

SEMINARIO NAZARENO DE LAS AMÉRICAS

San José, Costa Rica

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES DE JÓVENES DEL DISTRITO
KANSAS CITY: UNA PASTORAL JUVENIL EN EL CONTEXTO HISPANO DE LOS
ESTADOS UNIDOS**

Por

David González Pérez

Proyecto de grado presentado

como requisito previo para optar al postgrado de

Maestría en Ciencias de la Religión con Mención en la Misión de la Iglesia

San José, Costa Rica

Septiembre 2013

SEMINARIO NAZARENO DE LAS AMÉRICAS

TRIBUNAL EXAMINADOR

Proyecto Ministerial de Integración presentado por David González Pérez a la facultad del Seminario Nazareno de las Américas, San José, Costa Rica, como requisito parcial para optar por el título de: Maestría en Ciencias de la Religión con Mención en la Misión de la Iglesia.

Tribunal Examinador

Dr. Jorge Alberto Baños Peña
Tutor

Dr. Geraldo Nunes
Lector

MSc. Sergio Benjamín Soria
Lector

Fecha: Septiembre 2013

AGRADECIMIENTOS

Estoy profundamente agradecido con Dios por la oportunidad de servirle a través del ministerio de jóvenes. Cada experiencia adquirida, durante más de 15 años en el ministerio, ha sido una confirmación de la gracia de Dios en mi vida y en la vida de los adolescentes, jóvenes y padres con los que he compartido esta jornada ministerial.

Sin duda, este proyecto es también una manera de agradecer a cada una de las iglesias en las que he colaborado, sea como pastor o líder de jóvenes, al ser invitado para compartir la Palabra o para capacitar a sus líderes de jóvenes. Es necesario que describa a estas iglesias como generosas, pacientes, arriesgadas y visionarias, pues no sólo han confiado en un servidor sino que han invertido en sus jóvenes y en un servidor apoyándome prácticamente en cada iniciativa de trabajo que les he presentado. Gracias de todo corazón.

Quiero mencionar también a todos los líderes de jóvenes con los cuales he compartido el ministerio juvenil, desde el nivel local hasta el nivel global. La formación que he recibido al estar en contacto con cada uno de ellos y ellas ha sido irremplazable. He aprendido sobre modelos de ministerio, métodos de acercamiento a los jóvenes, administración eclesiástica, estilos de liderazgo y herramientas para ser un buen mentor. Sin embargo, agradezco de manera especial por la pasión, alegría y compromiso con los que han desarrollado su tarea pastoral entre los adolescentes y jóvenes, pues, al verles en acción, he sido inspirado como pastor de jóvenes.

Agradezco también al equipo académico del Seminario Nazareno de las Américas por su compromiso para ofrecer una educación teológica de calidad, siempre teniendo en mente a la

iglesia local. Hago mención especial del Dr. Jorge A. Baños, por su apoyo brindado como tutor y compañero en el ministerio. Su constante comunicación fue determinante para la conclusión de este proyecto, asegurándose de que cumpliera con los estándares que un trabajo de esta índole requiere.

Finalmente, quiero agradecer a mi esposa, Tabita, por ser esa compañera en el ministerio que me apoya, ministra, anima, cuida, desafía e inspira. Sin duda, el pasaje de Eclesiastés 4:9-12 “... mejores son dos que uno...” es una realidad en nuestras vidas. Los dones y habilidades que Dios le ha dado para ministrar a las familias han hecho que nuestro ministerio sea la plataforma que muchos adolescentes y jóvenes necesitan para cumplir con el propósito de Dios para sus vidas.

SUMARIO

Autor: David González Pérez
Fecha: Septiembre del 2013
Mentor: Dr. Jorge Alberto Baños Peña
Título: **PROGRAMA DE
CAPACITACIÓN PARA LÍDERES
DE JÓVENES DEL DISTRITO
KANSAS CITY: UNA PASTORAL
JUVENIL EN EL CONTEXTO
HISPANO DE LOS ESTADOS
UNIDOS.**

El ministerio juvenil en Latinoamérica y entre las iglesias hispanas en los Estados Unidos está experimentado un cambio de paradigma. Ha pasado de ser visto como las actividades que mantenían ocupados a los adolescentes y jóvenes, mientras los adultos eran ministrados, a un ministerio que busca la formación integral de los adolescentes y jóvenes.

Este cambio de perspectiva ha traído una revolución en la manera de desarrollar el ministerio juvenil en la iglesia local, alentando a los líderes de jóvenes a enfocarse en un ministerio relacional y en un modelo basado en el cuidado pastoral y el discipulado.

Este es el escenario que el autor de este proyecto encontró al comenzar a reflexionar en la manera en que podría contribuir en este cambio de paradigma, considerando su involucramiento denominacional y su realidad en el contexto hispano de los Estados Unidos.

Este proyecto presenta lo que, a juicio del autor, se considera como una manera práctica para proveer capacitación a líderes de jóvenes laicos hispanos en el Distrito Kansas City. El contenido presenta, en primer lugar, una fundamentación bíblica y filosófica de la formación de líderes. Inmediatamente, se enfatiza en la necesidad de adoptar un modelo de ministerio pastoral,

reconociendo que el cuidado hacia los adolescentes y jóvenes necesita ser integral y a largo plazo.

En el capítulo del diagnóstico, se presentan las necesidades y desafíos prioritarios que los líderes de jóvenes hispanos en el distrito enfrentan en su quehacer diario. Además, se identifican las oportunidades que la iglesia tiene frente a sí para implementar un programa de capacitación para líderes de jóvenes.

Posteriormente, se presenta el diseño del proyecto, explicando cuáles son los objetivos y beneficios del desarrollo de un programa de esta naturaleza, así como los recursos necesarios para su implementación. Una vez más, se hace hincapié en que el eje central de la capacitación es la adopción de una pastoral juvenil en la iglesia local.

Finalmente, en el capítulo de las conclusiones, el autor hace una autoevaluación de su rol presente y futuro en el proyecto, así como se presentan recomendaciones para la implementación del proyecto y para futuras investigaciones que surjan como consecuencia del desarrollo de este programa de capacitación.

Para que un ministerio juvenil sea realmente relevante es necesario el desarrollo de una pastoral juvenil; y una pastoral juvenil requiere líderes de jóvenes comprometidos a desarrollar su tarea como parte de una filosofía de cuidado pastoral. No un cuidado que se enfoque en el mantenimiento o protección del grupo de jóvenes, sino un cuidado que los ayude a desarrollar todo su potencial en Cristo y, por lo tanto, a ser una parte activa de la misión de Dios.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. El problema y su importancia.....	2
1.1.1. Planteamiento del problema	4
1.1.2. Antecedentes y contexto.....	5
1.2. Motivación personal	5
1.3. Objetivos del proyecto.....	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
1.4. Delimitaciones.....	8
1.4.1. Del marco poblacional.....	9
1.4.2. Del marco geográfico.	9
1.4.3. Del marco institucional	10
1.5. Aspectos metodológicos	10
1.5.1. Tipo de investigación	11
1.5.2. Diseño de la investigación.....	11
1.6. Definición de términos claves	12

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentos bíblico-teológicos de la capacitación de líderes.....	15
2.1.1. La capacitación de líderes en el Antiguo Testamento	15
2.1.1.1. El ministerio formador de Moisés, el gran legislador.....	16
2.1.1.2. El ministerio formador del profeta Eliseo.....	18
2.1.2. La capacitación de líderes en el Nuevo Testamento	20
2.1.2.1. El ministerio formador de Jesús, el Maestro.....	20
2.1.2.2. El ministerio formador del Apóstol San Pablo	23
2.1.3. El propósito de la capacitación de líderes en la iglesia	25
2.2. La capacitación en el ministerio juvenil	28
2.2.1. Fundamentos del ministerio juvenil	29
2.2.2. La importancia de involucrar jóvenes y adultos en el liderazgo	31
2.3. Principios del liderazgo en el ministerio juvenil	35
2.3.1. El perfil del líder de jóvenes.....	35
2.3.2. Estilos de liderazgo	38
2.4. Diseñando un programa de formación de líderes de jóvenes	40
2.4.1. El marco general del programa de formación de líderes.....	40
2.4.2. Criterios para invitar a jóvenes y adultos a integrar el equipo de liderazgo	42
2.4.3. Premisas adicionales para la puesta en marcha de un programa de capacitación para líderes de jóvenes	45

CAPÍTULO III

DIAGNÓSTICO

3.1. Los objetivos del diagnóstico	49
3.2. Naturaleza del objeto de investigación	50
3.3. Tipo de investigación	50
3.4. Población y muestra	50
3.5. Variables: su definición e instrumentación	51
3.5.1. Variable independiente	51
3.5.2. Variable dependiente	52
3.5.2.1. Indicadores	52
3.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	53
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	54
3.8. Presentación de los resultados	54
3.8.1. Diagnóstico de fuentes secundarias.....	54
3.8.2. Informaciones del cuestionario aplicado	59
3.8.2.1. Importancia del ministerio juvenil en la iglesia local	60
3.8.2.2. Rango de edad del grupo de jóvenes.....	60
3.8.2.3. Diferencia entre una actividad juvenil y un ministerio juvenil.....	60
3.8.2.4. El rol del líder de jóvenes y del pastor de jóvenes.....	61
3.8.2.5. Los requisitos básicos para ser un líder o pastor de jóvenes.....	62
3.8.2.6. Recomendaciones para iniciar un ministerio juvenil	63
3.8.2.7. Metodología y áreas vitales para incluir en una capacitación sobre el ministerio	63
3.8.2.8. Cultura juvenil del ministerio hispano en los EE.UU	64

3.8.3. Observaciones de la entrevista	64
3.9. Análisis e interpretación de los resultados	66
3.10. Conclusiones.....	67

CAPÍTULO IV

DISEÑO DEL PROYECTO

4.1. Justificación del proyecto desde el marco teórico y del diagnóstico.....	70
4.2. Objetivos del diseño del proyecto	72
4.2.1. Objetivo general	72
4.2.2. Objetivos específicos.....	72
4.3. Beneficios que se esperan del proyecto.....	73
4.3.1. Beneficios directos	74
4.3.2. Beneficios indirectos	74
4.3.3. Beneficios a corto plazo	75
4.3.4. Beneficios a mediano plazo.....	76
4.3.5. Beneficios a largo plazo	77
4.4. Grupo social beneficiario del proyecto.....	77
4.5. Plan de trabajo o cronograma explicativo de actividades.....	78
4.6. Recursos y materiales del proyecto	79
4.6.1. Recursos humanos	79
4.6.2. Recursos materiales.....	80
4.7. Presupuesto.....	80
4.8. Evaluación del proyecto	81

CAPÍTULO V

AUTOEVALUACIÓN Y CONCLUSIONES

5.1. Autoevaluación	82
5.2. Evaluación de los objetivos del proyecto	84
5.3. Conclusiones finales	85
5.4. Recomendaciones a futuros investigadores	86
5.4.1. Estudiar la perspectiva distrital sobre la capacitación de líderes de jóvenes	86
5.4.2. Elaborar un proyecto que se enfoque en el desarrollo de las cualidades de liderazgo de los adolescentes y jóvenes	87
5.4.3. Investigar cómo este programa puede beneficiar a otras áreas de ministerio.....	87
5.5. Palabras finales	88

BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

1. Bibliografía.....	90
1.1. Lista de referencias citadas.....	90
1.2. Bibliografía general	93
1.3. Páginas de Internet.....	97

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario aplicado a los líderes de jóvenes y pastores	98
Anexo 2. Guía de entrevista aplicada a los líderes de jóvenes	100

Anexo 3. Mapa del área metropolitana de Kansas City	101
Anexo 4. Currículum del programa.....	102
Anexo 5. Estructura de una sesión de capacitación.....	113
Anexo 6. Guía del facilitador	114
Anexo 7. Cuadro de control individual de las lecciones	115

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Por tanto, vayan y hagan discípulos de todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre y del Hijo y del Espíritu Santo, enseñándoles a obedecer todo lo que les he mandado a ustedes. Y les aseguro que estaré con ustedes siempre, hasta el fin del mundo (Mateo 28:19-20, NVI).

La Gran Comisión, de acuerdo a Mateo 28, es hacer discípulos que vivan en obediencia a su Señor. Desde la perspectiva del ministerio juvenil esta tarea va más allá de organizar actividades para los jóvenes. Es una responsabilidad que implica llamar a los jóvenes a vivir una vida dinámica en Cristo, ayudarles a que lo sigan con compromiso y pasión, y proveerles las oportunidades para que participen activamente en la misión de Dios. Esta, sin duda, es una tarea pastoral.

