad y aplicación. A partir del análisis de las respuestas, se identificaron cinco ejes clave que deben orientar el diseño del programa de capacitación:

Fortalecimiento del liderazgo pastoral:

Existe consenso en que la formación en liderazgo y gestión de equipos es esencial para el crecimiento y estabilidad del ministerio. Se identificó la necesidad de reforzar la capacitación en resolución de conflictos, motivación de equipos y toma de decisiones estratégicas.

Actualización teológica y desarrollo ministerial:

Aunque se reconoce que la formación teológica actual es suficiente, una parte significativa de los encuestados considera que hay vacíos doctrinales que pueden afectar la calidad del discipulado y la enseñanza bíblica. Esto sugiere la importancia de una actualización continua en teología y doctrinas esenciales.

Integración de herramientas digitales:

Aunque la mayoría acepta la digitalización del ministerio como una oportunidad para expandir su alcance, persisten dudas y resistencias en cuanto a la capacitación tecnológica. La adopción de herramientas digitales requiere una estrategia de formación y sensibilización para que sean implementadas de manera efectiva.

Impacto de la formación en la retención pastoral:

La capacitación se percibe como un elemento de apoyo para fortalecer la vocación y el compromiso ministerial, pero no se considera suficiente para evitar el abandono del ministerio. Se identifican factores adicionales como el acompañamiento espiritual, el manejo del estrés y la comunión fraternal como claves para la permanencia pastoral.

Evaluación y seguimiento de la formación:

Si bien existe acuerdo sobre la importancia de evaluar el impacto de la capacitación, no hay consenso sobre los indicadores más efectivos. La percepción de la congregación, la asistencia

a actividades y la implementación de proyectos ministeriales fueron identificados como indicadores clave, aunque persisten dudas sobre su aplicabilidad y objetividad.

En conclusión, el programa de capacitación debe enfocarse en desarrollar un liderazgo sólido, actualizar la formación teológica, integrar herramientas digitales, complementar la capacitación con apoyo pastoral y establecer un sistema de evaluación efectiva. Además, se deben considerar estrategias para fomentar la participación, superar barreras económicas y motivacionales, asegurando así una formación accesible, práctica y alineada con las necesidades ministeriales.

CONCLUSIONES

A partir del análisis de los datos recopilados, se identificaron aspectos clave que deben orientar el diseño del programa de capacitación. Se destacan cinco ejes fundamentales que reflejan las principales necesidades del liderazgo pastoral:

1. Formación en liderazgo y gestión ministerial:

Los líderes y pastores reconocen la necesidad de desarrollar habilidades de liderazgo y gestión de equipos para fortalecer la efectividad del ministerio. Se identifican carencias en la resolución de conflictos, la toma de decisiones estratégicas y la motivación del equipo ministerial.

2. Actualización teológica y formación doctrinal:

Si bien los conocimientos teológicos actuales son valorados, se identifican vacíos en la formación doctrinal y en la interpretación bíblica, lo que puede afectar el discipulado y la enseñanza pastoral.

3. Métodos de enseñanza y modalidad de capacitación:

Existe una preferencia mayoritaria por la capacitación presencial debido a la interacción y el aprendizaje colaborativo. Sin embargo, algunos líderes reconocen la importancia de la flexibilidad del formato en línea, lo que sugiere la necesidad de un modelo híbrido.

4. Evaluación y seguimiento de la formación:

Se reconoce la importancia de evaluar la efectividad del programa de capacitación, pero no hay consenso sobre los indicadores adecuados. Es necesario establecer criterios claros que permitan medir el impacto de la formación en la práctica ministerial.

5. Sostenibilidad y accesibilidad del programa:

Los principales obstáculos para la participación en la capacitación son la falta de tiempo, la sobrecarga ministerial y las limitaciones económicas. Es necesario diseñar estrategias que faciliten el acceso y garanticen la sostenibilidad del programa a largo plazo.

RECOMENDACIONES

Con base en las conclusiones, se propone lo siguiente para estructurar un programa de capacitación alineado con las necesidades del ministerio pastoral:

1. Implementar un módulo de liderazgo y gestión ministerial

- Incluir formación en resolución de conflictos, trabajo en equipo y toma de decisiones ministeriales.
- Desarrollar talleres prácticos donde los participantes puedan aplicar estrategias de liderazgo en situaciones reales.
- Fomentar el intercambio de experiencias con líderes más experimentados a través de conversatorios o reuniones de mentoría.

2. Diseñar un módulo de actualización teológica y doctrinal

- Ofrecer formación en fundamentos doctrinales esenciales para fortalecer la enseñanza y el discipulado.
- Incorporar metodologías participativas como debates bíblicos, análisis de casos y estudio dirigido de textos.
- Aplicar evaluaciones simples al final de cada sesión para medir la comprensión y aplicación de los conocimientos.

3. Establecer un formato de enseñanza accesible y flexible

- Mantener la modalidad presencial como base, pero con apoyo de materiales digitales complementarios.
- Programar las sesiones de capacitación en horarios accesibles para los líderes, evitando interferencias con sus responsabilidades ministeriales.
- Utilizar herramientas didácticas como guías de estudio, materiales audiovisuales y estudios de casos prácticos.

4. Definir estrategias simples de evaluación del programa

- Medir la asistencia y participación de los líderes en las actividades del programa.
- Realizar encuestas periódicas para conocer la percepción de los participantes y la congregación sobre la efectividad de la capacitación.
- Implementar sesiones de retroalimentación al final de cada módulo para identificar oportunidades de mejora.

5. Asegurar la accesibilidad y sostenibilidad del programa

- Diseñar una modalidad de inscripción accesible, permitiendo que los participantes se unan sin barreras económicas.
- Fomentar la colaboración con iglesias y ministerios para compartir recursos y materiales de formación.

- Promover la capacitación a través de estrategias de difusión claras y motivadoras, incentivando la participación activa.

18. PROPUESTA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL MINISTERIO PASTORAL

- JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

El Programa de Capacitación para el Fortalecimiento del Ministerio Pastoral surge como respuesta a las conclusiones y recomendaciones específicas identificadas a través del estudio realizado en este proceso de investigación con líderes y pastores. En dicho estudio, se detectaron aspectos que requieren atención prioritaria, especialmente en habilidades de liderazgo, gestión ministerial y formación doctrinal, elementos que impactan directamente en la efectividad del trabajo pastoral y en el desarrollo integral de la iglesia.

Entre las necesidades identificadas destaca especialmente la necesidad de fortalecer las capacidades para el liderazgo, la toma de decisiones estratégicas y la resolución efectiva de conflictos. Asimismo, aunque los líderes poseen formación teológica básica, expresaron la importancia de actualizarse doctrinalmente para mejorar la calidad del discipulado y la enseñanza pastoral. Por otra parte, se evidenció que los métodos presenciales de capacitación son preferidos por su carácter interactivo, aunque se requiere incorporar cierta flexibilidad mediante una modalidad híbrida que facilite la participación.

La evaluación y el seguimiento posterior a la capacitación también fueron señalados como aspectos importantes, aunque todavía existe incertidumbre sobre cómo implementarlos efectivamente. Finalmente, se mencionaron barreras económicas y de tiempo, lo que resalta la necesidad de estrategias que aseguren la accesibilidad económica y logística del programa.

Con base en estos hallazgos específicos, el presente programa de capacitación resulta plenamente justificado, ya que responde directamente a los requerimientos identificados,

contribuyendo así al fortalecimiento del liderazgo pastoral y al crecimiento integral de la iglesia.

1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Objetivo general

- Diseñar un programa de capacitación pastoral mediante la elaboración de guías didácticas prácticas, con el propósito de fortalecer las competencias en liderazgo, gestión ministerial y formación doctrinal, mejorando así el desempeño y la eficacia pastoral.

Objetivos específicos:

- Diseñar guías didácticas sobre liderazgo pastoral, incorporando técnicas prácticas para la resolución de conflictos, motivación del equipo ministerial y toma de decisiones, con el fin de fortalecer la gestión del liderazgo en la iglesia.
- Diseñar guías didácticas sobre actualización teológica y doctrinal, aplicando metodologías participativas como debates y análisis bíblicos prácticos, para fortalecer la enseñanza y el discipulado dentro del ministerio.
- Definir un sistema de evaluación del programa de capacitación, estableciendo indicadores como asistencia, percepción de los participantes y aplicación práctica de lo aprendido, para garantizar su mejora continua y efectividad en el desempeño pastoral.
- Implementar estrategias para la accesibilidad y sostenibilidad del programa, a través de becas parciales, alianzas ministeriales y estrategias de difusión, eliminando barreras económicas y logísticas para los líderes interesados.

2. DESARROLLO DE GUÍAS PARA EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL MINISTERIO PASTORAL.

2.1.GUÍA DE LIDERAZGO Y GESTIÓN MINISTERIAL

A. ORGANIZACIÓN DE APRENDIZAJES POR MODALIDAD:

- Horas presenciales: 30 horas
 - Horas virtuales o autónomas: 10 horas
 - Total: 30 horas
- **Tiempo de Estudio:** 6 semanas.

PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA:

El liderazgo pastoral es un pilar fundamental en la estructura y crecimiento de una comunidad de fe. La asignatura "Liderazgo y Gestión Ministerial" está diseñada para fortalecer las competencias de los líderes y pastores en la dirección eficaz de sus equipos, promoviendo una gestión ministerial sólida y organizada.

A lo largo del curso, los participantes adquirirán herramientas esenciales para manejar equipos de trabajo, resolver conflictos de manera efectiva, motivar a sus colaboradores y tomar decisiones estratégicas en el ámbito ministerial. Según Maxwell (2018), el liderazgo efectivo se basa en principios de influencia, visión y desarrollo de equipos, lo cual es clave en el contexto eclesial.

El contenido se desarrolla con un enfoque práctico y aplicable a la realidad pastoral, asegurando que los líderes puedan implementar los conocimientos adquiridos en su contexto ministerial. Además, esta asignatura fomenta el crecimiento personal del líder, ayudándolo a desarrollar una actitud de servicio, resiliencia y liderazgo basado en principios cristianos (Stanley, 2017).