Una de las preguntas más comunes en las iglesias cristianas, con relación al ministerio juvenil, es, ¿quién es el líder o las personas que están a cargo de las actividades del ministerio juvenil? Sin embargo, la pregunta debería ser no sólo enfocada en quién está a cargo de las actividades, sino, ¿están siendo los jóvenes pastoreados?, ¿están siendo nuestros adolescentes y jóvenes formados y no sólo entretenidos?

Sin temor a exagerar, una de las tareas más difíciles, pero al mismo tiempo más gratificantes, es formar líderes de jóvenes con un corazón pastoral. Líderes que amen a los adolescentes y jóvenes, que los inspiren y llamen a una relación personal y dinámica con

Jesucristo, que los acompañen en el proceso del discipulado mientras ellos mismos son también moldeados y que los ayuden a ser todo lo que Dios quiere que sean.

1.1. El problema y su importancia:

Hablar del ministerio juvenil trae a la mente un sinnúmero de imágenes, todas ellas reflejando escenas contrastantes. Desde felicidad total por la culminación de algún grado de estudios, ser correspondido(a) sentimentalmente, hasta los cuadros de soledad más tristes ocasionados por decisiones tomadas en un arrebato emocional.

Sin duda, la juventud es una etapa clave en la vida del ser humano. Una etapa en la que se toman decisiones trascendentales, tales como la profesión, la vida matrimonial o de soltería y, de manera por demás importante, la decisión de convertirse, o no, en un discípulo de Jesús.

Llama la atención que estas tres decisiones, ocurren, quizá, en la etapa más vulnerable del ser humano. Una etapa llena de cambios físicos, emocionales, psicológicos, de relaciones interpersonales y de roles en la sociedad. A lo anterior se agrega el hecho de que, en países como los Estados Unidos, la diversidad cultural exige a los adolescentes y jóvenes hispanos vivir en, por lo menos, dos culturas diferentes de manera simultánea. Por lo tanto, es necesario reconocer que, es de vital importancia el contar con una persona o grupo de personas que guíen de manera intencional e integral a los adolescentes y jóvenes, en esta etapa de su vida.

A lo largo de la Biblia se encuentran ejemplos de relaciones entre adultos y jóvenes, en las que se identifica a los adultos sirviendo en un rol de mentor, maestro o pastor. Un ejemplo de lo anterior es la relación de Pablo y Timoteo. En 1 Timoteo 4:12, Pablo exhorta al joven Timoteo a ser ejemplo en todas las áreas de su vida. En otras palabras, Pablo lo anima a vivir de acuerdo al llamado de Dios para su vida.

Históricamente, la Iglesia Cristiana también ha puesto un énfasis especial en los jóvenes, reconociendo en ellos su fuerza, pasión e idealismo. Muchos de los esfuerzos misioneros del siglo XVII surgieron, precisamente, por iniciativa de grupos de jóvenes que creyeron en la causa evangelizadora. La Iglesia del Nazareno no ha sido la excepción, ya que proyectos de ofrendas misioneras, servicio voluntario y de educación teológica, surgieron por iniciativa de movimientos de jóvenes (Hartke, 2005, ¶ 16-22).

Estudios realizados por el grupo Barna, publicados en su sitio web en enero del 2011, sobre los roles modelos para los adolescentes y jóvenes en los Estados Unidos, señalan que la influencia número uno en la formación espiritual de adolescentes y jóvenes es la familia. En ausencia de algún familiar, otros adultos significativos complementan o suplen ese papel. Coincide que estos adultos significativos son reconocidos por los mismos adolescentes como sus amigos y líderes religiosos (Barna Group, 2011, ¶ 1).

Considerando que las convicciones religiosas de una persona tienen una influencia significativa en otras áreas de la vida, esto deja a la familia y a la iglesia como las primeras fuerzas de influencia en la vida y toma de decisiones de los adolescentes y jóvenes.

Mark A. Holmen (2007), a lo largo de su libro *Building faith at home: Why faith at home must be your church's #1 priority (Construyendo la fe en el hogar: Por qué el hogar debe ser la prioridad #1 para la iglesia)*, desarrolla la premisa de que las iglesias deberían reconocer a los hogares como la influencia más significativa en la formación espiritual de los niños y adolescentes. Por esa razón, pastores principales y pastores asociados (incluyendo los pastores de jóvenes) deberían enfocar sus esfuerzos en ministrar a las familias desde una perspectiva claramente pastoral y no sólo ocuparse de la preparación de actividades que buscan el mantenimiento de la congregación cada fin de semana.

Basado en las razones mencionadas y, para fines específicos de este proyecto, se reconoce que, la Iglesia del Nazareno Hispana del Distrito Kansas City, a través de sus ministerios juveniles, tiene ante sí una gran oportunidad para responder con responsabilidad e intencionalidad a la necesidad de ayudar a los padres a ser los roles modelos que los adolescentes y jóvenes necesitan, al mismo tiempo de constituirse a sí misma como una influencia positiva en la formación integral de los adolescentes y jóvenes.

Existen aún muchas áreas por desarrollar. Sin embargo, durante los últimos tres años, los líderes de jóvenes hispanos han mostrado una gran disposición para realizar un ministerio que vaya más allá de simplemente organizar una reunión semanal (ministerio enfocado en el mantenimiento), para ocuparse en un ministerio que se enfoca en el evangelismo, el discipulado y el desarrollo de liderazgo en los adolescentes y jóvenes (ministerio enfocado en el alcance, desarrollo y multiplicación).

1.1.1. Planteamiento del problema:

El problema en sí es, la ausencia de una estrategia o modelo de capacitación ministerial para líderes de jóvenes hispanos en el Distrito Kansas City, que considere el rol de liderazgo desde una perspectiva pastoral.

Derivado del problema mencionado anteriormente, se reconoce también la falta de un currículum básico de capacitación para líderes de jóvenes hispanos, que tome en cuenta la naturaleza multicultural del ministerio juvenil de la iglesia hispana, así como la escases de recursos para trabajar en el evangelismo, discipulado y desarrollo de liderazgo entre los jóvenes.

Desarrollar un programa de capacitación para líderes de jóvenes, basado en una filosofía de pastoral juvenil, traerá motivación, crecimiento constante y desarrollo integral de los

ministerios juveniles en las congregaciones hispanas de la Iglesia del Nazareno en el Distrito Kansas City.

1.1.2. Antecedentes y contexto:

En el año 2010, el autor de este proyecto fue invitado a colaborar con el grupo de pastores hispanos del Distrito Kansas City, iniciando el trabajo de coordinación del ministerio juvenil entre las iglesias hispanas del distrito. Este hecho, aunado al trabajo que dos años atrás el autor y su esposa venían realizando, como pastores de jóvenes en su iglesia local, crearon la plataforma perfecta para colaborar con los líderes de jóvenes de otras iglesias hispanas del área metropolitana de Kansas City.

Al comenzar a trabajar con los pastores y líderes de jóvenes de cada una de las iglesias hispanas en el distrito, el conocimiento de la dinámica de ministerio en esta área geográfica se fue ampliando, y las relaciones de amistad empezaron a construirse sobre la base de que, aunque se ministra en iglesias locales diferentes, hay una misión en común y todos somos colaboradores en el reino de Dios.

Este tipo de relación ministerial ha permitido identificar, con mayor precisión, los recursos disponibles y las necesidades prioritarias de los líderes de jóvenes hispanos y de los grupos juveniles en el distrito.

1.2. Motivación personal:

Como Coordinador de Desarrollo de la Oficina Global de la JNI, así como pastor de jóvenes por vocación, al autor de este proyecto ha sido desafiado a crear estrategias para promover y facilitar el desarrollo integral de líderes de jóvenes, teniendo la premisa de que, una

formación intencional y holística en el líder de jóvenes se verá reflejada en un ministerio juvenil saludable.

Hay un dicho coloquial que dice, “echando a perder se aprende”; pero en el caso del ministerio juvenil no se aplica, porque cuando se habla de ministerio se habla de personas. En el ministerio juvenil no es posible tomar el riesgo de perder jóvenes; al contrario, se les necesita ayudar a desarrollarse integralmente, a involucrarse activamente en la misión de Dios y a comprometerse a ser instrumentos de bendición para sus familias, amigos, iglesia y comunidad. Esto no quiere decir que no existen errores en el ministerio juvenil, si los hay, pero lo que se busca es que el líder de jóvenes sea un buen mayordomo del llamado que ha recibido y se capacite de la mejor manera posible.

Durante más de 15 años de estar involucrado en el ministerio juvenil, el autor ha podido experimentar lo que significa ministrar con los jóvenes y a los jóvenes, pasando de un enfoque en las actividades a un enfoque en las personas y relaciones significativas, es decir, basado en una filosofía de cuidado pastoral.

El autor ha tenido también la oportunidad de recibir capacitación formal y colaborar en la implementación de algunas estrategias de capacitación para líderes de jóvenes en otras áreas del mundo. Al tiempo del diseño de este proyecto, como parte de su responsabilidad en la Oficina Global de la JNI, el autor trabaja en colaboración con líderes de instituciones educativas nazarenas alrededor del mundo, con el fin de proveer capacitación formal a líderes de jóvenes con un llamado pastoral.

A lo largo de la fase práctica de este proyecto, el autor procurará transmitir, a otros líderes de jóvenes, la visión de ministerio que él mismo ha adoptado, una visión que consiste en alcanzar a los jóvenes, discipularlos y ayudarles a desarrollar los dones y talentos que Dios les ha dado con el fin último de ser parte de la misión de Dios.

Finalmente, este proyecto busca ser ese puente que una la disposición y compromiso de los líderes de jóvenes hispanos del Distrito Kansas City con los fundamentos bíblicos, teológicos, filosóficos y prácticos del ministerio juvenil.

1.3. Objetivos del proyecto:

A continuación se describen los alcances deseados del proyecto:

1.3.1. Objetivo general:

Diseñar una estrategia de capacitación para líderes de jóvenes hispanos de la Iglesia del Nazareno en el Distrito Kansas City, basada en una filosofía de ministerio pastoral.

1.3.2. Objetivos específicos:

1. Elaborar un marco teórico que provea los fundamentos bíblicos, teológicos y filosóficos básicos del ministerio juvenil.

2. Evaluar las competencias y conocimientos de los líderes de jóvenes que actualmente están sirviendo en las iglesias que participarán en el proyecto.

3. Diseñar la estrategia para la implementación de un seminario intensivo sobre el ministerio juvenil (Capacitación Nivel 1).

a. Seleccionar el currículum del seminario, enfocado en tres elementos estratégicos: 1) Evangelismo, 2) Discipulado, y 3) Desarrollo de Liderazgo.

b. Desarrollar la estructura del seminario, basado en el concepto de un entrenamiento intensivo en el que pastores y líderes de jóvenes de iglesias locales del área se reunirán para ser desafiados a desarrollar un ministerio juvenil intencional.

c. Al término del seminario se invitará a líderes de jóvenes a participar en el siguiente nivel de capacitación.

4. Diseñar la estrategia para la implementación de un programa de capacitación para líderes de jóvenes laicos (Capacitación Nivel 2).

a. Desarrollar la estructura del curso, basado en el plan de 20 lecciones provistas por el ministerio de la JNI global y el departamento Capacitación Continua para Laicos (Continuing Lay Training).

b. Adaptar el currículo (20 lecciones) para que sea un programa de seis meses que combine los fundamentos generales de la pastoral juvenil desarrollada en un contexto multicultural, con la identidad y organización que provee la Iglesia del Nazareno.

c. Invitar y orientar al grupo de líderes de jóvenes que serán parte del programa de capacitación.

1.4. Delimitaciones:

En esta sección se describirá el marco geográfico-demográfico en el cual el proyecto fue realizado y el marco institucional que lo promovió.

Para tener una mejor referencia de la delimitación del proyecto es importante tener un panorama general de lo que representa la población hispana en los Estados Unidos. Según el censo de población efectuado en el año 2010 en los Estados Unidos, del total de la población del país (308, 745,538) la población hispana era de un total de 50, 477,594. El siguiente cuadro muestra la distribución por origen:

Cuadro 1
Población hispana en los Estados Unidos por origen

Total	Población	Porcentaje
Total	50,477,594	16.3
Mexicano	31,798,258	7.4
Puertorriqueño	4,623,716	1.2
Cubano	1,785,547	0.4
Centroamericano	3,998,280	0.6
Sudamericano	2,769,434	0.5
Dominicano	1,414,703	0.3
Español	635,253	
Otros	3,452,403	2.0

Nota: Información basada en el Censo del 2010 de los Estados Unidos. Ennis, S., Vargas, M., & Albert, N. (2011), *The Hispanic Population*. p. 3

1.4.1. Del marco poblacional:

El grupo que será el enfoque primario en este proyecto es, los líderes de jóvenes de las iglesias del Nazareno hispanas del área metropolitana de Kansas City, EE.UU. De manera indirecta, los pastores, el liderazgo y los grupos de adolescentes y jóvenes de las iglesias del área serán parte del análisis de la investigación.

1.4.2. Del marco geográfico:

Aunque no existe, a la fecha, información demográfica específica sobre la comunidad hispana que vive en la ciudad de Kansas City, el cuadro anteriormente mostrado sirve de referencia para comprender cómo la población de origen hispano tiene una importancia numérica considerable en la población total de los Estados Unidos.

Para fines del proyecto que el autor realiza, se considerará el área metropolitana de Kansas City como el marco geográfico del proyecto. El área metropolitana de Kansas City se encuentra en el centro de los Estados Unidos, donde confluyen los ríos Kansas y Missouri. El

área metropolitana incluye, propiamente, la ciudad de Kansas City, así como otras ciudades cercanas, tales como Overland Park, Shawnee, Independence, Raytown, Olathe, Lenexa, Belton y Gardner City. Además tiene la particularidad de pertenecer tanto al estado de Missouri como al estado de Kansas.

Al área metropolitana de Kansas City está formada por 15 condados, y cada condado cuenta con algunas ciudades, las cuales juntas tienen una población de aproximadamente 2,343,008 habitantes, según fue reportado en el censo del año 2010. El área metropolitana de Kansas City ocupa el lugar 23 de las metrópolis más pobladas en los Estados Unidos (OMB Bulletin, 2013, ¶ 1).

Las iglesias del Nazareno hispanas que serán parte del proyecto, se encuentran en las ciudades de Olathe, Shawnee Mission, Independence, Kansas City, Lee Summit y Lenexa.

1.4.3. Del marco institucional:

El proyecto se desarrollará en los límites jurisdiccionales del Distrito Kansas City, de la Iglesia del Nazareno, el cual cuenta con 80 iglesias en total (Church of the Nazarene, 2012, ¶ 41) pero sólo 7 de ellas son iglesias hispanas organizadas o tienen un ministerio hispano funcionando. Particularmente este proyecto tendrá el involucramiento del grupo de iglesias hispanas del Distrito Kansas City, contando con tres iglesias hispanas organizadas y cuatro ministerios hispanos que ministran bajo la cobertura de iglesias multiculturales.

1.5. Aspectos Metodológicos:

Los aspectos metodológicos que el autor plantea en esta investigación para el desarrollo del proyecto son los siguientes:

1.5.1. Tipo de Investigación:

En lo que respecta al Capítulo III, Diagnóstico, el autor realizó un tipo de investigación que, aunque incorpora el análisis de elementos cuantitativos, por la naturaleza del objeto de la investigación la iglesia y los líderes de jóvenes decidió darle mayor atención a los elementos cualitativos.

Además de utilizar algunas referencias bibliográficas y fuentes secundarias, el autor de este proyecto también utilizó una serie de técnicas y herramientas que incluyen la observación participativa, los grupos de discusión, la entrevista y, como instrumento de apoyo, se aplicó un cuestionario de respuestas abiertas al grupo muestra integrado por los líderes de jóvenes y los pastores de las iglesias o ministerio hispanos en el Distrito Kansas City.

La aplicación de estas herramientas de investigación tuvo como objetivo confirmar, con evidencia documentada, la necesidad de desarrollar un programa de capacitación para líderes de jóvenes hispanos que tenga como eje central una filosofía de ministerio pastoral.

1.5.2. Diseño de la investigación:

En primer lugar, el autor visitó las iglesias involucradas en esta investigación para establecer no sólo contactos sino una relación de compañerismo ministerial con los pastores y líderes de jóvenes. Posteriormente se guió a los líderes de jóvenes y pastores de las iglesias locales a evaluar la importancia del rol que el ministerio de jóvenes tiene en la vida de la iglesia local. El desafío final consistió en guiar a los líderes de jóvenes a identificar la necesidad de una pastoral juvenil en cada una de las iglesias hispanas del Distrito.

Esto se espera lograr con la celebración de un seminario intensivo para líderes de jóvenes (Nivel de Capacitación 1), enfocado en tres componentes estratégicos del ministerio: Evangelismo, Discipulado y Desarrollo de Liderazgo. Este seminario servirá también como

instrumento para presentar la justificación e importancia de un ministerio juvenil intencionado, basado en un enfoque pastoral.

Posteriormente al seminario intensivo, se iniciará una Programa de Capacitación para Líderes de Jóvenes Laicos (Nivel de Capacitación 2), en el que los líderes de jóvenes deberán cubrir un currículo de 20 lecciones las cuales tienen como mapa ministerial las cuatro Cs que el Manual de la Iglesia del Nazareno señala cómo áreas básicas para la preparación ministerial: Contenido, Competencia, Carácter y Contexto (Iglesia del Nazareno, 2010, pp. 196-198).

La situación ideal es que estos dos niveles de capacitación se repitan por lo menos una vez cada dos años. De esta manera se podrá dar seguimiento a nuevos líderes de jóvenes a nivel local que, eventualmente, se irán involucrando en el ministerio. Al término del primer periodo de trabajo (seis meses) se evaluarán los resultados de las capacitaciones.

1.6. Definición de términos claves:

Anglosajón: Se dice de los individuos y pueblos de procedencia y lengua inglesa (RAE, 2001). En el caso particular de este proyecto se refiere al grupo étnico o cultura que aunque nació en los Estados Unidos de América, tiene raíces europeas y comúnmente se le conoce en el contexto hispano como los americanos.

Capacitación: Se refiere a la preparación y formación intencional que se da a una persona o grupo de personas con el propósito de desarrollar con eficiencia y efectividad una tarea. Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo (RAE, 2001). En el caso particular de este proyecto, se enfoca en los líderes de jóvenes.

Discipulado: El proceso intencional a través del cual la iglesia ayuda al nuevo creyente a alcanzar su madurez en Cristo. Este proceso aunque tiene etapas bien definidas y una gran

variedad de recursos, básicamente debe entenderse que más que un programa o curso, es un proceso de formación que dura toda la vida (Ortiz, 2002, pp. 90-91).

Desarrollo de liderazgo: La tarea que implica el descubrimiento de dones y talentos para ponerlos al servicio de la misión de Dios y, por lo tanto, al servicio del prójimo, sea creyente o no creyente.

Hispano (a): Pertenece o relativo a la población de origen hispanoamericano que vive en los Estados Unidos de América (RAE, 2001).

JNI: Son las siglas del ministerio juvenil de la Iglesia del Nazareno (Juventud Nazarena Internacional) el cual se encarga de organizar y administrar el ministerio entre los adolescentes y jóvenes desde el nivel local, distrital, de área, regional, hasta el nivel global (Iglesia del Nazareno, 2010, p. 86).

Juventud: Edad que se sitúa entre la infancia y la edad adulta (RAE, 2001).

Líder de jóvenes: Aquella persona joven o adulta que tiene bajo su responsabilidad el cuidado pastoral de los adolescentes y jóvenes, así como la organización del ministerio juvenil en una iglesia local. Se hace una distinción entre líder de jóvenes y líder juvenil, siendo este último un adolescente o joven que asume una tarea o responsabilidad dentro del ministerio de jóvenes, pero no de cuidado pastoral hacia los otros jóvenes.

Ministerio: El *Diccionario Bíblico Certeza* define ministerio como el servicio religioso de toda la congregación o de un individuo (Bruce, 2003, p.896). Por otro lado, en el *Diccionario Teológico Beacon* se describe ministerio como servir, suplir, proveer, ayudar o administrar (Taylor, 1995, p.435).

Modelo: Arquetipo o punto de referencia para reproducirlo (RAE, 2001). Se refiere a un ejemplo, prototipo o muestra que sirve como referencia para desarrollar otros métodos,

estrategias o proyectos similares, el cual por su propia naturaleza es perfectible, flexible y adaptable.

Multicultural: Hace referencia a la interacción y convivencia de diversas culturas (RAE, 2001). Esta convivencia se puede dar en términos sociales, étnicos, de tradiciones, de cosmovisión y de lenguaje. De manera especial se hace énfasis en la interacción entre la cultura hispana y la anglosajona.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Y él mismo constituyó a unos apóstoles, a otros profetas, a otros evangelistas, a otros pastores y maestros, para edificación del cuerpo de Cristo. Hasta que todos lleguemos a la unidad de la fe y del conocimiento del hijo de Dios, a la estatura de la plenitud de Cristo (Efesios 4:12-13).

2.1. Fundamentos bíblico-teológicos de la capacitación de líderes:

A lo largo de la Biblia se encuentran múltiples pasajes que señalan el propósito e importancia de capacitar líderes en el ministerio de la iglesia. En esta sección se presentan algunos ejemplos significativos de esta tarea tanto en el pueblo de Israel como en los primeros años de formación de la Iglesia, los cuales darán sustento al tema relacionado con la necesidad e importancia de capacitar líderes.

2.1.1. La capacitación de líderes en el Antiguo Testamento:

Desde muy temprano en la historia de Dios con el ser humano, es posible observar cómo hombres y mujeres fueron llamados para cumplir con tareas específicas de liderazgo. Los nombres de José, Abraham, Moisés, Josué, entre muchos otros, vienen a la mente cuando de liderazgo se trata. Engstrom (1980) señala en su libro *Un líder no nace, se hace* la siguiente apreciación:

La Biblia está llena de ejemplos que nos presentan a Dios en busca de dirigentes, y cuando los encontró, los utilizó plenamente, en la medida que satisfacían los requisitos

espirituales establecidos por Dios, a pesar de las deficiencias humanas de ellos (pp. 31-32).

2.1.1.1. El ministerio formador de Moisés, el gran legislador: Probablemente uno de los líderes más significativos en el Antiguo Testamento fue Moisés, quien fue utilizado por Dios para guiar a por lo menos un millón de personas a salir de Egipto. El pueblo hebreo sufría como esclavos de los egipcios y necesitaba un caudillo, un líder, que primero los hiciera reflexionar en su situación, luego los animará a salir de esa situación y finalmente los guiará en esa aventura.

Moisés no fue un improvisado. Él mismo pasó por un tiempo de preparación, tanto en el palacio de Faraón, como en los 40 años que fue un fugitivo en el desierto (Éxodo caps. 1-3).

Sin embargo, fue hasta que inició su aventura como líder del pueblo de Israel que Moisés se dio cuenta de que buscar, reclutar y capacitar otros líderes sería clave no sólo en su efectividad como líder para cumplir con la tarea asignada, sino en el crecimiento saludable y a largo plazo de la misión que Dios había dado al pueblo de Israel: “Ser de bendición a todas las familias de la tierra” (Génesis 12:3).

Un ejemplo de esta situación se encuentra en Éxodo 18. En ese suceso histórico, Moisés estaba intentando hacerlo todo por sí mismo: guiar al pueblo, interceder por el pueblo y juzgar los asuntos de todo el pueblo. Él se había constituido como el único juez y consejero de un pueblo numeroso, aproximadamente 2 millones de personas. Esta situación fue percibida por su suegro, Jetro, quien le sugirió que buscara líderes a los cuales pudiera asignar tareas que no sólo respondieran a las necesidades del pueblo, sino que le aliviaran la carga en sus responsabilidades como líder. Leo G. Cox, (1990), en el comentario sobre el libro de Éxodo, resalta que lo que Jetro hace con Moisés es recordarle que era humano, aun con su fortaleza, y muestra una preocupación real al agregar, “desfallecerás... no podrás hacerlo solo” (Harper, 1990, p. 228).

En la tarea ministerial es clave reconocer que el trabajo en equipo no sólo es importante sino indispensable. Que un solo individuo realice la tarea ministerial no sólo es duro, sino que retrasa la misión presente de la iglesia y pone en riesgo el futuro de la misma. En el mismo comentario bíblico, nos explica que, en realidad, Moisés ya contaba con un grupo de líderes y ancianos que habían representado a las tribus del pueblo en diversas ocasiones. El mismo pueblo sabía de esta forma de organización pues en Egipto tenían cuadrillas de trabajo y capataces (Éxodo 5). Sin embargo, la responsabilidad de Moisés era asegurarse de que los hombres que servirían como jueces fueran sinceros en sus veredictos e inmunes al soborno (Harper, 1990, p. 229).

La simple tarea de elegir líderes o jueces no era nada sencilla e implicaba una gran responsabilidad para Moisés.

El comentario adicional de Leo G. Cox, mencionado previamente, provee una luz para ver la similitud entre la época de Moisés y la época actual. Las organizaciones o instituciones están promoviendo el trabajo en equipo porque se dan cuenta de los beneficios que esto trae a la organización. Saben que no es posible que una sola persona planee, dirija, ejecute y evalúe el trabajo.