A través de actividades participativas, estudios de caso y mentorías, los participantes serán guiados en la aplicación de estrategias que optimicen la dinámica y la eficacia en su

labor ministerial. Fisher y Ury (2011) enfatizan que la resolución de conflictos es esencial en cualquier organización, y el liderazgo pastoral no es la excepción.

B. OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA:

- Desarrollar habilidades para la resolución efectiva de conflictos en contextos ministeriales.
- Identificar y aplicar técnicas prácticas de motivación para mejorar el desempeño y compromiso de los equipos ministeriales.
- Fortalecer la capacidad de tomar decisiones estratégicas dentro del ministerio pastoral.

C. RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

Al finalizar la asignatura, los líderes y pastores serán capaces de:

- Aplicar técnicas eficaces para resolver conflictos dentro del ministerio.
- Desarrollar estrategias claras para motivar a sus equipos pastorales.
- Tomar decisiones ministeriales fundamentadas y estratégicas para mejorar el desarrollo integral de la iglesia.

D. DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS MÍNIMOS DE LA ASIGNATURA:

UNIDAD #1: Técnicas para la resolución de conflictos.

Sub-contenidos:

1. **Identificación temprana de conflictos ministeriales:** Reconocer señales de alerta en situaciones conflictivas y desarrollar estrategias preventivas.

2. **Técnicas de mediación y diálogo constructivo:** Aplicar herramientas de negociación efectiva y promover la comunicación asertiva.
3. **Estrategias para la negociación y acuerdos en conflictos:** Diseñar soluciones pacíficas y sostenibles que favorezcan la armonía ministerial.

DIMENSIONES DE COMPETENCIA:

- **Cognitiva:** Comprender las dinámicas y principios clave en la resolución de conflictos ministeriales.
- **Procedimental:** Aplicar técnicas de mediación y negociación en situaciones de conflicto.
- **Axiológica:** Fomentar la empatía y la escucha activa como elementos esenciales en la conciliación.
- **Actitudinal:** Desarrollar una actitud pacificadora y promotora del diálogo.

UNIDAD #2: Motivación de un Equipo Ministerial

Sub-contenidos:

1. **Principios fundamentales de la motivación pastoral:** Entender los factores que impulsan el compromiso y la dedicación en los colaboradores.
2. **Técnicas para fomentar el compromiso en los colaboradores:** Implementar estrategias prácticas para fortalecer la cohesión del equipo ministerial.
3. **Estrategias prácticas para mantener motivados a los equipos ministeriales:** Aplicar herramientas de liderazgo positivo y estímulo continuo.

DIMENSIONES DE COMPETENCIA:

- **Cognitiva:** Comprender los principios fundamentales de la motivación dentro del ministerio pastoral.
- **Procedimental:** Implementar estrategias de motivación en la gestión de equipos.
- **Axiológica:** Generar un ambiente positivo que fortalezca la unidad y el compromiso.
- **Actitudinal:** Actuar como un líder inspirador que fomente el desarrollo y crecimiento del equipo ministerial.

UNIDAD #3: Toma de Decisiones

Sub-contenidos:

1. **Procesos para la toma de decisiones estratégicas:** Identificar métodos y herramientas para tomar decisiones fundamentadas.
2. **Análisis y evaluación objetiva en decisiones ministeriales:** Aplicar criterios de evaluación para elegir las mejores alternativas.
3. **Gestión efectiva de decisiones difíciles o críticas:** Desarrollar la capacidad de manejar con prudencia y firmeza situaciones de alto impacto.

DIMENSIONES DE COMPETENCIA:

- **Cognitiva:** Conocer los principios y herramientas para una toma de decisiones efectiva en el ministerio.
- **Procedimental:** Aplicar métodos de análisis y evaluación para la toma de decisiones acertadas.

- **Axiológica:** Demostrar discernimiento y prudencia al enfrentar decisiones importantes.
- **Actitudinal:** Cultivar un liderazgo confiable y estratégico que inspire seguridad en la toma de decisiones.

E. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA:

- **Talleres prácticos presenciales:** Espacios de aprendizaje donde los participantes aplicarán conocimientos en escenarios simulados.
- **Análisis y discusión de casos reales:** Reflexión sobre experiencias ministeriales que permitirán aplicar soluciones efectivas.
- **Mentorías o acompañamientos por líderes experimentados:** Orientación directa de líderes con experiencia que brindarán guía y apoyo.
- **Recursos audiovisuales complementarios:** Videos, presentaciones y materiales de referencia que facilitarán la comprensión de los contenidos.

F. ACTIVIDADES PRÁCTICAS PROGRAMADAS PARA LA MATERIA:

- **Simulación y resolución de casos prácticos ministeriales:** Los participantes analizarán y resolverán conflictos simulados dentro de un contexto eclesial.
- **Talleres participativos para aplicar técnicas de motivación y resolución de conflictos:** Espacios donde se practicarán estrategias concretas en equipos de trabajo.
- **Ejercicios de toma de decisiones mediante análisis grupales:** Situaciones reales donde los participantes aplicarán herramientas para evaluar y tomar decisiones efectivas.

G. BIBLIOGRAFÍA EN ESPAÑOL BÁSICA Y DE CONSULTA A UTILIZAR POR LOS ESTUDIANTES:

Maxwell, J. (2018). Las 21 leyes irrefutables del liderazgo. Grupo Nelson.

Fisher, R. & Ury, W. (2011). Obtenga el Sí: el arte de negociar sin ceder. Gestión 2000.

Stanley, A. (2017). Decisiones: El arte de tomar decisiones correctas. Vida.

2.2.GUÍA DIDÁCTICA DE ACTUALIZACIÓN TEOLÓGICA Y DOCTRINAL

A. DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

- Nombre de la asignatura: Actualización Teológica y Doctrinal
- Curso al que pertenece: Programa de Capacitación para el Fortalecimiento del Ministerio Pastoral
- Organización de aprendizajes por modalidad:
 - Horas presenciales: 80 horas
 - Horas virtuales o autónomas: 40 horas
 - Total: 120 horas
- Tiempo de Estudio: 4 meses

B. PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

La formación teológica es fundamental en la labor pastoral, garantizando una enseñanza doctrinal sólida y alineada con los principios bíblicos. La asignatura "Actualización Teológica y Doctrinal" está diseñada para reforzar y actualizar los conocimientos doctrinales de los líderes y pastores, asegurando que puedan guiar a la congregación con fundamentos teológicos claros y bien estructurados.

A lo largo del curso, los participantes profundizarán en temas esenciales de la doctrina cristiana, la interpretación bíblica, la predicación y la consejería pastoral. Se enfatizará el análisis crítico de las Escrituras y la importancia de una hermenéutica adecuada en la enseñanza ministerial.

El enfoque de esta asignatura combina teoría y práctica, promoviendo el aprendizaje participativo mediante debates, estudios de caso y la aplicación de metodologías didácticas en el ministerio. De este modo, se busca fortalecer el discipulado, la predicación y la enseñanza pastoral con base en fundamentos bíblicos sólidos.

C. OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA

1. Reforzar los conocimientos doctrinales esenciales para una enseñanza y discipulado efectivo.
2. Aplicar principios de interpretación bíblica en la enseñanza y predicación ministerial.
3. Evaluar la relevancia y aplicación de la doctrina cristiana en el contexto pastoral actual.
4. Desarrollar habilidades prácticas en homilética y consejería pastoral para fortalecer el liderazgo ministerial.

D. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al finalizar la asignatura, los estudiantes serán capaces de:

- Identificar y explicar los fundamentos esenciales de la doctrina cristiana.
- Aplicar principios de hermenéutica en la interpretación y enseñanza bíblica.

- Diseñar estrategias efectivas para la enseñanza doctrinal en el contexto ministerial.
- Elaborar sermones estructurados y aplicar principios de predicación bíblica.
- Implementar estrategias de consejería pastoral basadas en principios bíblicos.

E. DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS MÍNIMOS DE LA ASIGNATURA

UNIDAD #1: Fundamentos de la Doctrina Cristiana

Sub-contenidos:

- **La autoridad de las Escrituras:** La Biblia como la Palabra inspirada de Dios, regla suprema de fe y conducta (2 Timoteo 3:16-17).
- **La doctrina de Dios:** La Trinidad como base de la fe cristiana, afirmando la existencia de Dios Padre, Hijo y Espíritu Santo (Mateo 28:19).
- **La persona y obra de Cristo:** Jesús como el Hijo de Dios, su muerte, resurrección y función como Salvador y Mediador (Juan 14:6; Romanos 5:8).
- **La salvación por gracia mediante la fe:** La justificación y regeneración del creyente no por obras, sino por la fe en Cristo (Efesios 2:8-9).
- **El Espíritu Santo y su obra:** Su función en la regeneración, santificación y empoderamiento del creyente (Hechos 1:8; Gálatas 5:22-23).
- **La iglesia como el cuerpo de Cristo:** Su misión de predicar el Evangelio, edificar a los creyentes y servir al mundo (Efesios 4:11-13).
- **La esperanza escatológica:** La segunda venida de Cristo y el cumplimiento del plan redentor de Dios (1 Tesalonicenses 4:16-17).

Actividades prácticas:

- Debate sobre los fundamentos de la fe cristiana y su aplicación en la iglesia local.
- Análisis comparativo de doctrinas fundamentales en distintos enfoques teológicos.
- Elaboración de un esquema doctrinal para el discipulado y enseñanza en la congregación.

Dimensiones de competencia:

- **Cognitiva:** Comprender los principios esenciales de la fe cristiana y su relevancia en la enseñanza doctrinal y el discipulado.
- **Procedimental:** Aplicar los fundamentos doctrinales en la enseñanza, el discipulado y la predicación en la iglesia local.
- **Axiológica:** Desarrollar un compromiso personal con la enseñanza fiel de la doctrina cristiana y su aplicación en la vida diaria.
- **Actitudinal:** Demostrar integridad, convicción y responsabilidad en la transmisión de las verdades doctrinales y en la formación de nuevos creyentes.

UNIDAD #2: Hermenéutica Bíblica

Sub-contenidos:

1. **Principios generales de la hermenéutica:** Definición y relevancia del estudio de la interpretación bíblica.
2. **Reglas básicas de interpretación:** Métodos esenciales para la correcta comprensión de las Escrituras.

3. **Contexto histórico y cultural de la Biblia:** Importancia de entender el trasfondo del texto para una interpretación precisa.
4. **Análisis literario de los géneros bíblicos:** Diferencias entre narrativas, poesía, profecía y epístolas.

Actividades prácticas:

- Ejercicios de interpretación de textos bíblicos con aplicación de principios hermenéuticos.
- Análisis de textos difíciles y su correcta interpretación en el contexto original.
- Discusión de casos de malas interpretaciones y sus implicaciones teológicas.

Dimensiones de competencia:

- **Cognitiva:** Comprender los principios fundamentales de la hermenéutica bíblica y su aplicación en la interpretación correcta de las Escrituras.
- **Procedimental:** Aplicar técnicas y reglas hermenéuticas en la lectura, estudio y enseñanza de la Biblia.
- **Axiológica:** Desarrollar una actitud de respeto y responsabilidad hacia la correcta interpretación de la Palabra de Dios.
- **Actitudinal:** Fomentar un compromiso con la exégesis bíblica rigurosa, evitando interpretaciones erróneas y promoviendo una enseñanza doctrinalmente sólida.

UNIDAD #3: Homilética

Sub-contenidos:

1. **Definición y propósito de la homilética:** Importancia de la predicación en el ministerio pastoral.
2. **Estructura del sermón:** Elementos esenciales en la elaboración de un mensaje bíblico efectivo.
3. **Técnicas de exposición bíblica:** Métodos para la entrega clara y convincente de la predicación.
4. **Uso de recursos visuales y tecnológicos en la predicación:** Aplicación de herramientas audiovisuales para mejorar la comunicación del mensaje.
5. **Análisis de sermones efectivos:** Evaluación de ejemplos de predicación bíblica bien estructurada.
6. **Preparación espiritual del predicador:** La importancia de la oración y la devoción en la labor de predicación.
7. **Errores comunes en la predicación y cómo evitarlos.**

Actividades prácticas:

- Elaboración y presentación de un sermón basado en principios homiléticos.
- Análisis crítico de sermones predicados por líderes reconocidos.
- Uso de herramientas tecnológicas para mejorar la exposición de la predicación.

Dimensiones de competencia:

- **Cognitiva:** Comprender los principios fundamentales de la homilética y su impacto en la edificación de la iglesia.
- **Procedimental:** Aplicar técnicas de estructuración y exposición de sermones bíblicos de manera clara y efectiva.

- **Axiológica:** Desarrollar una actitud de reverencia y compromiso con la enseñanza fiel de la Palabra de Dios.
- **Actitudinal:** Formar predicadores con integridad, pasión por la verdad bíblica y habilidades comunicativas que fortalezcan la edificación espiritual de la congregación.

UNIDAD #4: Consejería Pastoral

Sub-contenidos:

1. **Fundamentos bíblicos de la consejería pastoral:** Bases teológicas para la orientación espiritual.
2. **Acompañamiento en tiempos de crisis:** Herramientas para el apoyo pastoral en momentos difíciles.
3. **Consejería para la restauración y el discipulado:** Principios para ayudar en el crecimiento y sanidad espiritual.
4. **Ética y confidencialidad en la consejería:** Lineamientos para un acompañamiento responsable y seguro.

Actividades prácticas:

- Simulación de sesiones de consejería con aplicación de principios bíblicos.
- Análisis de casos de consejería en el ámbito pastoral.
- Reflexión sobre la ética y confidencialidad en la orientación espiritual.
- Identificar casos reales para dar seguimiento.

Dimensiones de competencia:

- **Cognitiva:** Conocer los principios teológicos y prácticos que fundamentan la consejería pastoral.
- **Procedimental:** Aplicar herramientas y estrategias de consejería para el acompañamiento y restauración de las personas.
- **Axiológica:** Desarrollar una actitud de empatía y sensibilidad frente a las necesidades emocionales y espirituales de los creyentes.
- **Actitudinal:** Actuar con integridad, ética y responsabilidad en el ejercicio de la consejería pastoral, respetando la confidencialidad y la dignidad de cada persona.

F. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA

- **Talleres prácticos presenciales:** Espacios de aprendizaje donde los participantes aplicarán conocimientos en estudios y predicación.
- **Análisis y discusión de textos teológicos:** Reflexión sobre escritos doctrinales para mejorar la enseñanza bíblica.
- **Mentorías o acompañamientos por líderes experimentados:**
 - o **Mentoría individual:** Un estudiante interesado en fortalecer su capacidad de liderazgo en equipos ministeriales será asignado a un mentor con experiencia en liderazgo pastoral. En las sesiones, el mentor le proporcionará herramientas prácticas para gestionar equipos y resolver conflictos, mientras le asigna tareas de aplicación en su iglesia
 - o **Mentoría Grupal:** Un grupo de seis estudiantes recibe mentoría en consejería pastoral. Se reúnen cada dos meses con su mentor para discutir casos reales de acompañamiento espiritual y reciben

retroalimentación sobre cómo aplicar principios bíblicos en la consejería.

- o **Mentoría Práctica:** Los estudiantes deben preparar y predicar un sermón en su iglesia local. Un mentor de homilética revisa su estructura y estilo de predicación, brindando correcciones antes y después del sermón.
- **Aprendizaje colaborativo:** Foros de discusión o dinámicas de grupo, para fortalecer la interacción entre los participantes.
- **Recursos audiovisuales complementarios:** Materiales multimedia que faciliten la comprensión de conceptos teológicos.

G. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA DE CONSULTA

TEOLOGÍA SISTÉMICA

- Erickson, M. (2008). Teología Sistemica (2da ed.). Viladecavalls (Barcelona), España: Editorial CLIE.
- Grudem, W. (2021). Teología Sistemica (2da ed.). Nashville, Tennessee: Editorial Vida.
- Muñoz, F. (2021). Teología Bíblica Sistemica Expositiva (2da ed.). Florencia, EEUU: Editorial Vida libros Publishing.
- Raúl Zaldívar. (2006) Teología Sistemica: Desde una perspectiva latinoamericana. Editorial CLIE. Barcelona – España.

HERMENÉUTICA

- Martínez, J. M. (1984). Hermenéutica bíblica. Barcelona, España: Editorial Clie.

- Richard, R. B. (2006). Griego y exégesis: Un manual práctico que enseña los fundamentos del griego y la exégesis incluyendo el uso de programas computacionales. Barcelona, España: Editorial Clie.
- Scott Duvall J. Daniel Hays J. (2008). Hermenéutica: entendiendo la palabra de Dios. Editorial CLIE. Viladecavalls, Baecelona, España.

HOMILÉTICA

- James Braga. (1981). Como preparar mensajes bíblicos. Editorial Porta Voz. Portland, Oregón.
- <https://pastorroncal.files.wordpress.com/2011/03/james-braga-como-preparar-mensajes-biblicos.pdf>
- Ropero Berzosa, A. (2015). Homilética bíblica: naturaleza y análisis de la predicación. Editorial CLIE. <https://elibro.net/es/lc/ister/titulos/114003>
- Vila Ventura, S. (2012). Manual de homilética. Editorial CLIE. <https://elibro.net/es/lc/ister/titulos/113943>
- Haddon W. Robinson. (2000). La predicación Bíblica. EDITORIAL UNILIT. Miami, Florida.
- file:///Users/patricio/Documents/ISTER_2023/5%20HOMILE%CC%81TICA/LIBRO_Haddon_W_Robinson_LA_PREDICACION_BIBLICA_X_EL_TROPICAL.pdf

CONSEJERÍA PASTORAL

- Gallegos, G.; Marín, E.; Vásquez, E. (2016) Mejor son dos que uno. Guía y manual de consejería pastoral para el siglo XXI. Enfoque bíblico – sistemático. Imprenta Voluntad

- Álvarez Roca, M. M. & Batista Tejada, Z. (2011). Práctica de consejería e intervención en crisis. Universidad Abierta para Adultos (UAPA).
<https://elibro.net/es/lc/ister/titulos/176665>
- Monsell, C. S. A. (2019). Conocerme, comprenderte, sintonizar: modelo de Estilos de Personalidad. FC Editorial.
<https://elibro.net/es/lc/ister/titulos/130257>

• METODOLOGÍA DEL PROGRAMA

- Enfoque híbrido (presencial con apoyo digital).
- Actividades prácticas y participativas: talleres, estudios de casos, simulaciones ministeriales.
- Mentorías y acompañamiento personalizado.

3. PERFIL DE DOCENTES

Para garantizar la calidad del programa de capacitación pastoral, se requiere contar con docentes con perfiles especializados según las unidades de estudio:

UNIDAD	PERFIL DEL DOCENTE	COMPETENCIAS CLAVES	EXPERIENCIA REQUERIDA
Fundamentos de la Doctrina Cristiana	Docente, teólogo o pastor con formación en teología sistemática y doctrinal.	Conocimiento profundo de la doctrina cristiana, capacidad de enseñanza y liderazgo pastoral.	Experiencia mínima de 5 años en enseñanza teológica y discipulado.

Hermenéutica Bíblica	Docente, especialista en hermenéutica y exégesis bíblica.	Dominio de principios de interpretación bíblica, capacidad analítica y metodológica.	Experiencia en enseñanza de hermenéutica y estudios bíblicos en seminarios o institutos teológicos.
Homilética	Docente, pastor o maestro con experiencia en predicación expositiva.	Habilidades en oratoria, estructura de sermones, y comunicación efectiva.	Experiencia en predicación y formación de predicadores por al menos 5 años.
Consejería Pastoral	Docente, consejero pastoral o teólogo con especialización en orientación espiritual.	Conocimiento en acompañamiento pastoral, ética en la consejería y manejo de crisis ministeriales.	Experiencia en consejería pastoral y liderazgo en comunidades de fe.

Los docentes deben demostrar vocación ministerial, habilidades pedagógicas y compromiso con la formación de líderes cristianos.