La diferencia entre un proyecto social, económico o político, con el ministerio de la iglesia es que, en este último, el propósito, la misión y la aprobación provienen de Dios. Es allí donde radica la importancia del líder que seleccionará al grupo de trabajo o liderazgo. El líder cristiano debe asegurarse de que cuenta con la aprobación y dirección de Dios, así como transmitir con claridad al equipo de trabajo cuál es la misión específica de Dios para la iglesia o ministerio.

Moisés escuchó el consejo de su suegro y, de esta manera, con un equipo de trabajo, fue posible responder a las necesidades del pueblo de Israel. Moisés pudo compartir la carga que llevaba sobre sus propios hombros, cuando otras personas comenzaron su desarrollo como líderes

y, como resultado, nuevos líderes efectivos fueron levantados y las necesidades del pueblo fueron atendidas.

Más adelante en la jornada, Dios le dice a Moisés que Josué es la persona que guiará al pueblo a poseer la Tierra Prometida. En Deuteronomio 3:28, Moisés mismo relata las instrucciones que recibió de parte de Dios: “Dale a Josué las debidas instrucciones; anímalo y fortalécelo, porque será él quien pasará al frente de este pueblo y quien les dará en posesión la tierra que vas a ver” (NVI).

2.1.1.2. El ministerio formador del profeta Eliseo: Otro ejemplo de la formación de líderes en el Antiguo Testamento se encuentra en los relatos de los libros de Reyes, especialmente en los primeros capítulos de 2 Reyes, en donde se hace alusión a ciertas comunidades de profetas, tal como Betel. También se hace alusión a que los profetas tenían discípulos (2 Reyes 2-6). En su libro *El profeta Eliseo*, Hussey (2002) nos dice que estas comunidades o escuelas de profetas tenían el propósito no sólo de subsistencia y protección, sino de formación de los nuevos profetas (p. 46).

Hussey (2002) describe esta relación entre el grupo de profetas y el profeta que los lideraba como una relación de padre a hijos. Señala además lo siguiente:

Podemos definir las relaciones de los miembros de estas instituciones como hijos de profetas en cuanto a su carácter, presididos por un profeta en lo que se refiere a autoridad y discípulos en cuanto a su capacitación practicando a la vez la mutua convivencia (pp. 46-47).

Hussey (2002) agrega que es difícil conocer el origen de las escuelas o comunidades de profetas con precisión, pero lo que sí se sabe es que tenían un elemento en común: el ministerio profético. Él escribe:

No sabemos con exactitud cómo vivían estos hombres en sus comunidades. No sabemos si se unían al grupo por vocación divina, o si se sentían atraídos al profeta por sus enseñanzas que exponía, o si quizá el mismo profeta era quien los invitaba a unirse al grupo. Bien puede ser que las tres alternativas, o una combinación de las mismas, era lo que inducía a estos hombres a nuclearse (p. 46).

El profeta Eliseo vivió por un buen tiempo en una de esas comunidades (2 Reyes 4 y 6) y tuvo sus propios discípulos. Eliseo tuvo un rol de liderazgo entre los profetas y capacitó a nuevas generaciones de profetas.

El mismo Eliseo tuvo un periodo de formación a los pies de uno de los profetas más representativos de la historia del pueblo de Israel, Elías. Aunque no fue parte de una escuela de profetas, si tuvo una relación de mentoría y transferencia de vida, bajo el cuidado de Elías (1 Reyes 19:19-21).

Los primeros capítulos del 2º libro de Reyes muestran la clase de relación que existía entre Elías y Eliseo. Esta era una relación muy estrecha, los 7 días de la semana y prácticamente las 24 horas del día. “¡Sin duda, Eliseo tuvo en Elías un gran profesor de teología y misionología!” (Hussey, 2002, p. 36).

Fueron especialmente los últimos años de Elías, antes de que fuera arrebatado por un carro de fuego y llevado al cielo en un remolino (2 Reyes 2:1-12), los que significaron un parte aguas en la vida de Eliseo. Verdaderamente, este tipo de relación fue una formación efectiva, práctica e intencional para Eliseo, la cual él pudo reproducir años más adelante cuando fue reconocido como un líder o varón especial de Dios.

2.1.2. La capacitación de líderes en el Nuevo Testamento:

Es muy importante que usted sea mentor de alguien. Entrénelo. Enséñele lo que usted sabe, vierta sus conocimientos especialmente sobre aquellos que tiene bajo autoridad, los que con eficacia y dedicación llevan a cabo sus instrucciones, llámese un empleado, un hijo, etc. (Murdock, 2001, p.81).

A continuación se presentan dos modelos de formación de líderes en el Nuevo Testamento: El ministerio de Jesús y el ministerio del Apóstol San Pablo.

2.1.2.1. El ministerio formador de Jesús, el Maestro: Al pasar del Antiguo Testamento al Nuevo Testamento, es imprescindible comenzar con Jesús. Al reflexionar en Jesús y su ministerio, es necesario declarar que, él ha sido el líder por excelencia y el marco de referencia en la tarea de formación de líderes en la iglesia. Prueba de ello es la relación que existió entre él, como maestro, y doce hombres que fueron sus discípulos (Mateo 4; Marcos 1:16; y Lucas 4:5-11; y Juan 1:35-42).

Casi tres años de relación en los que Jesús intencionalmente los buscó, los llamó, convivió con ellos, los animó, los exhortó, los corrigió, los capacitó y los envió para continuar la misión que él tenía en mente desde un principio de su ministerio.

Murdock (2001) señala lo siguiente acerca de la tarea educadora de Jesús:

Se sentaba con sus doce discípulos. Los mantenía motivados, influenciados e inspirados. Les enseñaba sobre la oración, les instruía sobre el cielo, les enseñaba sobre el infierno. Educó a sus discípulos en muchos temas, que incluían su propósito, el dar y las relaciones (p. 82).

En los evangelios se pueden encontrar incontables enseñanzas de Jesús hacia sus discípulos. Es cierto que, en muchas ocasiones, quienes escucharon sus enseñanzas fueron muchos más que esos doce hombres; sin embargo, es evidente que Jesús dedicó una gran parte de su tiempo a ese pequeño grupo, pues era la manera de ser efectivo en su tarea de capacitación.

Aun dentro de ese grupo de doce hombres, Jesús dedicó una atención aún más específica a tres de ellos Pedro, Juan y Jacobo, consciente de que mientras más una persona se concentre en capacitar a un grupo reducido de personas, la efectividad de esta tarea se incrementa. “Jesús sabía que la única forma de perpetuar la verdad consistía en trasmitirla, así que se dedicó a preparar a sus discípulos” (Engstrom, 1980, p. 45).

Jesús invirtió casi 3 años de su vida exclusivamente en enseñar y vivir esas verdades eternas con sus discípulos, fuese en la sinagoga o una conversación a la orilla del lago. Este principio se conoce como transferencia de vida, y sólo se puede realizar con efectividad teniendo un grupo reducido de personas como discípulos.

Cuando Jesús llamó a sus discípulos, los llamó a seguirlo. Ese fue el llamado supremo, y como consecuencia de que lo siguieron, se convirtieron en siervos efectivos. “El ejemplo que Jesús les dio a sus discípulos, la asociación con él, fue la esencia de la metodología de Cristo” (Kuhne, 1980, p. 34). La enseñanza que salta a la vista es que el ejemplo del líder no sólo capacita al discípulo, sino que también lo estimula.

Pero Jesús no sólo fue un ejemplo, sino que además los condujo al mismo terreno de la práctica ministerial. Por lo menos en una ocasión leemos en los evangelios (Mateo 10:-16; Marcos 6:8-12 y Lucas 10:1-12) que Jesús envió a 72 de sus discípulos, de dos en dos, a las ciudades y lugares a donde él iba a ir. En esos lugares los discípulos predicaron el mensaje del reino de Dios. Un mensaje que ya habían escuchado predicar a su Maestro.

Lucas Leys (2012) señala que al pensar en el liderazgo de Jesús, aunque es imposible describirlo a cabalidad, es posible, al menos, establecer un parámetro de lo que él significó para los hombres y mujeres que lo siguieron durante su tiempo en la tierra, y para aquellos que a lo largo de 2000 años, en distintos lugares y épocas, lo han reconocido como su Señor y Salvador

(p. 10). De manera particular, por el tema de esta sección, como el mejor líder de la historia. Este modelo de liderazgo se puede visualizar en las siguientes cinco dimensiones o estilos de liderar:

- Liderazgo de autoridad
- Liderazgo de servicio
- Liderazgo de redención
- Liderazgo de resistencia
- Liderazgo de esperanza (pp. 10-14)

El gran teólogo nazareno, William H. Taylor (s.f.), también hace un gran aporte al tema, al mencionar en su libro *Así enseñó Jesucristo* que el rasgo informal del ministerio educativo de Jesús es evidente a través de sucesos casuales, charlas de sobremesa y conversaciones junto al fogón. Sin embargo, la informalidad no significa que no hubiese una intencionalidad al enseñar la doctrina y adiestrar a sus discípulos en cuanto a las habilidades del ministerio (pp. 10-11). También señala que la sencillez de la enseñanza de Jesús no significaba simpleza ni superficialidad. Sus palabras eran claras, comprensibles y relevantes para el ciudadano normal (pp. 10-11).

Finalmente, al hablar de Jesús como formador de líderes, es necesario reconocer su autoridad como maestro. La gente, sus discípulos y hasta algunos de sus enemigos lo llamaban Rabí, que era un título reservado para los maestros judíos. Esa autoridad emanaba de sus palabras, las cuales, además de ser verdad, tenían relevancia en el pasado, presente y futuro (Jones, 1931, pp. 318-319).

Las enseñanzas de Jesús no eran simplemente una cátedra universitaria o una conferencia magistral, aunque podrían serlo en cuanto a la calidad de la exposición y el contenido. Las enseñanzas de Jesús eran un testimonio de su carácter, de la pasión que había en su corazón y del

propósito por el cual decidió encarnarse y entregar su propia vida por la humanidad. ¡Ese fue el sello distintivo del liderazgo de Jesús!

2.1.2.2. El ministerio formador del Apóstol San Pablo: Al continuar con la lectura cuidadosa del Nuevo Testamento, destaca entre los apóstoles, Pablo, el apóstol de los gentiles. Quizá uno de los mejores formadores de líderes, después del propio Jesús. En el libro de Hechos de los apóstoles y en sus propias cartas, es posible identificar un gran número de personas que fueron sus discípulos, colaboradores y ayudantes en el ministerio.

El apóstol Pablo entendió claramente cuál era la naturaleza y misión de la iglesia, por lo tanto, también entendió que el involucramiento y la capacitación intencional de hombres y mujeres en el ministerio de la iglesia era esencial para el avance del reino de Dios.

Hay varios ejemplos de esta comprensión del apóstol Pablo, pero quizá la muestra más clara de esta tarea que desempeñó Pablo fue la relación que tuvo con Timoteo (Hechos 16-19; 1 y 2 Timoteo). En este caso, Pablo invirtió tiempo sirviendo como un mentor: lo tuvo consigo un tiempo, le modeló una vida de servicio, viajaron y ministraron juntos, y posteriormente le delegó la responsabilidad de pastorear una iglesia que no podía ser atendida por el apóstol, pues él tenía como meta continuar su trabajo misionero en otras ciudades.

El caso de Timoteo no fue aislado. Se agregan a la lista Tito, Juan Marcos y otros hombres y mujeres que compartieron el ministerio con el apóstol.

Mónica Mastronardi de Fernández (2005) apunta lo siguiente sobre la tarea capacitadora de Pablo:

Pablo capacitó a éstos y muchos otros discípulos ‘en el camino’, es decir ‘en el ministerio’ y no ‘para el ministerio’. ¿Cómo lo hacía?: (1) Enviaba estudios escritos: Sus cartas eran verdaderos cursos a distancia. Algunos creen que varias de sus epístolas circulaban por las distintas iglesias. (2) Instruía a través de cartas personales a los pastores

de iglesias y supervisores. (3) Cuando visitaba los diferentes lugares de acuerdo al tiempo de su estancia enseñaba, en forma regular o intensiva (p.14).

En una de sus cartas a Timoteo (2 Timoteo 2:2), Pablo le encarga que lo que le había escuchado decir, lo enseñara a creyentes dignos de confianza que estuvieran capacitados para enseñar a otros. Al respecto, J. Oswald Sanders (1983) señala lo siguiente:

En una época en que a un joven de menos de treinta años no se le ponía mucha atención, la juventud de Timoteo era una verdadera desventaja. Sin embargo, eso no impidió que Pablo le diera responsabilidad y lo animara a no desmayar (p. 190).

De alguna manera, las altas expectativas y exigencias de Pablo hacia Timoteo hicieron que este joven diera lo mejor de sí y fuese un líder reconocido por las iglesias de la época. El principio de la autoridad en el liderazgo es evidente en la relación entre Pablo y Timoteo. Él delegó autoridad a Timoteo, y a mayor autoridad delegada, mayor responsabilidad adquirida.