4. PERFIL DEL ESTUDIANTE

Para participar en el programa de capacitación pastoral, los estudiantes deben cumplir con los siguientes criterios:

CRITERIO	DESCRIPCIÓN
Perfil ministerial	Líderes, pastores o personas con un llamado ministerial activo en la iglesia.
Nivel educativo	Educación secundaria finalizada o experiencia equivalente en el ministerio.
Compromiso	Disposición para completar el programa, asistir a las sesiones y realizar actividades prácticas.
Habilidades	Capacidad de análisis, reflexión teológica y trabajo en equipo.
Disponibilidad	Tiempo suficiente para participar en clases presenciales y virtuales.

5. SISTEMA DE CALIFICACIÓN

El sistema de calificación será sumativo, permitiendo que los participantes acumulen hasta 100 puntos en cada unidad. La evaluación estará diseñada para medir la comprensión teórica, la aplicación práctica y el desarrollo de competencias ministeriales.

Sistema de calificación por unidad:

UNIDAD	ACTIVIDAD	PUNTOS	DESCRIPCIÓN
---------------	------------------	---------------	--------------------

Fundamentos de la Doctrina Cristiana	Análisis teológico	20	Reflexión escrita sobre un principio doctrinal clave.
	Evaluación de conocimientos	30	Prueba escrita sobre los fundamentos doctrinales.
	Aplicación práctica	50	Diseño de un plan de discipulado básico, basado en la doctrina cristiana.
Hermenéutica Bíblica	Interpretación de textos	20	Análisis exegético de un pasaje bíblico.
	Evaluación de principios hermenéuticos	30	Prueba escrita sobre métodos de interpretación bíblica.
	Aplicación práctica	50	Exposición de un estudio bíblico utilizando principios hermenéuticos.
Homilética	Análisis de sermones	20	Evaluación crítica de un sermón predicado.
	Evaluación de estructura homilética	30	Examen sobre la construcción de sermones.
	Predicación práctica	50	Presentación de un sermón basado en técnicas homiléticas.

Consejería Pastoral	Análisis de casos	20	Resolución de un caso práctico en consejería pastoral.
	Evaluación teórica	30	Examen sobre fundamentos de consejería pastoral.
	Simulación práctica	50	Simulación de una sesión de consejería pastoral.

Los participantes deberán obtener un mínimo del 70% del puntaje total en cada unidad para aprobar el programa.

Rúbrica de calificación:

CRITERIO	EXCELENTE (90-100)	BUENO (80-89)	ACEPTABLE (70-79)	DEFICIENTE (<70)
Dominio del contenido	Demuestra comprensión profunda y aplicación precisa.	Presenta buen conocimiento con algunos errores menores.	Conoce los principios básicos, pero con varias deficiencias.	Muestra confusión y falta de comprensión del tema.
Aplicación práctica	Relaciona los conceptos con casos reales de manera efectiva.	Aplica los conceptos correctamente e con algunas	Aplica los conceptos, pero con poca claridad.	No logra aplicar los conocimientos en la práctica.

		imprecisiones .		
Estructura y claridad en la exposición	Presenta ideas organizadas y bien desarrolladas.	Expone de forma clara, pero con detalles mejorables.	Estructura poco clara con debilidades en la argumentación.	Exposición desorganizada sin claridad en los argumentos.
Uso de recursos y evidencias	Utiliza fuentes bíblicas y teológicas con precisión.	Hace uso adecuado de recursos, pero sin profundidad.	Emplea algunos recursos, pero con limitaciones.	No utiliza referencias o evidencia para sustentar sus argumentos.

Este sistema de evaluación garantizará que los participantes adquieran conocimientos sólidos y sean capaces de aplicarlos en su ministerio.

El sistema de calificación será sumativo, permitiendo que los participantes acumulen hasta 100 puntos a lo largo del programa de capacitación. Las tareas y actividades evaluadas estarán diseñadas para medir la comprensión teórica, la aplicación práctica y el desarrollo de competencias ministeriales.

- Rúbrica de calificación Fundamentos de la Doctrina Cristiana:

Rúbrica para análisis teológico (20 puntos)

Criterio	Excelente (5 puntos)	Bueno (4 puntos)	Aceptable (3 puntos)	Deficiente (1-2 puntos)
-----------------	-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	--------------------------------

Claridad en la exposición	Explica con profundidad y coherencia los principios doctrinales.	Explica bien, pero con algunas imprecisiones.	Explica de manera superficial sin profundidad.	No logra explicar adecuadamente los conceptos doctrinales.
Uso de fuentes bíblicas y teológicas	Cita correctamente fuentes bíblicas y teológicas relevantes.	Usa algunas citas, pero sin contextualizar.	Usa pocas referencias y con errores.	No emplea fuentes de apoyo.
Análisis crítico	Presenta reflexiones profundas y bien argumentadas.	Argumenta con claridad, pero con algunos vacíos.	Argumentos débiles y sin sustento sólido.	No muestra capacidad de análisis.

2. Rúbrica para evaluación de conocimientos (30 puntos)

Criterio	Excelente (10 puntos)	Bueno (8 puntos)	Aceptable (6 puntos)	Deficiente (1-5 puntos)
Dominio de conceptos doctrinales	Responde con precisión y profundidad.	Responde correctamente, pero con	Conoce lo básico, pero con errores.	Respuestas imprecisas o incorrectas.

		detalles mejorables.		
Uso de ejemplos bíblicos	Apoya sus respuestas con ejemplos sólidos.	Usa ejemplos, pero con falta de conexión clara.	Presenta pocos ejemplos bíblicos.	No usa ejemplos bíblicos en sus respuestas.
Estructur a y coherencia	Redacció n clara y organizada.	Buena estructura con algunos errores.	Estructur a confusa con ideas desordenadas.	No tiene coherencia ni claridad.

3. Rúbrica para aplicación práctica (50 puntos)

Criterio	Excelent e (15 puntos)	Bueno (12 puntos)	Aceptabl e (9 puntos)	Deficient e (1-8 puntos)
Diseño del plan de discipulado	Estructur a clara y completa con objetivos bien definidos.	Present a un plan bien elaborado, pero con algunos vacíos.	Estructur a poco clara o sin objetivos definidos.	No presenta una estructura adecuada.
Aplicació n de principios doctrinales	Integra principios teológicos de manera sólida y aplicable.	Aplica principios teológicos, pero con	Relación superficial con la doctrina cristiana.	No aplica principios doctrinales correctamente.

		algunas imprecisiones.		
Creatividad y viabilidad	Presenta una propuesta innovadora y aplicable.	Idea funcional, pero con áreas de mejora.	Poco viable o difícil de implementar.	No presenta elementos prácticos claros.

- **Rúbrica de calificación Hermenéutica Bíblica:**

Rúbrica para análisis Teológico (20 puntos)

Criterio	Excelente (5 puntos)	Bueno (4 puntos)	Aceptable (3 puntos)	Deficiente (1-2 puntos)
Claridad en la exposición	Explica con profundidad y coherencia los principios doctrinales.	Explica bien, pero con algunas imprecisiones.	Explica de manera superficial sin profundidad.	No logra explicar adecuadamente los conceptos doctrinales.
Uso de fuentes bíblicas y teológicas	Cita correctamente fuentes bíblicas y teológicas relevantes.	Usa algunas citas, pero sin contextualizar.	Usa pocas referencias y con errores.	No emplea fuentes de apoyo.

Análisis crítico	Presenta reflexiones profundas y bien argumentadas.	Argumenta con claridad, pero con algunos vacíos.	Argumentos débiles y sin sustento sólido.	No muestra capacidad de análisis.
------------------	---	--	---	-----------------------------------

2. Rúbrica para evaluación de conocimientos (30 puntos)

Criterio	Excelente (10 puntos)	Bueno (8 puntos)	Aceptable (6 puntos)	Deficiente (1-5 puntos)
Dominio de conceptos doctrinales	Responde con precisión y profundidad.	Responde correctamente, pero con detalles mejorables.	Conoce lo básico, pero con errores.	Respuestas imprecisas o incorrectas.
Uso de ejemplos bíblicos	Apoya sus respuestas con ejemplos sólidos.	Usa ejemplos, pero con falta de conexión clara.	Presenta pocos ejemplos bíblicos.	No usa ejemplos bíblicos en sus respuestas.
Estructura y coherencia	Redacción clara y organizada.	Buena estructura con algunos errores.	Estructura confusa con ideas desordenadas.	No tiene coherencia ni claridad.

3. Rúbrica para aplicación práctica (50 puntos)

Criterio	Excelente (15 puntos)	Bueno (12 puntos)	Aceptable (9 puntos)	Deficiente (1-8 puntos)
Diseño del plan de discipulado	Estructura clara y completa con objetivos bien definidos.	Presenta un plan bien elaborado, pero con algunos vacíos.	Estructura poco clara o sin objetivos definidos.	No presenta una estructura adecuada.
Aplicación de principios doctrinales	Integra principios teológicos de manera sólida y aplicable.	Aplica principios teológicos, pero con algunas imprecisiones.	Relación superficial con la doctrina cristiana.	No aplica principios doctrinales correctamente.
Creatividad y viabilidad	Presenta una propuesta innovadora y aplicable.	Idea funcional, pero con áreas de mejora.	Poco viable o difícil de implementar.	No presenta elementos prácticos claros.

- Rúbrica de calificación Homilética:

Rúbrica para análisis Teológico (20 puntos)

Criterio	Excelente (5 puntos)	Bueno (4 puntos)	Aceptable (3 puntos)	Deficiente (1-2 puntos)
-----------------	-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	--------------------------------

Claridad en la exposición	Explica con profundidad y coherencia los principios doctrinales.	Explica bien, pero con algunas imprecisiones.	Explica de manera superficial sin profundidad.	No logra explicar adecuadamente los conceptos doctrinales.
Uso de fuentes bíblicas y teológicas	Cita correctamente fuentes bíblicas y teológicas relevantes.	Usa algunas citas, pero sin contextualizar.	Usa pocas referencias y con errores.	No emplea fuentes de apoyo.
Análisis crítico	Presenta reflexiones profundas y bien argumentadas.	Argumenta con claridad, pero con algunos vacíos.	Argumentos débiles y sin sustento sólido.	No muestra capacidad de análisis.

2. Rúbrica para evaluación de conocimientos (30 puntos)

Criterio	Excelente (10 puntos)	Bueno (8 puntos)	Aceptable (6 puntos)	Deficiente (1-5 puntos)
Dominio de conceptos doctrinales	Responde con precisión y profundidad.	Responde correctamente, pero con detalles mejorables.	Conoce lo básico, pero con errores.	Respuestas imprecisas o incorrectas.

Uso de ejemplos bíblicos	Apoya sus respuestas con ejemplos sólidos.	Usa ejemplos, pero con falta de conexión clara.	Presenta pocos ejemplos bíblicos.	No usa ejemplos bíblicos en sus respuestas.
Estructura y coherencia	Redacción clara y organizada.	Buena estructura con algunos errores.	Estructura confusa con ideas desordenadas.	No tiene coherencia ni claridad.

1. Rúbrica para aplicación práctica (50 puntos)

Criterio	Excelente (15 puntos)	Bueno (12 puntos)	Aceptable (9 puntos)	Deficiente (1-8 puntos)
Diseño del plan de discipulado	Estructura clara y completa con objetivos bien definidos.	Presenta un plan bien elaborado, pero con algunos vacíos.	Estructura poco clara o sin objetivos definidos.	No presenta una estructura adecuada.
Aplicación de principios doctrinales	Integra principios teológicos de manera sólida y aplicable.	Aplica principios teológicos, pero con algunas imprecisiones.	Relación superficial con la doctrina cristiana.	No aplica principios doctrinales correctamente.

Creatividad y viabilidad	Presenta una propuesta innovadora y aplicable.	Idea funcional, pero con áreas de mejora.	Poco viable o difícil de implementar.	No presenta elementos prácticos claros.
--------------------------	--	---	---------------------------------------	---

- **Rúbrica de calificación Consejería Pastoral:**

Rúbrica para análisis de casos en consejería Pastoral (20 puntos)

Criterio	Excelente (5 puntos)	Buena (4 puntos)	Aceptable (3 puntos)	Deficiente (1-2 puntos)
Análisis del caso	Presenta un diagnóstico preciso y bien argumentado de la situación.	Analiza el caso correctamente con algunas observaciones mejorables.	Identifica los elementos básicos, pero sin profundidad.	No logra hacer un diagnóstico claro o comete errores graves en la interpretación.
Propuesta de solución	Presenta estrategias viables y bien fundamentadas para la consejería.	Ofrece soluciones adecuadas, pero con áreas de mejora.	Expone una solución básica sin profundizar en las implicaciones.	No presenta soluciones concretas o aplicables.
Uso de principios	Relaciona correctamente	Aplica principios	Muestra referencias	No integra principios

bíblicos y teológicos	los principios de la consejería con el caso.	bíblicos con algunas imprecisiones.	limitadas o superficiales.	bíblicos en la resolución del caso.
-----------------------	--	-------------------------------------	----------------------------	-------------------------------------

3. Rúbrica para evaluación teórica sobre consejería Pastoral (30 puntos)

Criterio	Excelente (10 puntos)	Buena (8 puntos)	Aceptable (6 puntos)	Deficiente (1-5 puntos)
Dominio de fundamentos de la consejería pastoral	Explica con claridad y profundidad los conceptos clave.	Responde con precisión, aunque con algunos errores menores.	Conoce los fundamentos básicos, pero con debilidades en su explicación.	No demuestra comprensión de los fundamentos de la consejería pastoral.
Uso de referencias bíblicas y teológicas	Cita correctamente fuentes bíblicas y teológicas relevantes.	Usa algunas citas, pero sin suficiente justificación.	Presenta pocas referencias y con errores de interpretación.	No emplea fuentes bíblicas ni teológicas en sus respuestas.
Estructura y coherencia en las respuestas	Responde de forma clara, organizada y argumentada.	Presenta ideas bien organizadas, pero con algunos errores de redacción.	Expone respuestas con poca claridad o sin una estructura lógica.	Redacción desorganizada, sin coherencia en las respuestas.

3. Rúbrica para simulación de consejería Pastoral (50 puntos)

Criterio	Excelente (15 puntos)	Bueno (12 puntos)	Aceptable (9 puntos)	Deficiente (1-8 puntos)
Habilidad para guiar la sesión de consejería	Muestra liderazgo y empatía en la conducción de la sesión.	Conduce la sesión con claridad, pero con áreas de mejora.	Presenta algunas debilidades en la conducción de la sesión.	No logra guiar la sesión de manera efectiva.
Uso de estrategias de consejería	Aplica correctamente los principios y técnicas de consejería.	Utiliza estrategias adecuadas, aunque con algunas deficiencias.	Aplica estrategias básicas sin mucha profundidad.	No emplea estrategias efectivas para la consejería.
Manejo de la confidencialidad y ética pastoral	Demuestra un alto nivel de ética y confidencialidad.	Maneja la confidencialidad con responsabilidad, aunque con áreas de mejora.	Presenta ciertas debilidades en el manejo ético de la sesión.	No respeta principios básicos de ética y confidencialidad.
Aplicación de principios bíblicos	Relaciona de manera efectiva los	Usa principios bíblicos con	Hace referencias superficiales sin	No integra principios

	principios bíblicos en la sesión.	algunas imprecisiones.	mucha conexión con la situación.	bíblicos en la consejería.
--	---	---------------------------	-------------------------------------	-------------------------------

- **CONVENIOS Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON IGLESIAS O MINISTERIOS.**

Implementar estrategias para asegurar la accesibilidad y sostenibilidad del programa, mediante becas parciales, alianzas ministeriales y estrategias claras de difusión, asegurando que todos los líderes tengan acceso sin barreras económicas ni logísticas.

- **Estrategia de becas parciales**

Para garantizar que las limitaciones económicas no sean un obstáculo para los líderes interesados en participar en el programa de capacitación pastoral, se propone:

- **Creación de un fondo de becas:** Establecer un fondo económico mediante donaciones de iglesias, organizaciones cristianas y benefactores.
- **Criterios de selección:** Definir requisitos específicos para la asignación de becas, priorizando a líderes con mayor necesidad económica y compromiso ministerial.
- **Modalidades de financiamiento:** Implementar becas parciales que cubran un 50% del costo total del programa, facilitando el acceso sin comprometer la sostenibilidad.
- **La administración:** será de responsabilidad del coordinador general del programa de capacitación.

- **Alianzas ministeriales y redes de apoyo**

El fortalecimiento de alianzas estratégicas con entidades ministeriales y educativas permitirá la sostenibilidad del programa a largo plazo:

- **Convenios con seminarios e institutos teológicos:** Firmar acuerdos que faciliten el acceso a recursos académicos y espacios de formación.
- **Red de iglesias aliadas:** Involucrar congregaciones que apoyen financieramente o brinden instalaciones para el desarrollo de las sesiones.
- **Colaboración con organismos cristianos:** Establecer cooperación con ministerios de formación pastoral que puedan proveer materiales y docentes especializados.

- **Estrategias de difusión y promoción**

Una comunicación clara y efectiva es clave para que los potenciales participantes conozcan el programa y accedan a los beneficios disponibles, en ese sentido, se desarrollara lo siguiente:

- **Campañas de comunicación digital:** Uso de redes sociales, páginas web y plataformas ministeriales para la promoción del programa.
- **Material publicitario en iglesias:** Distribución de volantes, afiches y presentaciones en reuniones pastorales.
- **Testimonios y referencias:** Compartir experiencias de egresados para motivar a nuevos participantes y demostrar el impacto del programa.

5.1.Cronograma de estrategias de promoción

Presenta una promoción continua del programa, maximizando su visibilidad y alcance dentro del ministerio pastoral:

Actividad	Responsable	MES
-----------	-------------	-----

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Diseño de material promocional (volantes, afiches, presentaciones digitales)	Equipo de comunicación												
Lanzamiento de campaña digital en redes sociales y sitio web	Coordinación General												
Presentaciones en reuniones pastorales y conferencias ministeriales	Representantes del programa												
Publicación de testimonios de egresados en redes y plataformas digitales	Equipo de comunicación												

Envío de correos informativos y boletines a iglesias aliadas	Administración y logística												
Webinars informativos sobre los beneficios del programa	Docentes y coordinadores												
Alianzas estratégicas con institutos teológicos y ministerios	Coordinación General												
Publicidad en medios de comunicación cristianos	Equipo de comunicación												
Seguimiento y atención a consultas de interesados	Administración y logística												
Revisión de impacto y ajustes	Comité de Evaluación												

en estrategia de difusión													
Evento presencial de presentación del programa a nuevas cohortes	Coordinación General												
Cierre de inscripciones y consolidación de participantes	Administración y logística												

- Infraestructura y logística accesible

Para eliminar barreras físicas y tecnológicas que dificulten la participación, se implementarán acciones específicas:

Espacios físicos adaptados: Una sede accesible con facilidades para la movilidad de todos los participantes.

Modalidad híbrida: Combinar sesiones presenciales con recursos en línea para quienes no puedan asistir físicamente.

Soporte tecnológico: Garantizar que los participantes tengan acceso a materiales digitales y asistencia técnica en caso de dificultades.

Estas estrategias permitirán que el programa de capacitación pastoral sea accesible, sostenible y funcional para el desarrollo ministerial de los líderes interesados en fortalecer su formación.

6. MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL PROGRAMA

Para garantizar la correcta administración, sostenibilidad y desarrollo del programa de capacitación pastoral, se propone un modelo de gestión basado en los siguientes ejes:

Estructura organizativa:

- **Coordinación General:** Responsable de la planificación, gestión y evaluación del programa.
- **Equipo Académico:** Docentes y mentores encargados de impartir las asignaturas y guiar a los estudiantes.
- **Administración y Logística:** Encargados de la gestión operativa y de los recursos.
- **Comité de Evaluación y Seguimiento:** responsable del monitoreo del impacto del programa.

Gestión académica:

- Diseño curricular basado en competencias ministeriales.
- Implementación de metodologías activas de aprendizaje.
- Evaluación continua y mejora del contenido programático.