En la relación de Pablo y Timoteo también encontramos el principio de la responsabilidad. A diferencia de la autoridad, la responsabilidad no se delega, sino se comparte. Pablo no dejó a la deriva al joven Timoteo. Pablo sabía que ambos eran colaboradores de Dios (1 Corintios 3:9) y debían apoyarse el uno al otro. Especialmente en las dos cartas de Pablo a Timoteo se nota que él asume su rol como un mentor y padre espiritual.

De allí que, aunque fuera a la distancia, Pablo acompañó a Timoteo en el ministerio. Sanders resume los consejos que Pablo dio a Timoteo de la siguiente manera: 1) guarda lo que se te ha encomendado; 2) actúa sin favoritismo; 3) guarda sin mancha los principios; y 4) mantén un sentido de urgencia (Sanders, 1983, pp.191-193).

Como se ha visto en los ejemplos mencionados, la necesidad de capacitar líderes radica en la necesidad de involucrar hombres y mujeres que colaboren en la misión de Dios para su iglesia, y de esta manera avanzar el reino de Dios en este mundo. Una sola persona no podrá llevar a

cabo todo el trabajo y los resultados se verán limitados a menos que más personas estén involucrados activamente.

Paolo Lacota (2008) menciona lo siguiente:

Cuando involucramos otras personas en el ministerio encontramos diversidad y riqueza del trabajo mancomunado, lo cual evita que nos desgastemos pues la carga y la visión la compartimos todos. Además, nos permite llegar a otras personas y cumplir los objetivos, así nos ausentemos en algún momento (Leys, 2008, p. 42).

La declaración anterior señala dos razones adicionales para involucrar y capacitar a hombres y mujeres en el ministerio: 1) la riqueza y diversidad que se agrega al ministerio que realiza la iglesia, ya que otros estilos de liderazgo y ministerio ayudarán a la iglesia a alcanzar y ministrar a una mayor cantidad de personas, y personas con diferentes contextos; y 2) el ministerio de la iglesia no depende de una persona, por lo que aun estando ausente el líder del grupo o habiendo cambios en el liderazgo, otros líderes pueden continuar con la tarea. Este fue el deseo de Jesús cuando le dijo a sus discípulos, “id y haced discípulos... enseñándoles todas las cosas que yo les he mandado...” (Mateo 28:19).

2.1.3. El propósito de la capacitación de líderes en la iglesia:

Cuando se piensa tanto en la razón por la que debe capacitarse a hombres y mujeres en el liderazgo, así como en el destino final hacia el cual se dirige esta tarea, es necesario considerar la naturaleza misma de la iglesia.

La naturaleza de la iglesia se describe al responder la pregunta, qué es la iglesia. El Diccionario Teológico Beacon describe a la iglesia de la siguiente manera: “La iglesia es una institución divina, fundada por Cristo, y compuesta de creyentes verdaderos. Es la comunidad de la redención, y constituye una raza nueva y singular, unida por el Espíritu en los vínculos de la sangre del Calvario” (Taylor, 1995, p. 348).

Todos los creyentes son la iglesia, la cual es el cuerpo visible de Cristo (Efesios 5:23), por lo tanto, la iglesia depende de él, de su naturaleza y de su misión hacia el mundo. Y si todos los creyentes son la iglesia, entonces, todos tienen la responsabilidad y privilegio de ser parte de la misión de Dios hacia el mundo.

Además agrega:

La función interna de la iglesia es ser ejemplo de adoración, de enseñanza, de comunión y de servicio. Su misión externa es representar a Dios en Cristo al mundo entero, por la santidad de vida y por la proclamación del evangelio a toda criatura (Taylor, 1995, p. 348).

Acerca de estas funciones, el apóstol Pablo menciona a los ministerios y dones como los instrumentos visibles de ambas funciones. Dependiendo de la eficacia de estos dones y ministerios puede decirse que la iglesia está cumpliendo con su doble función. Por lo tanto, por deducción, se concluye que el propósito de la capacitación del pueblo de Dios, es edificar el cuerpo de Cristo: Para que todos los miembros del cuerpo de Cristo lleguen a la unidad de la fe y del conocimiento del Hijo de Dios, identificados y conformados plenamente al modelo o estatura de Cristo” (Efesios 4:12-13 paráfrasis del autor). El modelo o estatura de Cristo tiene que verse en términos de su carácter, es decir, el amor y la santidad (1 Juan 4:8 y 1 Pedro 1:15-16).

Además de estar supeditada a la naturaleza de la iglesia, la capacitación de líderes está íntimamente relacionada con la misión de la iglesia, la cual en realidad es la misión de Dios. Esa misión de restaurar la relación original entre Dios y la humanidad, y aun entre la humanidad y el resto de la creación: “Porque de tal manera amó Dios al mundo, que ha dado a su Hijo unigénito para que todo aquel que crea en él no se pierda sino que tenga vida eterna” (Juan 3:16).

La tarea de capacitar líderes en la iglesia está entonces sujeta a la consecución del fin último que es reconciliar a la humanidad con Dios. Una vez la iglesia tiene claro quién es ella,

cuál es su propósito y su meta, es importante determinar cómo deberá organizarse para cumplir con ese propósito y meta.

Es común encontrar iglesias que están en extremos opuestos. Por un lado, iglesias que se caracterizan por la burocracia, es decir, están sobre organizadas y enfocadas en mantener la estructura de la organización en lugar de enfocarse en la misión: hacer discípulos.

Por otro lado, existen iglesias que tiene una estructura mínima o simplemente carecen de ella, en ocasiones por desconocimiento, pero en la mayoría de los casos como un rechazo intencional a cualquier intento de implementación de alguna estructura formal que las limite. Allí es cuando el rol del liderazgo entra en acción, buscando la transformación de mente y corazón.

John Maxwell (1996) escribe en su libro *Desarrolle los líderes que hay alrededor de usted* lo siguiente:

Si uno desea ser un buen líder, debe levantar otros líderes a su alrededor. Debe establecer un equipo. Debe hallar la manera de que otros capten su visión, la implementen y colaboren en materializarla. El líder vislumbra la imagen mental, pero necesita que otros le ayuden a que este panorama se haga realidad (p. 8).

El desafío del liderazgo es encontrar y/o desarrollar una estructura lo suficientemente consistente y a la vez flexible que permita a la iglesia mantener la vida, pasión y energía que caracterizan a una organización dinámica y creciente, al mismo tiempo que le ayude a ser efectiva en la predicación del evangelio, la formación de discípulos y en el uso de todos los recursos, dones y habilidades de los miembros de la congregación.

2.2. La capacitación en el ministerio juvenil:

Lucas Leys (2008) define el compromiso de continuar aprendiendo como la clave para un liderazgo eficaz, al declarar lo siguiente:

Hay una clave secreta que siempre se repite en los líderes eficaces, un denominador común que salta a luz en la vida de quienes dejan una marca positiva con su liderazgo. Es nada más y nada menos que permanecer aprendiendo y nunca saciarnos de investigar, buscar respuestas, seguir los mejores consejos de quienes han caminado delante de nosotros y crecer (p. 14).

A lo que además se puede agregar que, en la capacitación de líderes y pastores de jóvenes, es esencial comprender que aunque se comparte puntos en común con la capacitación para líderes que ministran en grupos de edades; el ministerio juvenil tiene desafíos y necesidades particulares.

Laurie B. Jones (2002) comparte:

Hace algún tiempo, hice una fiesta de cumpleaños para una amiga. Cuando una de las invitadas llegó, pidió disculpas por llegar un poco tarde debido a que le había costado encontrar sus anteojos. Se rió y dijo: 'Finalmente, agarré los primeros que encontré. Creo que son de mi madre'. ¡Con cuánta frecuencia usamos los anteojos de nuestros padres cuando vamos de viaje y no usamos 'ojos nuevos' para ver el mundo (p. 4).

La historia que Jones comparte se aplica no sólo al trabajo con jóvenes; suele suceder también cuando se habla de otros ministerios, como lo es el de niños, adultos, varones, mujeres, música, entre otros. Hay una tendencia a aferrarse a lo que se ha hecho en el pasado y, en otros casos, a tomar un modelo que está funcionando en otro lugar y querer aplicarlo a todas las edades, sin considerar que cada grupo de edades y ministerios tiene sus características y necesidades particulares.

2.2.1. Fundamentos del ministerio juvenil:

Al desarrollar esta sección, se procurará responder a dos preguntas básicas, “qué es el ministerio juvenil” y “cuál es su propósito”.

Hablar del ministerio juvenil implica reconocer que los jóvenes son una parte activa de la iglesia y, de alguna manera, son quienes aportan gran parte de la energía, sueños, creatividad y pasión a la misma. Kenda Creasy Dean (2004) apunta en su libro titulado *Practicing Passion: youth and the quest for a passionate church* que:

Los jóvenes frecuentemente proveen la clase de pasión que da vida a la congregación, renuevan la visión de lo que la iglesia puede alcanzar para el reino de Dios y proveen el cuidado compasivo hacia la gente que frecuentemente desafía los límites de otros miembros en la iglesia (p. 69).

Todas las características mencionadas en el párrafo anterior le dan una gran importancia a la juventud en la congregación. Sin embargo, a pesar de que se reconocen todos los aportes que los jóvenes hacen a la congregación en general, cuando se habla de ministerio juvenil es necesario comprender que es más que hablar sólo de un programa para los jóvenes.

El ministerio juvenil es el esfuerzo de la iglesia que se enfoca en ayudar a los jóvenes a construir relaciones de calidad con sus padres, con sus amigos, con adultos cercanos, con sus líderes eclesiásticos, escolares y civiles, con sus vecinos y, en general, con todas las personas con las que interactúan. La premisa básica es que todas estas relaciones necesitan estar basadas en una relación correcta, creciente y dinámica con Dios y, por lo tanto, reflejando el carácter de Cristo.

El Estatuto Global de la Juventud Nazarena Internacional (JNI) declara que la misión del ministerio de la JNI, es, “llamar a nuestra generación a una vida dinámica en Cristo” (Iglesia del Nazareno, 2010, p. 274). En esta declaración, la Iglesia del Nazareno asiente que, la tarea de la iglesia, en relación con los jóvenes, es ayudarles a establecer una relación personal con Cristo,

quien les da vida, los motiva, los restaura y produce su crecimiento en la fe, lo cual deber verse reflejado en todas las áreas de la persona y en una vida en comunidad.

El reconocido líder de jóvenes y escritor español, Félix Ortiz (2002), declara que “el fin último de la pastoral juvenil es ayudar a los jóvenes a que vivan y piensen como Jesús” (p. 73), haciendo énfasis en que es necesario que los jóvenes conozcan a Jesús, crean en Él y lo obedezcan. Él utiliza la fórmula siguiente para explicar lo que significa ser como Jesús: “Madurez en Cristo= conocimientos + convicciones + conductas” (Ortiz, 2002, p. 60).

“Un ministerio de jóvenes... persigue y refleja los propósitos que Jesús mandó y manifestó en la iglesia primitiva: el Gran Mandamiento y la Gran Comisión” (Fields, 2000, p.19).

Expresado con otras palabras y tomando como base bíblica Mateo 22:37-40 y 28:19-20, Doug Fields (2002) enfatiza que más que un programa, actividades o estructuras, un ministerio juvenil saludable se caracteriza por ser un ministerio con propósitos (p. 19).

Esto significa que el involucramiento activo de los jóvenes y adultos está enfocado en la tarea de hacer discípulos entre los jóvenes, ayudándoles a crecer de manera saludable en su relación con Dios y con su prójimo.

Como se puede ver, en todo lo mencionado hasta el momento, tanto la pregunta qué es el ministerio juvenil como cuál es su propósito se responde con la misma declaración, la cual puede comenzar con lo que no es: el ministerio juvenil no es simplemente custodiar a los jóvenes y organizar actividades divertidas para ellos.

Sin bien es cierto, muchas de las actividades deberían ser atractivas para que los jóvenes se acerquen, en algunos casos quizás algunas no lo sean tanto, pero son necesarias si se tiene en mente que el ministerio juvenil o la pastoral juvenil es un proceso intencional, integral y continuo que la iglesia realiza para ayudar a los jóvenes a reconocer el señorío de Cristo en sus vidas, ser

transformados a su imagen por el poder del Espíritu Santo y proveer el ambiente que les anime y equipe para sumarse a la misión de Dios de reconciliar al mundo con Él.