Gestión financiera:

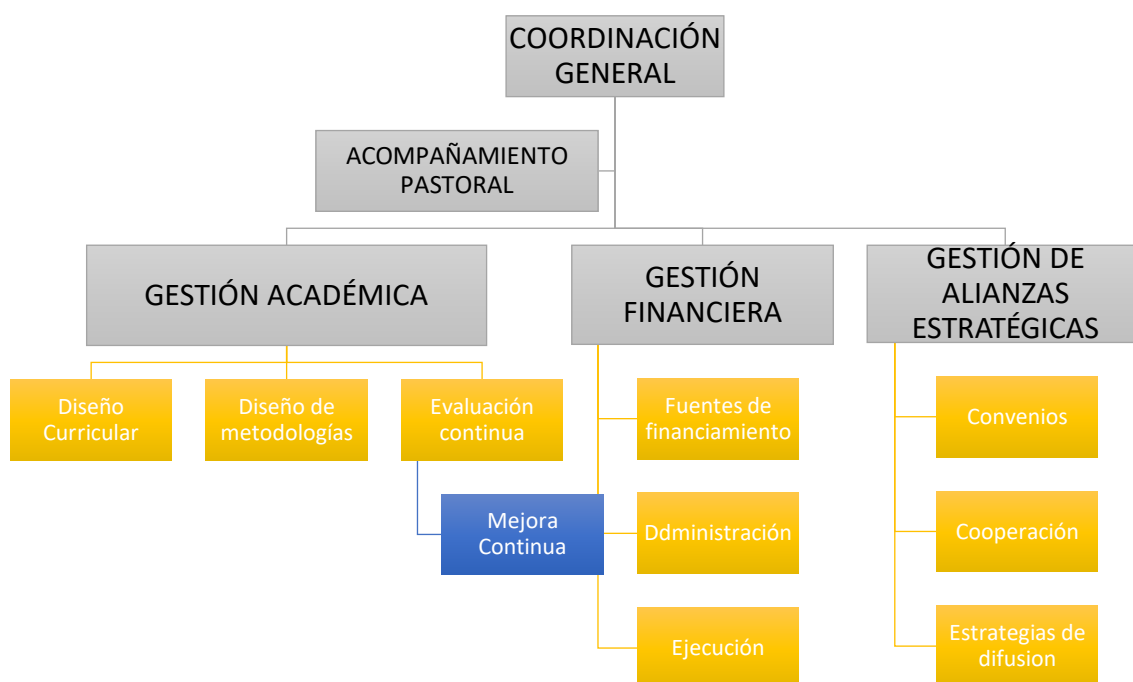
- Diversificación de fuentes de financiamiento (donaciones, inscripciones, alianzas institucionales).
- Administración eficiente de recursos para garantizar la sostenibilidad.
- Transparencia en la ejecución presupuestaria.

Gestión de alianzas estratégicas:

- Establecimiento de convenios con instituciones teológicas y ministeriales.
- Cooperación con iglesias y organismos cristianos para fortalecer el programa.
- Implementación de estrategias de difusión y captación de beneficiarios.

Este modelo permitirá un funcionamiento estructurado, eficiente y sostenible del programa, asegurando su impacto a largo plazo en la formación pastoral.

GRÁFICO DE MODELO DE GESTIÓN:



CRONOGRAMA GENERAL DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PASTORAL.

A continuación, se presenta un plan detallado para la ejecución del programa de capacitación pastoral, definiendo tiempos, responsables y actividades clave para garantizar su desarrollo exitoso.

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

FASES DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLES	MES											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Entrega de certificaciones	Equipo administrativo															
Revisión del programa y planificación de futuras ediciones	Coordinador del programa															

7. RECURSOS NECESARIOS

- **Infraestructura:** Salones de clases, plataformas digitales para formación virtual.
- **Material didáctico:** Libros, guías de estudio, recursos audiovisuales.
- **Personal:** Docentes, mentores, coordinadores administrativos.
- **Presupuesto:** Financiamiento para logística, materiales y honorarios.

CUADRO DE DESCRIPCICIÓN PRESUPUESTARIA:

NO.	RUBRO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1	Material didáctico: Libros, guías de estudio, recursos audiovisuales	25	20,00	500,00
2	Docentes y mentores: Honorarios por sesiones de capacitación	30	200,00	6.000,00

3	Coordinadores administrativos: Gestión del programa	2	150,00	300,00
4	Logística: Alquiler de espacios, material de oficina, infocus, laptop.	1	500,00	500,00
5	Plataforma virtual y tecnología: Acceso a materiales digitales y soporte técnico (zoom, teams, otros)	1	350,00	350,00
6	Materiales impresos y certificados: Evaluaciones, guías impresas y certificados de finalización	25	20,00	500,00
	Total, estimado			8.150,00

8. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Para evaluar el impacto y la efectividad del programa de capacitación pastoral, se establecen los siguientes indicadores clave:

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	MÉTODO DE MEDICIÓN	FRECUENCIA
-----------	-------------	--------------------	------------

Número de inscritos y participantes activos	Cantidad de líderes y pastores inscritos y que participan activamente en las actividades formativas.	Registro de asistencia en clases presenciales y virtuales.	Mensual
Porcentaje de finalización del programa	Proporción de participantes que culminan todas las unidades y cumplen con los requisitos del programa.	Comparación entre el número de inscritos y el número de certificados otorgados.	Al finalizar el programa
Nivel de satisfacción de los participantes	Percepción de los participantes sobre la calidad de los contenidos, la metodología y el impacto del programa en su formación.	Encuestas de satisfacción y entrevistas a los participantes.	A mitad y al final del programa
Impacto en la labor ministerial de los egresados	Aplicación de los conocimientos adquiridos en su ministerio pastoral y crecimiento en liderazgo.	Seguimiento o post-formación mediante encuestas y entrevistas con líderes de iglesia.	6 meses después de finalizado el programa

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA

Para garantizar la efectividad del programa de capacitación y su impacto en el desarrollo ministerial de los participantes, se implementarán estrategias de evaluación y seguimiento continuo. Estas estrategias permitirán medir el nivel de aprendizaje, el grado de

aplicación de los conocimientos adquiridos y la satisfacción de los participantes con el proceso formativo.

a. Evaluación del aprendizaje:

- Aplicación de cuestionarios y pruebas cortas al final de cada unidad para medir la comprensión de los conceptos clave.
- Análisis de estudios de caso y resolución de ejercicios prácticos como evidencia de la apropiación de los conocimientos.
- Presentación de proyectos finales en los cuales los participantes diseñen estrategias para la aplicación ministerial de los contenidos estudiados.

b. Acompañamiento pedagógico y mentoría:

- Implementación de sesiones de asesoramiento individual o grupal para resolver dudas y reforzar los conocimientos adquiridos.
- Creación de espacios de diálogo y reflexión en los cuales los estudiantes puedan compartir experiencias y recibir retroalimentación constructiva.
- Asignación de docentes mentores que guíen el proceso de aprendizaje y fortalezcan la aplicación práctica de los contenidos.

c. Seguimiento y medición del impacto:

- Aplicación de encuestas de satisfacción para evaluar la percepción de los participantes respecto a la metodología y los materiales de aprendizaje.
- Revisión periódica del progreso de los participantes mediante la observación de su desempeño en actividades ministeriales.

- Implementación de herramientas de autoevaluación y evaluación por pares para fomentar la mejora continua en el aprendizaje.

d. Fomento de la investigación y el pensamiento crítico:

- Desarrollo de actividades de análisis y reflexión que permitan a los estudiantes profundizar en los temas estudiados.
- Promoción de debates sobre la aplicación de principios doctrinales en la vida ministerial y la enseñanza bíblica.
- Uso de recursos complementarios que estimulen la capacidad crítica y la integración de conocimientos en distintos contextos pastorales.

e. Aplicación práctica de los conocimientos:

- Los participantes apliquen los principios estudiados en su contexto ministerial.
- Realización de actividades como predicación de sermones, estudios bíblicos y consejería pastoral supervisada.
- Creación de informes de aplicación en los cuales los participantes detallen cómo han incorporado los aprendizajes en su labor pastoral.

MATRIZ DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

CATEGORÍA	ESTRATEGIA	MÉTODO DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Evaluación del aprendizaje	Cuestionarios y pruebas cortas	Aplicación de pruebas escritas y orales al final de cada unidad	Al finalizar cada unidad	Doce meses

	Análisis de estudios de caso	Evaluación de resolución de problemas en escenarios ministeriales	Durante el desarrollo de la unidad	Docentes y mentores
	Presentación de proyectos finales	Diseño de estrategias aplicables en el ministerio	Finalización del programa	Participantes con supervisión de docentes
Acompañamiento pedagógico y mentoría	Sesiones de asesoramiento individual o grupal	Registro de asistencia y nivel de participación en las sesiones	Mensual	Docentes y mentores
	Espacios de diálogo y reflexión	Análisis de debates y foros de discusión en clases	Durante cada módulo	Docentes
	Asignación de docentes mentores	Evaluación de impacto del acompañamiento mediante encuestas	Trimestral	Coordinador del programa

Seguimiento y medición del impacto	Encuestas de satisfacción	Evaluación de la percepción de los participantes sobre metodología y materiales	Mitad y final del programa	Coordinador del programa
	Observación del desempeño ministerial	Registro de actividades en el ministerio tras la capacitación	6 meses después del programa	Supervisores eclesiales
	Autoevaluación y evaluación por pares	Implementación de herramientas de autoanálisis y evaluación entre compañeros	Finalización de cada unidad	Participantes y docentes
Fomento de la investigación y el pensamiento crítico	Análisis y reflexión sobre temas de estudio	Elaboración de ensayos y reflexiones teológicas	Durante cada unidad	Doce docentes y participantes
	Promoción de debates teológicos	Evaluación de la argumentación y coherencia doctrinal	Durante el desarrollo del programa	Doce docentes

	Uso de recursos complementa rios	Evaluación de la integración de conocimientos en trabajos escritos	Final de cada unidad	Doce ntes
Aplicación práctica de los conocimien tos	Imple mentación de proyectos ministeriales	Seguimiento de la aplicación de estrategias en el ministerio	Trime stral	Doce ntes y coordinadore s
	Realiz ación de actividades prácticas	Predicación, enseñanza y consejería supervisada	Duran te el desarrollo del programa	Partic ipantes y docentes
	Infor mes de aplicación	Registro de experiencias y aprendizajes aplicados en el ministerio	Final del programa	Partic ipantes y

DESCRIPCIÓN	NOMBRE	FIRMA
Elaborado por:		
Revisado por:		
Aprobado por:		

BIBLIOGRAFÍA

PIGUAVE, VICTOR. 2024. CAUSAS DE LA DESMOTIVACIÓN Y EL ABANDONO DE COLABORADORES EN EL MINISTERIO PASTORAL DE LA IGLESIA EVANGÉLICA ASAMBLEA DE DIOS. MANTA, MANABÍ, ECUADOR : ISTER, 2024.

VALERA, REINA. 1960. SANTA BIBLIA . MEDLEY, FLORIDA : UNILIT, 1960.

MACARTHUR, JOHN. 2005. *EL MINISTERIO PASTORAL*. NASHVILLE, TENNESSE : CLIE, 2005.

CHO, DR. DAVID YONGGI. 2003. *LIDERAZGO ESPIRITUAL PARA EL NUEVO MILENIO*. SEÚL, COREA : VIDA, 2003.

BARNA. 2024. los pastores tambien se enfrenta a pensamientos de suicidio y autolesion. [En línea] 12 de SEPTIEMBRE de 2024.
<https://www.barna.com/research/pastors-thoughts-suicide-self-harm/>.

Jiménez , Álvaro. 1994. 1994, pág. 319.

ECUADOR, CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL. 2008. *DECRETO LEGISLATIVO*. QUITO : LEXIS FINDER, 2008.

RELIGIOSO, REGLAMENTO DE CULTO. 2000. *DECRETO EJECUTIVO*. QUITO : LEXIS FINDER, 2000.

Ramesh, Richard. 2016. Capacitación de Pastores: Una alta prioridad para la estrategia global del ministerio (ACTUALIZADO). *Comisión de Proclamación Global para Entrenadores de Pastores*. [En línea] 2016. [Citado el: 08 de enero de 2025.]
<https://gprocommission.org/es/sin-categorizar/capacitacion-de-pastores-una-alta-prioridad-para-la-estrategia-global-del-ministerio-actualizado/>.

Quispe, Ochoa, M. P. 2023. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ FACULTAD DE EDUCACIÓN. *Propuesta curricular para la articulación de la gestión pedagógica y gestión pastoral.* lima, lima, Perú : PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ FACULTAD DE EDUCACIÓN, 2023.

Vargas, Diana. 2024. Blog Edutin Edutin Academy. *Plan de capacitación: Estrategias para desarrollar el talento.* [En línea] 09 de agosto de 2024. [Citado el: 8 de enero de 2025.] <https://blog.edutin.com/plan-de-capacitacion/>.

Ensor, Kristine. 2024. Donorbox . *La guía definitiva para la capacitación de líderes de la iglesia.* [En línea] 8 de octubre de 2024. [Citado el: 08 de enero de 2025.] https://donorbox-org.translate.goog/nonprofit-blog/church-leadership-training?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc.

Buk. 2023. Buk. *Proceso de capacitación: ¿Cómo medir el impacto?* [En línea] 3 de noviembre de 2023. [Citado el: 08 de enero de 2025.] <https://www.buk.cl/blog/proceso-de-capacitacion-manos-a-la-obra?success=true>.

ANEXOS

- ANEXO 1: CUADRO DE FRECUENCIAS DE RESPUESTAS
- ANEXO 2: MATRIZ DE ORDENAMIENTO DE INFORMACIÓN

- ANEXO 1: CUADRO DE FRECUENCIAS DE RESPUESTAS

Marca temporal	1. ¿ES ESENCIAL LA FORMACIÓN EN LII
1/28/2025 21:59:56	MUY DE ACUERDO
1/28/2025 22:12:49	DE ACUERDO
1/28/2025 22:24:32	DE ACUERDO
1/28/2025 22:27:59	DE ACUERDO
1/28/2025 23:12:41	DE ACUERDO
1/28/2025 23:24:05	DE ACUERDO
1/29/2025 4:46:36	DE ACUERDO
1/29/2025 6:53:36	DE ACUERDO
1/29/2025 14:12:24	MUY DE ACUERDO
1/29/2025 14:26:25	MUY DE ACUERDO
1/29/2025 22:41:30	DE ACUERDO
1/30/2025 13:13:21	MUY DE ACUERDO
1/30/2025 15:32:47	MUY DE ACUERDO
1/30/2025 15:54:45	DE ACUERDO
1/30/2025 16:07:07	DE ACUERDO

2. ¿SON SUFICIENTES LOS CONOCIMIENTOS?	3. ¿LA CAPACITACIÓN CONTRIBUYE EN C
NEUTRAL	MUY DE ACUERDO
EN DESACUERDO	NEUTRAL
DE ACUERDO	DE ACUERDO
MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
NEUTRAL	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
DE ACUERDO	NEUTRAL
DE ACUERDO	DE ACUERDO
EN DESACUERDO	MUY DE ACUERDO
DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
EN DESACUERDO	DE ACUERDO
EN DESACUERDO	DE ACUERDO

4. ¿SE CONSIDERA PRIORITARIO EL USO	5. ¿LA FORMACIÓN EN MANEJO DE CONFL
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO
NEUTRAL	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	NEUTRAL
NEUTRAL	DE ACUERDO
EN DESACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
NEUTRAL	DE ACUERDO
NEUTRAL	MUY DE ACUERDO

6. ¿QUÉ DESAFÍOS ESPECÍFICOS SE OBSERVEN?	7. ¿QUÉ ÁREAS DE FORMACIÓN SE CONSIDERAN PRIORITARIAS?
CONFLICTOS INTERPERSONALES ENTRE (PREDICACIÓN Y ENSEÑANZA BÍBLICA	
CONFLICTOS INTERPERSONALES ENTRE (EVANGELISMO Y DISCIPULADO	
USO LIMITADO DE TECNOLOGÍAS O REDES (EVANGELISMO Y DISCIPULADO	
CONFLICTOS INTERPERSONALES ENTRE (RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y MEDIACIÓN	
FALTA DE MOTIVACIÓN Y SOBRECARGA (EVANGELISMO Y DISCIPULADO	
CARENCIA DE CONOCIMIENTOS TEOLÓGICOS (EVANGELISMO Y DISCIPULADO	
FALTA DE MOTIVACIÓN Y SOBRECARGA (CONSEJERÍA Y ACOMPAÑAMIENTO ESPIRITUAL	
CARENCIA DE CONOCIMIENTOS TEOLÓGICOS (LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	
FALTA DE MOTIVACIÓN Y SOBRECARGA (EVANGELISMO Y DISCIPULADO	
FALTA DE MOTIVACIÓN Y SOBRECARGA (CONSEJERÍA Y ACOMPAÑAMIENTO ESPIRITUAL	
CARENCIA DE CONOCIMIENTOS TEOLÓGICOS (LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	
CARENCIA DE CONOCIMIENTOS TEOLÓGICOS (RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y MEDIACIÓN	
CARENCIA DE CONOCIMIENTOS TEOLÓGICOS (EVANGELISMO Y DISCIPULADO	
CONFLICTOS INTERPERSONALES ENTRE (EVANGELISMO Y DISCIPULADO	
CARENCIA DE CONOCIMIENTOS TEOLÓGICOS (CONSEJERÍA Y ACOMPAÑAMIENTO ESPIRITUAL	

OBJETIVO 2: DISEÑAR UN PROGRAMA ES 9. ¿CONTRIBUYE UN PLAN DE CAPACITAC

DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO
MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
NEUTRAL	MUY DE ACUERDO
MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO

10. ¿EL FORMATO EN LÍNEA OFRECE MAY 11. ¿RESULTAN MÁS VALIOSOS LOS TALL

DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
NEUTRAL	DE ACUERDO
NEUTRAL	NEUTRAL
NEUTRAL	NEUTRAL
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	NEUTRAL
NEUTRAL	DE ACUERDO
DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
NEUTRAL	MUY DE ACUERDO
DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
MUY DE ACUERDO	NEUTRAL
NEUTRAL	MUY DE ACUERDO
NEUTRAL	DE ACUERDO
NEUTRAL	DE ACUERDO

12. ¿SE CONSIDERA QUE LA RETROALIMENTACIÓN ES EFECTIVA?	13. ¿QUÉ OBSTÁCULOS SE IDENTIFICAN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RETROALIMENTACIÓN?
DE ACUERDO	FALTA DE MOTIVACIÓN O INTERÉS EN LA IMPLEMENTACIÓN
DE ACUERDO	FALTA DE MOTIVACIÓN O INTERÉS EN LA IMPLEMENTACIÓN
DE ACUERDO	FALTA DE TIEMPO O SOBRECARGA DE TRABAJO
DE ACUERDO	LIMITACIONES ECONÓMICAS PARA COSTEAR LA IMPLEMENTACIÓN
DE ACUERDO	FALTA DE MOTIVACIÓN O INTERÉS EN LA IMPLEMENTACIÓN
DE ACUERDO	FALTA DE MOTIVACIÓN O INTERÉS EN LA IMPLEMENTACIÓN
DE ACUERDO	LIMITACIONES ECONÓMICAS PARA COSTEAR LA IMPLEMENTACIÓN
DE ACUERDO	FALTA DE MOTIVACIÓN O INTERÉS EN LA IMPLEMENTACIÓN
MUY DE ACUERDO	LIMITACIONES ECONÓMICAS PARA COSTEAR LA IMPLEMENTACIÓN
MUY DE ACUERDO	FALTA DE TIEMPO O SOBRECARGA DE TRABAJO
DE ACUERDO	LIMITACIONES ECONÓMICAS PARA COSTEAR LA IMPLEMENTACIÓN
MUY DE ACUERDO	FALTA DE MOTIVACIÓN O INTERÉS EN LA IMPLEMENTACIÓN
MUY DE ACUERDO	FALTA DE TIEMPO O SOBRECARGA DE TRABAJO
DE ACUERDO	FALTA DE TIEMPO O SOBRECARGA DE TRABAJO
DE ACUERDO	LIMITACIONES ECONÓMICAS PARA COSTEAR LA IMPLEMENTACIÓN