En relación a ser transformados a la imagen de Cristo, una vez más, Félix Ortiz (2002), provee una descripción muy acertada y práctica de lo que significa ser como Cristo. Ortiz propone que ser como Cristo es evidenciar las siguientes características en la vida diaria: vida de oración, estudio de la Biblia, evangelización, convicción del Espíritu Santo en su vida, una buena mayordomía, comunión con otros hermanos de la fe, amor hacia los demás y obediencia al Señor como muestra de su amor por Él (p. 58).

2.2.2. La importancia de involucrar jóvenes y adultos en el liderazgo:

Una vez que se han presentado algunas definiciones de lo que el ministerio juvenil es, es importante destacar que, todo ministerio juvenil que involucra, equipa, fortalece, capacita y provee oportunidades de servicio a jóvenes y adultos que tienen un llamado al ministerio juvenil, está en el camino correcto en su crecimiento para ser cada día más como Jesucristo.

Además, una iglesia que capacita y desarrolla líderes está siendo un ejemplo de lo que significa el sacerdocio de todos los creyentes, promoviendo el trabajo como un solo cuerpo, lo cual es bíblico ya que se ha mencionado insistentemente que la iglesia –niños, jóvenes y adultos– es el cuerpo de Cristo (Efesios 5:23, 1 Pedro 2:9).

Así que, cuando se involucra a otros, especialmente jóvenes, en la tarea de liderazgo en el ministerio juvenil, se les está comunicando que no solamente están siendo ministrados, sino que ellos mismos son llamados a servir. Esta realidad no sólo promueve un sentido de pertenencia, ‘soy aceptado’; sino también de propiedad: ‘soy responsable’.

Estos sentidos de pertenencia y propiedad no deben ser vistos de una manera egoísta, sino en el sentido de que los jóvenes saben que son importantes para los líderes, pero además tienen la

oportunidad de desarrollar sus dones y talentos para servir a Dios y a los demás. En este enfoque de ministerio los adolescentes y jóvenes saben que el ministerio lo realizan ellos, en colaboración con otros jóvenes y adultos de la congregación.

Entonces, hablar de un ministerio juvenil que es propiedad de los jóvenes implica que es necesario entender que el ministerio es de y para todos los jóvenes. Para que este tipo de ministerio sea posible, es necesario un liderazgo en el ministerio juvenil en el que algunos jóvenes y adultos, que han alcanzado cierta madurez y desarrollo en el ministerio, se comprometan a proveer cuidado pastoral hacia los otros jóvenes y adultos que recién comienzan la aventura en el ministerio, ayudándoles a ser cada día más como Cristo y a desarrollar relaciones de calidad con su familia, otros adultos, amigos, compañeros, entre otros.

Aunque se ha mencionado en varias ocasiones la palabra liderazgo o líder, y en muchas de las secciones anteriores se describen las características del liderazgo, es hasta este punto que se define lo que el liderazgo cristiano es.

John Maxwell (1996) define liderazgo como influencia (p. 13). Así que liderazgo cristiano podría ser definido como la influencia que una persona ejerce sobre otra(s) para seguir a Cristo y ser más y más como él.

Jim Coté (2003) tiene una definición similar: “Es el proceso de influir en las personas para que desarrollen buena disposición, entusiasmo y compromiso encaminados al logro de los objetivos de la misión” (p. 7).

En ambas definiciones la palabra común es influencia. Por lo tanto, en el ministerio juvenil se busca influir en los adolescentes y jóvenes para que ellos cumplan con el propósito de Dios para sus vidas. Sin embargo, hay una gran diferencia entre lo que significa ser un líder juvenil y un líder de jóvenes.

En ambos casos se hace referencia a influencia, sin embargo, los líderes juveniles son aquellos adolescentes y/o jóvenes que al involucrarse en el ministerio de la iglesia, toman la iniciativa para servir y tienen cierta influencia en otros miembros del ministerio juvenil y aun en la congregación en general. Esto puede verse en diversas áreas de servicio, como por ejemplo: la música, la enseñanza, el deporte, las finanzas, las comunicaciones, las actividades sociales, la organización de eventos, entre otros.

En el caso de los líderes de jóvenes, se entiende que son aquellos jóvenes y adultos que se comprometen a proveer un cuidado pastoral y una influencia espiritual positiva en los adolescentes y jóvenes, y a procurar que todas las actividades y programas del ministerio juvenil cumplan con efectividad el propósito de que los jóvenes crezcan a la semejanza de Cristo.

En ambos casos que se han mencionado, el paso inicial es que los jóvenes identifiquen y respondan al llamado de Dios para sus vidas. Esto es parte del proceso de crecimiento en la fe de todo discípulo y requiere mucho cuidado, ya que es fácil involucrar a ciertas personas considerando sólo su carisma, tiempo de congregarse en la iglesia, posición económica, apariencia, habilidades, entre otros, sin tomar en cuenta un llamado genuino de parte de Dios.

También existe otro riesgo muy grande y éste es el de involucrar a los jóvenes en el servicio al hacerles sentir culpables por algo que no están haciendo y que deberían hacer, y por lo tanto, muchos se involucran para evitar un castigo o ser señalados.

El involucramiento de los niños, adolescentes, jóvenes y adultos en el ministerio de la iglesia necesita darse de una manera natural. Intencional, pero natural. Lo mismo se aplica para aquellos que se comprometen a servir de manera particular como líderes de jóvenes. Los nuevos líderes de jóvenes se involucrarán al estar en contacto con otros líderes de jóvenes que llevan más tiempo, al aprender en el servicio cotidiano con ellos, al ser inspirados por los que han sido sus

líderes y pastores de jóvenes, al ver la necesidad de adolescentes y jóvenes en su congregación y al reconocer que Dios puede usarles para ayudar a esos jóvenes.

Cuando se utiliza el término natural es importante no confundirlo con espontáneo. El Diccionario de la Lengua Española en su versión en línea, define espontáneo de la siguiente manera: “Que se produce sin cultivo o sin cuidados del hombre” (RAE, 2001). Por lo tanto, el involucramiento de los adultos y jóvenes en el liderazgo de jóvenes no puede ser espontáneo, porque requiere intencionalidad. Los líderes responsables necesitarán ofrecer oportunidades de servicio a los jóvenes y adultos que se están involucrando como líderes de jóvenes, proveyéndoles capacitación, modelos, dirección y estímulo para que sean efectivos.

Además de lo explicado anteriormente, se enfatiza la intencionalidad porque es una acción consciente no sólo de los líderes a cargo del ministerio juvenil sino de la congregación en general. La congregación y el liderazgo de la misma deben reconocer a los líderes de jóvenes que recién han comenzado la jornada en el ministerio para apoyarlos en oración, consejo, exhortación y capacitación.

Otra de las maneras de mostrar la intencionalidad es ofreciendo ayuda de voluntarios para apoyar las actividades juveniles, aportando recursos económicos, compartiendo sugerencias, palabras de ánimo y aun muchas veces ayudando a corregir errores y desatinos propios de las limitaciones del líder o equipo de líderes.

Desde la perspectiva del líder de jóvenes en formación, es también intencional porque a través de la relación mentor-discípulo, comprende que está ayudando al pastor o líder de jóvenes principal a mantener una formación continua, renovándose estratégicamente para responder a las interrogantes, desafíos, necesidades y metas del equipo que está siendo capacitado.

2.3. Principios del liderazgo en el ministerio juvenil:

En la sección anterior, el autor de este proyecto expuso al menos dos definiciones básicas de liderazgo, enfatizando la palabra influencia como sello característico y común en ambas definiciones. En esta sección se profundizará un poco más en el término liderazgo y se hablará con mayor detalle sobre la esencia del líder y su rol en el ministerio juvenil.

Con el fin de comprender el gran cuadro o panorama general del liderazgo juvenil, Ortiz (2008) comparte en el libro *Raíces: Pastoral juvenil en profundidad* una definición de liderazgo: “es el arte de hacer las cosas a través de la gente” (p. 230).

Es un arte porque no existe una fórmula que se aplique sin variación en todas las situaciones. Aun cuando hay principios que se aplican en general, se requiere imaginación, creatividad y destreza para lograr los objetivos y metas de la organización o ministerio.

Además, no hay liderazgo si no hay acción, y eso se mide a través de las actividades y proyectos que son hechas. Si no hay acción, el liderazgo no está funcionando correctamente. Pero además, es indispensable la colaboración de la gente. Liderazgo no es hacer las cosas por la gente, sino a través de la gente.

2.3.1. El perfil del líder de jóvenes:

El autor Félix Ortiz (2002) desarrolla todo un capítulo en su libro *Manual para Líderes de Jóvenes*, acerca del perfil del líder de jóvenes. Él basa su propuesta en dos grandes áreas. La primera tiene que ver con las características del líder en su relación con Dios, y la segunda con las que están presentes en su relación con los muchachos y muchachas (pp. 152-164).

Este perfil del líder, presentado por Ortiz, es una excelente herramienta para visualizar el potencial de los líderes de jóvenes en la iglesia local, ya que aunque muchas de las características de las personas que recién se integran al equipo de ministerio aún están en su desarrollo inicial,

son lo suficientemente claras para señalar lo que esa persona podría llegar a ser y hacer en el ministerio juvenil.

El Dr. Lucas Leys (2003), en su libro *El ministerio juvenil efectivo*, enumera una serie de características de los líderes de jóvenes que hace un trabajo sobresaliente: “Están llenos del Espíritu Santo, responden a una filosofía correcta, ama a sus jóvenes y son confiables, tienen un sentido de llamado y están preparados para aconsejar” (pp. 108-115).

Con base en la lista anterior, el autor de este proyecto hace las siguientes observaciones, acerca del perfil de líderes de jóvenes que ministra en una iglesia local:

a. Están llenos del Espíritu Santo. No sólo en el liderazgo de jóvenes es esencial esta característica, sino en la vida cristiana en general es indispensable cultivar una relación de dependencia con el Espíritu de Dios.

b. Responden a una filosofía correcta. No sólo es importante tener las motivaciones correctas, sino además trabajar duro y con disciplina para tener una base sólida de las ideas acerca de los porqués del ministerio.

c. Aman a sus jóvenes y son confiables. El interés se puede fingir, pero no el amor. Especialmente entre los adolescentes, es vital que el líder de jóvenes le haga saber que les ama, sólo así ellos podrán acercarse con total confianza para abrir su corazón y mente.

d. Tienen un sentido de llamado. Como en cualquier otro ministerio, la certeza del llamado es indispensable. Quizá al inicio habrá ciertas dudas, pero eventualmente estas dudas o preguntas serán respondidas, ya sea con un aumento en la pasión por lo que se está haciendo o una carga que es difícil de soportar.

e. Están preparados para aconsejar. Los adolescentes y jóvenes no necesitan que su líder de jóvenes actúe como otro adolescente. Especialmente en esta etapa de la vida, toman decisiones

que afectarán su futuro, por lo tanto necesitan la ayuda de adultos y jóvenes adultos que toman con seriedad y responsabilidad la tarea de aconsejar.

f. Trabajan en equipo. Un líder eficaz comprende que la misión es más importante que la posición.

g. Incluyen a los padres. Es cada vez más común que en ministerios sólidos, la misma descripción de la pastoral juvenil se le conozca como un ministerio a los jóvenes y sus familias. Los padres son los líderes de jóvenes inmediatos de los adolescentes. Teniendo en mente esto, el líder sobresaliente tendrá como prioridad ministrar a los padres e incluirlos en la tarea ministerial de jóvenes de la iglesia.

h. Están actualizados en cuestiones generales de la cultura juvenil. Hablar de ministerio juvenil es prácticamente hablar de ministerio transcultural. En efecto, la cultura juvenil es una subcultura dentro de la propia cultura de una comunidad, ciudad o país. No sólo es acerca de los códigos de lenguaje, de vestimenta, de actitudes y valores, sino de la realidad de que esto cambia constantemente. De allí la necesidad del líder de jóvenes de mantenerse en una actualización constante.

i. Se especializan. Esto quiere decir que el ministerio juvenil no es visto simplemente como un escalón o preparación para el verdadero ministerio, el cual se lleva a cabo con los adultos. El ministerio juvenil es un esfuerzo intencional de la iglesia por realizar con eficacia la tarea de evangelizar y disciplinar jóvenes.

Además de las características mencionadas por el autor Lucas Leys (2003), otro autor muy reconocido en el ámbito de la pastoral juvenil, Doug Fields (2000), coincide en que la primera característica, “están llenos del Espíritu Santo”, es la clave para construir ministerios juveniles saludables, al apuntar en su libro *Un ministerio de jóvenes con propósito*, lo siguiente: “Los ministerios saludables para jóvenes tiene líderes espiritualmente saludables” (p. 29).

Como conclusión al tema del perfil de líderes de jóvenes, ya que la razón de ser del ministerio juvenil proviene del mismo corazón de Dios, es indispensable que el líder de jóvenes se asegure de que su corazón y mente están alineados al corazón y mente de Dios.