14. ¿QUÉ MODALIDAD (PRESENCIAL, EN LÍNEA O HÍBRIDA) ES LA MÁS EFECTIVA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RETROALIMENTACIÓN?	15. ¿SE CONSIDERA QUE UN SEGUIMIENTO CONTINUO ES NECESARIO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RETROALIMENTACIÓN?
TALLERES INTENSIVOS DE CORTA DURACIÓN	MUY DE ACUERDO
PRESENCIAL (INTERACCIÓN DIRECTA)	DE ACUERDO
PRESENCIAL (INTERACCIÓN DIRECTA)	DE ACUERDO
PRESENCIAL (INTERACCIÓN DIRECTA)	DE ACUERDO
PRESENCIAL (INTERACCIÓN DIRECTA)	DE ACUERDO
PRESENCIAL (INTERACCIÓN DIRECTA)	DE ACUERDO
PRESENCIAL (INTERACCIÓN DIRECTA)	DE ACUERDO
PRESENCIAL (INTERACCIÓN DIRECTA)	DE ACUERDO
HÍBRIDA (COMBINA PRESENCIAL Y VIRTUAL)	DE ACUERDO
PRESENCIAL (INTERACCIÓN DIRECTA)	MUY DE ACUERDO
PRESENCIAL (INTERACCIÓN DIRECTA)	DE ACUERDO
EN LÍNEA (FLEXIBILIDAD DE HORARIOS)	MUY DE ACUERDO
PRESENCIAL (INTERACCIÓN DIRECTA)	MUY DE ACUERDO
EN LÍNEA (FLEXIBILIDAD DE HORARIOS)	MUY DE ACUERDO
EN LÍNEA (FLEXIBILIDAD DE HORARIOS)	DE ACUERDO

16. ¿APORTA LA EVALUACIÓN POSTERIOR? 17. ¿SE CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN

DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	EN DESACUERDO
DE ACUERDO	NEUTRAL
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
NEUTRAL	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	NEUTRAL
DE ACUERDO	DE ACUERDO
MUY DE ACUERDO	NEUTRAL
DE ACUERDO	EN DESACUERDO
MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	NEUTRAL
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO

18. ¿RESULTA ÚTIL DEFINIR INDICADORES? 19. ¿REFUERZA LA FORMACIÓN PASTORAL

NEUTRAL	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	NEUTRAL
NEUTRAL	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	NEUTRAL
DE ACUERDO	NEUTRAL
NEUTRAL	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO
DE ACUERDO	DE ACUERDO

20. ¿QUÉ INDICADORES SE CONSIDERAN? 21. ¿DE QUÉ MANERA SE ESPERA QUE EL
 EVALUACIONES POSITIVAS DE LA CONGRUENCIA CONFIANZA REFORZADA PARA ASUMIR DE
 LOGRO DE METAS Y PLANES DE ACCIÓN I MAYOR COMPROMISO CON LA PLANIFICAC
 EVALUACIONES POSITIVAS DE LA CONGRUENCIA AUMENTO DEL SENTIDO DE PROPÓSITO Y
 MEJORA EN LA PARTICIPACIÓN Y ASISTENCIA AUMENTO DEL SENTIDO DE PROPÓSITO Y
 MEJORA EN LA PARTICIPACIÓN Y ASISTENCIA AUMENTO DEL SENTIDO DE PROPÓSITO Y
 EVALUACIONES POSITIVAS DE LA CONGRUENCIA CONFIANZA REFORZADA PARA ASUMIR DE
 EVALUACIONES POSITIVAS DE LA CONGRUENCIA MAYOR COMPROMISO CON LA PLANIFICAC
 MEJORA EN LA PARTICIPACIÓN Y ASISTENCIA MAYOR COMPROMISO CON LA PLANIFICAC
 EVALUACIONES POSITIVAS DE LA CONGRUENCIA AUMENTO DEL SENTIDO DE PROPÓSITO Y
 TASA DE RETENCIÓN DE LÍDERES Y COLABORACIÓN AUMENTO DEL SENTIDO DE PROPÓSITO Y
 MEJORA EN LA PARTICIPACIÓN Y ASISTENCIA FORTALECIMIENTO DE LA COHESIÓN Y EL
 TASA DE RETENCIÓN DE LÍDERES Y COLABORACIÓN MAYOR COMPROMISO CON LA PLANIFICAC
 LOGRO DE METAS Y PLANES DE ACCIÓN I FORTALECIMIENTO DE LA COHESIÓN Y EL
 MEJORA EN LA PARTICIPACIÓN Y ASISTENCIA FORTALECIMIENTO DE LA COHESIÓN Y EL
 EVALUACIONES POSITIVAS DE LA CONGRUENCIA REDUCCIÓN DE LA INTENCIÓN DE ABANDONAR

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INFLUYA EN LA MOTIVACIÓN Y PERMANENCIA DE LOS LÍDERES EN EL MINISTERIO?

- ANEXO 2: MATRIZ DE ORDENAMIENTO DE INFORMACIÓN

INFORMACIÓN GENERAL	NÚMERO DE MUJERES	NÚMERO DE HOMBRES
Jóvenes de 18 a 35 años	2	1
Adultos de 36 a 64 años	2	2
Personas adultas	2	2
De más de 65 años	1	3
SUBTOTAL	7	8
TOTAL	15	

Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
1. ¿Es esencial la formación en liderazgo y gestión de equipos para el desarrollo eficaz del ministerio pastoral?				10	5	
Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
2. ¿Son suficientes los conocimientos teológicos actuales para guiar y discipular a la congregación?		4	2	6	3	
Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
3. ¿La capacitación contribuye en consejería pastoral a resolver los			2	8	5	

desafíos presentes en la iglesia?						
Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
4. ¿Se considera prioritario el uso de tecnologías (redes sociales, transmisiones en vivo, etc.) para ampliar el alcance ministerial?		1	4	7	3	
Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
5. ¿La formación en manejo de conflictos ayuda a reducir la desmotivación y el abandono pastoral?			1	10	4	
Pregunta	OPCIONES					
	Falta de motivación y sobrecarga laboral	Conflictos interpersonales entre colaboradores	Carencia de conocimientos teológicos o doctrinales	Dificultades en la gestión administrativa y financiera	Uso limitado de tecnologías o redes sociales	Oros
6. ¿Qué desafíos específicos se observan en el ministerio que podrían abordarse con capacitación adicional?	4	4	6		1	
Pregunta	OPCIONES					
	Liderazgo y gestión de equipos	Consejería y acompañamiento espiritual	Predicación y enseñanza bíblica	Resolución de conflictos y mediación	Evangelismo y discipulado	Otros
7. ¿Qué áreas de formación se consideran más urgentes?	2	3	1	2	7	

para el equipo pastoral en este momento?						
--	--	--	--	--	--	--

Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
8. ¿Es preferible la capacitación presencial para fomentar la interacción entre líderes y colaboradores?			1	9	5	

Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
9. ¿Contribuye un plan de capacitación regular (mensual o trimestral) a mejorar las habilidades pastorales?				11	4	

Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
10. ¿El formato en línea ofrece mayor flexibilidad para participar en la formación pastoral?			8	6	1	

Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	

11. ¿Resultan más valiosos los talleres prácticos y participativos que las conferencias teóricas en el proceso de aprendizaje?			4	5	6	
--	--	--	---	---	---	--

Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	

12. ¿Se considera que la retroalimentación constante facilita la adopción de mejores prácticas ministeriales?

11

4

Pregunta	OPCIONES					
	Falta de tiempo o sobrecarga de responsabilidades	Limitaciones económicas para costear el programa	Falta de motivación o interés en la capacitación	Dificultades de transporte o distancias geográficas	Escasez de recursos tecnológicos o conexión a Internet	Otros
13. ¿Qué obstáculos se identifican para la participación continua en un programa de capacitación pastoral?	4	5	6			

Pregunta	OPCIONES					
	Presencial (interacción directa)	En línea (flexibilidad de horarios)	Híbrida (combina presencial y virtual)	Talleres intensivos de corta duración	Asesorías individuales o mentorías directas	Otros
14. ¿Qué modalidad (presencial, en línea, híbrida) se considera más práctica y por qué?	10	3	1	1		

Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
15. ¿Se considera que un seguimiento periódico, después de cada módulo de formación, favorecería la aplicación práctica de lo aprendido?				10	5	

Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
16. ¿Aporta la evaluación posterior a la capacitación una medición objetiva de la efectividad y el progreso en el ministerio?			1	12	2	

Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
17. ¿Se considera que la capacitación pastoral disminuye la intención de abandonar el ministerio en situaciones desafiantes?		2	4	8	1	

Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	

18. ¿Resulta útil definir indicadores (asistencia, retención de colaboradores, metas ministeriales) para evaluar el éxito del programa?			3	11	1	
---	--	--	---	----	---	--

Pregunta	OPCIONES					
	MUY EN DESACUERO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
19. ¿Refuerza la formación pastoral continua el compromiso y desempeño de los líderes a largo plazo?			3	11	1	

Pregunta	OPCIONES					
	Tasa de retención de líderes y colaboradores	Mejora en la participación y asistencia a actividades	Incremento en el número de nuevos proyectos o ministerios	Evaluaciones positivas de la congregación sobre el liderazgo	Logro de metas y planes de acción definidos	Otros
20. ¿Qué indicadores se consideran adecuados para medir la eficacia de la capacitación pastoral en la iglesia?	2	5		6	2	

Pregunta	OPCIONES
----------	----------

	Aumento del sentido de propósito y vocación	Reducción de la intención de abandonar el servicio	Fortalecimie nto de la cohesión y el compañeris mo en el equipo	Mayor compromiso con la planificación y el crecimiento pastoral	Confianza reforzada para asumir desafíos ministeriales	Otros
21. ¿De qué manera se espera que el programa de capacitación influya en la motivación y permanencia de los líderes en el ministerio?	5	1	3	4	2	