Tom Phillips responde en el libro *Líderes en el liderazgo* que, “el verdadero líder espiritual nunca buscará promoción personal” (Barna, 2007, p. 231). Esto sólo es posible al vivir en humildad y dependencia total de Dios, pues de esta manera el líder sólo buscará promover el reino de Dios y no un reino o agenda personal.

Más allá de las habilidades, conocimientos, experiencias o recursos que un líder de jóvenes pueda poseer, es necesario que el líder de jóvenes experimente el poder de Dios que trabaja en y a través de él o ella. Amar a Dios con todo el corazón capacita al líder de jóvenes para amar con todo el corazón a los adolescentes y jóvenes con los cuales ministra.

2.3.2. Estilos de liderazgo:

“El estilo de liderazgo incluye la manera como una persona funciona u opera dentro del contexto de su grupo u organización” (Engstrom, 1980, p.86).

Si el perfil del líder responde al “qué” del líder, es decir, su carácter, capacidades, habilidades y conocimientos; los estilos de liderazgo hacen referencia al “cómo” del líder, es decir, su manera de actuar y/o responder en los distintos escenarios en los que desarrolla su tarea de guiar e influenciar a la gente.

D’Souza (1997), señala en su libro *Descubre tu liderazgo* que los estilos de liderazgo varían de un grupo a otro y de una situación a otra. Además, incluye las cualidades, habilidades y necesidades del líder (p. 31). Además agrega la siguiente declaración:

El estudio del liderazgo como un proceso, y no como un resultado de características individuales, puede ayudarnos a reconocer las dos partes principales del proceso de liderazgo: a) orientado a la tarea, y b) orientado a las relaciones (D’Souza, 1997, p. 31).

Las clasificaciones de los estilos de liderazgo pueden variar, dependiendo de la escuela o teoría de liderazgo que se trate, pero las dos categorías mencionadas por D'Souza se mantienen como las dos categorías principales.

Al respecto, Lucas Leys (2003) recomienda en su libro *El ministerio juvenil efectivo* la consideración de los cuatro estilos de liderazgo presentados por Hersey, Blanchard & Johnson (1996), según las características correspondientes:

1. Estilo de liderazgo altamente directivo. Se trata de alguien que ordena.
2. Estilo de liderazgo altamente directivo a la vez que altamente relacional. Se percibe como alguien que inspira y persuade.
3. Estilo de liderazgo altamente relacional. Se percibe como alguien que comparte.
4. Estilo de liderazgo mínimamente directivo y relacional. Se percibe como alguien que delega y deja ser y hacer (pp. 121-123).

Leys (2003) concluye sobre el tema, diciendo que todos tenemos tendencias para trabajar en uno de los estilos de liderazgo, sin embargo, es posible encontrarse en la situación de uso de diversos estilos para distintas circunstancias. El describe este estilo como liderazgo situacional (p. 124).

Ortiz (2008), también comparte una clasificación de los estilos de liderazgo, en el que destaca tres estilos: Autocrático, democrático y situacional (pp. 241-245). En el estilo autocrático o autoritario, el líder tiene la autoridad y poder absoluto. En el segundo estilo democrático o participativo el líder rinde cuentas a la gente y su papel es ayudarles a alcanzar sus metas. La gente es quien tiene la decisión a través del voto. Finalmente, el tercer estilo situacional o de contingencia implica que el líder debe conocer y ser sensible a su contexto. En ocasiones tomará decisiones por las personas a su cargo y en otras las involucrará directamente en el proceso de la toma de decisiones.

Basados en ambas exposiciones de los estilos de liderazgo, se puede concluir que el desafío del líder de jóvenes es discernir el momento, situación y grupo indicado para aplicar el

estilo de liderazgo. Esto confirma lo que fue expresado al inicio de esta sección acerca de que el liderazgo es un arte y, como todo arte, es posible (y necesario) desarrollarlo y perfeccionarlo.

2.4. Diseñando un programa de formación de líderes de jóvenes:

La tarea de formación de líderes de jóvenes tiene como fundamento el hecho de que los creyentes están dispuestos a servir y asumir un rol de liderazgo, lo único que necesitan es orientación y capacitación. Perkins (1978) lo expone de la siguiente manera:

Los cristianos necesitan ideas claras acerca de lo que ellos harán en la iglesia, en sus familias y en el mundo. Los cristianos necesitan capacitación de calidad, necesitan ver el ministerio en acción y necesitan involucrarse en el ministerio de la iglesia siendo supervisados por otros líderes (p. 19).

Si el fundamento bíblico, teológico y filosófico ha sido descrito en las páginas anteriores de este capítulo, es a partir de este momento que es necesario considerar el aspecto práctico de un programa de formación de líderes de jóvenes.

2.4.1. El marco general del programa de formación de líderes:

Aunque un líder de jóvenes asista a un seminario teológico o instituto de capacitación para recibir formación académica, el complemento de la formación del líder de jóvenes tiene que darse dentro de la iglesia. Esto es simplemente porque la iglesia es el escenario primario en el que se desarrolla el ministerio juvenil. Además, en muchos de los casos, es la iglesia local la que necesita proveer tanto la capacitación académica como la práctica, especialmente para aquellos que no han sido llamados a un ministerio de tiempo completo como pastores de jóvenes, es decir, los líderes de jóvenes laicos.

Teniendo en cuenta a ambos grupos, laicos (mayormente involucrados tiempo parcial) y pastores de jóvenes (mayormente involucrados tiempo completo), y basados en lo que el Manual

de la Iglesia del Nazareno señala, en su sección sobre áreas curriculares para la preparación ministerial, todo programa de capacitación de líderes de jóvenes en la Iglesia del Nazareno debería considerar las siguientes cuatro áreas: Contenido, competencia, carácter y contexto (Iglesia del Nazareno, 2010, pp. 197-198).

Cuando se habla de *contenido* se hace referencia a la pasión por aprender sobre la fe cristiana que se ha provisto a través de la Biblia, la doctrina de la iglesia y la historia de la misma, especialmente enfocados en la enseñanza y predicación del mensaje de santidad.

Competencia hace alusión al desarrollo de las habilidades necesarias para guiar a los jóvenes a ser discípulos fieles, que hacen discípulos y que están involucrados activamente en la vida y ministerio de la iglesia. Estas habilidades pueden ser: habilidades de comunicación oral y escrita, liderazgo y administración, manejo de finanzas, consejería, organización de eventos juveniles, entre otras.

Carácter tiene que ver con el crecimiento en la vida espiritual, ética y moral, así como en el desarrollo de relaciones saludables del líder de jóvenes con su familia y otras personas dentro y fuera de la iglesia.

La última área, *contexto*, se refiere al compromiso de aprender sobre las circunstancias que rodean a los jóvenes, así como los antecedentes históricos inmediatos de esas circunstancias, de la iglesia y de la sociedad en general. Este aprendizaje incluye tanto una lectura oportuna, como una interpretación correcta de la cultura en la que el ministerio juvenil cumple su propósito.

Las cuatro áreas mencionadas delimitarán el marco de acción de un programa formal de capacitación para líderes de jóvenes y ayudarán a evaluar cualquier programa de capacitación de la iglesia, en caso de que lo haya. Estas cuatro áreas proveerán un equilibrio a cada uno de los métodos, programas o herramientas que se utilicen en la capacitación de líderes. Estas cuatro

áreas también establecerán un estándar de lo que se considera como necesario para que un líder de jóvenes realice su función o tarea.

2.4.2. Criterios para invitar a jóvenes y adultos a integrar el equipo de liderazgo:

Paolo Lacota (2008), pastor de jóvenes y escritor paraguayo, apunta que los grupos juveniles que no trabajan en equipo viven sobrecargados, desmotivados, con baja comunicación y poca influencia sobre la comunidad, si se les compara con aquellos que invierten en desarrollarse como un equipo donde cada miembro aporta su talento (Leys, 2008, p. 41).

El ministerio juvenil no puede ser realizado por una sola persona. Humanamente eso no es posible. Como ya se ha mencionado, Jesús mismo reconoció que necesitaba involucrar a otros en el ministerio, por tal razón formó un equipo, al cual también capacitó.

De la misma manera, el líder de jóvenes, el pastor de jóvenes o el pastor de la congregación, necesita formar un equipo de trabajo en el ministerio juvenil. Y quizá al mismo tiempo que está identificando o desarrollando un programa de capacitación, es vital que identifique a las personas que formarán parte del equipo ministerial.

Jesús dejó un ejemplo muy claro de cómo iniciar esa selección. Él comenzó orando y ayunando (Mateo 4; Marcos 1; y Lucas 4). El proceso de identificación y selección de los miembros del equipo de liderazgo es de gran riesgo, por lo tanto la mejor manera de iniciarlo es buscando la dirección de Dios.

Jesús usó un proceso muy simple. Los eligió personalmente, mientras caminaba entre las multitudes, a medida que detectaba cualidades que él podría desarrollar luego hasta la madurez (Coté, 2003, p. 71). Sin embargo, aunque los eligió entre las multitudes, no los capacitó de la misma manera.

Lo anterior significa que no es posible invitar a las personas a formar parte del equipo de trabajo a la distancia. Es necesario caminar con ellos. El ministerio se realiza con, por, hacia y entre la gente.

Algunos autores, como Jim Burns (1996), describen este enfoque como el ministerio juvenil relacional (pp. 16-17). Es sólo en el trato personal y continuo que se logra influenciar a largo plazo en la gente. Es sólo en la relación cotidiana que se logra no sólo transmitir la visión y pasión, sino ganar la confianza de aquellos que serán parte del grupo de líderes. Es sólo en la relación íntima que se puede dar el ejemplo. Es sólo en la relación constante que se puede mostrar el amor incondicional. Es sólo en las conversaciones cotidianas y en las actividades de la vida diaria que se puede verdaderamente nutrir.

Si la esencia del ministerio juvenil es las relaciones personales, no puede ser diferente en la labor de invitar a jóvenes y adultos al liderazgo en el ministerio juvenil. Sólo así se conoce realmente a las personas, y sólo así las personas conocen al líder. Acerca de este punto, Phillips señala que el primer requisito para integrar un grupo de trabajo efectivo es tener un líder dotado y comprometido (Barna, 2007, p. 231).

Uno de los errores más comunes es escoger al grupo de líderes basados en amistad y afinidad de ideas. Si bien es cierto, ambos criterios deben ser considerados en el proceso de selección, es mejor iniciar con el criterio de la persona adecuada para el ministerio; es decir, cuál persona provee una mayor beneficio para el desarrollo y crecimiento espiritual de los jóvenes en esa área específica.

El grupo de líderes de jóvenes no debe estar sujeto al líder principal, sino a Dios. De hecho, la Biblia nos exhorta a sujetarnos o someternos unos a otros (Efesios 5:21). Si el líder principal está consciente de eso, entonces será mucho más fácil identificar personas que aunque

no siempre coinciden con su estilo de liderazgo, viven sujetas a Dios y pueden ser de mucha ayuda en la vida de los adolescentes y jóvenes que están siendo formados.

Un segundo criterio a considerar es, el invitar a personas que están dispuestas a aprender. Jesús escogió a sus discípulos más por lo que podían llegar a ser que por lo que eran o sabían. Hay gente con un carisma y habilidades naturales sorprendentes, pero con un espíritu de conformismo que no sólo asusta sino que crea un modelo nefasto para los próximos líderes. Algunos hasta descartan cualquier capacitación y creen que lo que saben es suficiente para realizar la tarea pastoral entre los jóvenes.

Robert Coleman (1993), en su libro titulado *El plan maestro de la evangelización*, describe los métodos que, a su parecer, utilizó Jesús para reunir a sus discípulos y capacitarlos para el liderazgo: 1) Jesús percibió en ellos el potencial necesario para ser líderes en su reino; 2) No eran las personas más cultas, pero eran enseñables; 3) Tenían un anhelo sincero de Dios y de la vida que viene de Él (pp. 22-27).

Este criterio de la disposición a aprender ayuda al líder de jóvenes a reducir los riesgos de involucrar en el equipo de liderazgo del ministerio juvenil a una persona con una actitud de autosuficiencia. El líder principal debe asegurarse de que el candidato muestra un compromiso de crecer en su carácter, conocimiento intelectual y cultural, y en sus habilidades y destrezas.

Un tercer criterio a tener en cuenta es el de una persona con las motivaciones correctas. Es decir, un joven o adulto que ama a Dios con todo su corazón y quiere servirle a través del evangelismo, discipulado y desarrollo de liderazgo con y hacia los jóvenes. En ocasiones hay personas que deciden involucrarse en el ministerio juvenil porque esto las hace ser populares y tener autoridad sobre otras personas. Quizá no hay alguna recompensa económica, pero esto es suficiente para ellas. Sin duda, se requiere discernimiento para identificar este tipo de motivaciones incorrectas en un candidato y gracia para ayudarles a darse cuenta de su error.

Acerca de este tercer criterio, Coté (2003) menciona que Jesús está buscando gente dispuesta a someterse a su liderazgo, a compartir su visión, a captar su pasión y a integrar las habilidades para conseguir una sola y significativa meta: la renovación espiritual del mundo (p. 74).

El líder de jóvenes que ha de reclutar un equipo de trabajo o liderazgo, necesita ejercitar ese discernimiento para asegurarse de que las motivaciones de los integrantes del equipo son las motivaciones de Jesús.

2.4.3. Premisas adicionales para la puesta en marcha de un programa de capacitación de líderes de jóvenes:

Prácticamente de manera simultánea a la selección de los líderes, que serán parte del programa de capacitación, es importante determinar los recursos que se utilizarán en la capacitación. Es recomendable que antes de la integración e inducción del grupo de líderes que serán capacitados, el líder principal ya tenga una estructura básica del programa o método de capacitación que sea atractivo. “Es vital para cualquier organización crear un ambiente que atraiga líderes” (Maxwell, 1996, p. 21).

Al hacer la invitación al grupo que será capacitado, cada uno de los integrantes deberá recibir una descripción clara del proyecto del cual serán parte, los objetivos del mismo y el contenido general del programa. Pero además, deberá percibir que hay un clima que los anime a creer que la empresa en la cual se van a embarcar vale la pena.

Conforme los integrantes del grupo de capacitación son reunidos, el líder a cargo del programa podrá confirmar las herramientas, métodos y currículo que se utilizarán para la capacitación. La persona a cargo del programa deberá estar preparada para hacer ajustes al diseño original, pues la versión final dependerá no sólo de los objetivos iniciales del programa sino de

las necesidades, deseos y trasfondo de los miembros del grupo a ser capacitado. Esto incluye preparación académica y ministerial, edad, género, estado civil, personalidad, disponibilidad, recursos económicos, expectativas, entre otros.

Maxwell (1996) menciona que a los líderes potenciales no les importa cuánto saben sus líderes, sino cuánto les importan sus necesidades, sueños y deseos (p. 25).

Finalmente, antes iniciar cualquier programa de capacitación, es importante asegurarse de que el líder que ha tomado la iniciativa en el proyecto, que en la mayoría de los casos es el líder o pastor de jóvenes, ha buscado la conexión con otros líderes de la congregación.

Cuando un líder de jóvenes fomenta la cooperación con otros líderes y miembros de la congregación necesita estar consciente de que, en muchas ocasiones, deberá negociar con ellos. Jim Burns (1996), apunta, “si buscas fomentar la cooperación en los líderes de la iglesia, debes estar dispuesto a invertir el tiempo que sea necesario para edificar relaciones y comunicar tus ideas” (p. 184).

Aunque en un principio parece ser un riesgo muy grande porque los planes originales del líder que ha tomado la iniciativa pueden cambiar, a largo plazo es mucho mejor. El programa de capacitación más que un sueño personal se convertirá en un sueño y proyecto de la congregación, además existirá la gran posibilidad de que el programa se vea fortalecido a través de la participación de otras personas.

Una ventaja más de la cooperación en un programa de capacitación es que no importa que el líder deje el cargo, el programa tendrá muchas mayores posibilidades de continuar ya que la iglesia lo ha adoptado como suyo.

Burns (1996) advierte también, “demasiados líderes de jóvenes miran su relación con el liderazgo de la iglesia como: la actitud de ellos versus la mía” (p. 184). Para evitar esta situación es importante definir los elementos negociables y los no negociables. Además, el líder debe

tomar la iniciativa en la comunicación y estar consciente de las diferencias en las personalidades en el liderazgo de la iglesia. John Maxwell (1996), asienta que los líderes tocan el corazón antes que piden una mano (p. 99). Este es el principio sobre el que descansa su ley de la conexión.

Y, aunque la ley de la conexión se enfoca principalmente en la relación descendente entre un líder y su seguidor o seguidores, lo mismo se da en efecto inverso y con los pares en la estructura organizacional. Mientras más fuerte es una relación, las posibilidades de contar con el apoyo se incrementan, no necesariamente obteniendo lo que se tenía en mente originalmente, pero sí en la disposición de ayuda e involucramiento de los demás en el desarrollo e implementación del plan.

Involucrar a los líderes y miembros de la congregación es una tarea ardua, sin embargo, si se considera su relevancia en la misión de la iglesia, se llegará a la conclusión de que no sólo vale la pena, sino que es urgente hacerlo.

CAPÍTULO III

DIAGNÓSTICO

El objetivo general de este proyecto ministerial es desarrollar un modelo de capacitación para líderes de jóvenes hispanos en el Distrito Kansas City que considere el rol de liderazgo desde una perspectiva pastoral.

Al tomar como referencia el objetivo previamente mencionado, como primer paso, es importante desarrollar un análisis que muestre la situación actual de los líderes de jóvenes de siete iglesias del Nazareno hispanas en el Distrito Kansas City. Este análisis también describirá, en cierto grado, la situación en general de estas congregaciones y sus ministerios juveniles.

La investigación considerará en su gran mayoría aspectos cualitativos de la situación actual de los líderes y ministerios juveniles, pero también incluirá algunas herramientas de análisis cuantitativo que serán de gran utilidad para tener una perspectiva más clara de las necesidades y potencial de cada una de las congregaciones.

El autor de este proyecto utilizará instrumentos metodológicos tales como entrevistas, cuestionarios, observación participativa, grupos de discusión, así como investigación demográfica en fuentes secundarias que le permitan conocer y valorar la situación de los líderes de jóvenes y el contexto de las congregaciones hispanas de la Iglesia del Nazareno en el Distrito Kansas City.

3.1. Los objetivos del diagnóstico:

a. Conocer cuál es el modelo de ministerio que actualmente utiliza cada líder de jóvenes en las iglesias hispanas en el Distrito Kansas City.

b. Identificar las principales fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de los ministerios juveniles nazarenos hispanos en el Distrito Kansas City.

c. Observar cómo interactúan o desarrollan su ministerio los líderes de jóvenes hispanos en sus iglesias locales.

d. Evaluar las competencias y los conocimientos que poseen los líderes de jóvenes que están sirviendo en las iglesias hispanas que son objeto de la investigación.

e. Conocer cuáles son las expectativas que el liderazgo de las congregaciones hispanas tiene acerca de los líderes de jóvenes.

f. Conocer hasta qué punto las congregaciones hispanas están dispuestas a invertir en la capacitación de sus líderes de jóvenes.

g. Identificar la realidad social y cultural en la que los jóvenes nazarenos hispanos interactúan día con día.

h. Entrevistar a los equipos de liderazgo juvenil de las Iglesias del Nazareno hispanas en el distrito Kansas City.

i. Aplicar un cuestionario a los pastores de las Iglesias del Nazareno hispanas en el distrito.

j. Crear una lista preliminar de los líderes de jóvenes nazarenos hispanos que serán parte del programa de capacitación.

k. Identificar las oportunidades de capacitación que ofrece actualmente el Distrito Kansas City para líderes de jóvenes en general, en inglés y en español.

3.2. Naturaleza del objeto de investigación:

La iglesia es parte del mundo social y, cuando es estudiada o analizada, debe ser considerada como un organismo o fenómeno social. Para los fines específicos de este proyecto, los elementos particulares a considerar son los líderes de jóvenes y los ministerios juveniles hispanos, pero siempre viéndolos como parte inseparable de su contexto inmediato que es la iglesia.

3.3. Tipo de investigación:

En lo que respecta a este capítulo, el autor, además de utilizar algunas referencias bibliográficas y fuentes secundarias, también utilizó una serie de técnicas y herramientas, mayormente con un enfoque cualitativo, que incluyen la observación participativa y la entrevista, y, como instrumento adicional de apoyo, se aplicó un cuestionario de respuestas abiertas al grupo de estudio.

3.4. Población y muestra:

Las herramientas metodológicas fueron aplicadas a un grupo base de líderes de jóvenes – que incluye los líderes de jóvenes responsables del ministerio y su equipo de trabajo, así como a los pastores de las iglesias del Nazareno hispanas en el Distrito Kansas City. Las iglesias fueron las siguientes: 1ª Iglesia Hispana del Nazareno, Iglesia Unidos por Fe, Iglesia del Nazareno Kayros, Ministerios Hispanos Emanuel, Iglesia del Nazareno Shawnee, Iglesia del Nazareno en Lee Summit e Iglesia del Nazareno Central.

3.5. Variables: su definición e instrumentación:

El problema planteado por el autor es la ausencia de una estrategia o modelo de capacitación ministerial para líderes de jóvenes hispanos en el Distrito Kansas City. Derivado de este problema, se reconoce también la falta de un currículum básico de capacitación para líderes de jóvenes hispanos, que tome en cuenta los siguientes elementos:

1. La naturaleza multicultural del ministerio juvenil de la iglesia hispana en Kansas City.
2. La relevancia de recursos para trabajar en las áreas de evangelismo, discipulado y desarrollo de liderazgo.
3. La premisa de que los líderes de jóvenes, como equipo, necesitan adoptar un modelo de pastoral juvenil (aun cuando sean voluntarios o voluntarias sin recibir alguna compensación económica por el ministerio que realizan).

La hipótesis del problema señala que el desarrollo de un programa de capacitación para líderes de jóvenes, basado en una filosofía de pastoral juvenil, traerá motivación, crecimiento constante y desarrollo integral de los ministerios juveniles en las congregaciones hispanas de la Iglesia del Nazareno del Distrito Kansas City.

3.5.1. Variable independiente:

Se considera la variable independiente, para este proyecto en particular, a la implementación de un programa de capacitación ministerial para líderes de jóvenes hispanos, basado en un modelo de pastoral juvenil.

3.5.2. Variable dependiente:

Como resultado del desarrollo efectivo del programa de capacitación se dará un crecimiento integral y consistente de los ministerios juveniles en las congregaciones hispanas de la Iglesia del Nazareno en el Distrito Kansas City.

Aspectos como membresía, oportunidades de servicio para los adolescentes y jóvenes, implementación de grupos de estudio bíblico y discipulado, integración en las actividades de la iglesia local y el distrito, así como diversos programas de desarrollo de líderes serán evidentes como resultado de la implementación del programa de capacitación para líderes de jóvenes.

3.5.2.1. Indicadores: Los aspectos que fueron considerados en esta investigación hacen referencia a aspectos cualitativos; sin embargo, a largo plazo, indicadores como membresía e involucramiento de jóvenes y adultos en el equipo de liderazgo serán claves.

Entre los indicadores a corto plazo se encuentran:

- Identificación de una inclinación al ministerio juvenil, como pastor o miembro del equipo
- Incorporación al programa de capacitación
- Mejor uso del tiempo invertido en el ministerio
- Creación e implementación de un plan de trabajo en la iglesia local, con una filosofía de ministerio pastoral.

3.6. Técnicas e instrumentos para recolección de la información:

Con el propósito de desarrollar el capítulo III y, en busca de elaborar una propuesta relevante y realista que responda a las necesidades actuales de los ministerios de jóvenes hispanos en el Distrito Kansas City, se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos para recopilar la información:

a. Observación participativa. Esta herramienta fue de vital importancia para buscar un acercamiento del autor hacia el liderazgo del ministerio de jóvenes de las iglesias locales, así como para obtener un panorama general de la dinámica de ministerio de los distintos grupos juveniles de las iglesias locales.

b. Cuestionario de preguntas abiertas. Esta herramienta permitió a los integrantes del grupo observado expresarse con mayor libertad acerca de asuntos esenciales del ministerio juvenil. Fue importante utilizar el cuestionario, porque esta herramienta hizo referencia a asuntos específicos en los que el autor del proyecto quería conocer el punto de vista tanto de los miembros del equipo de liderazgo del ministerio juvenil como de los pastores de las congregaciones.

c. Entrevistas a los miembros del grupo muestra. Esta herramienta, a diferencia de los cuestionarios, permitió al autor construir una relación de confianza con los integrantes del grupo muestra. Además, el autor pudo identificar algunas reacciones que sólo en un trato cara a cara es posible percibir. El diálogo informal, ameno y transparente siempre facilitará la relación entre el entrevistado y el entrevistador.

d. Creación de una base de datos de las iglesias participantes. Este instrumento tuvo la finalidad de que, al completar la implementación del proyecto, sea posible dar seguimiento a los resultados del proyecto y tener algunos parámetros cuantitativos para evaluar la eficacia de la capacitación.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

La información recopilada a través de las herramientas mencionadas anteriormente se muestran de la siguiente manera:

a. Los datos obtenidos por medio de la investigación en fuentes secundarias y el cuestionario son presentados mediante cuadros y gráficos en dónde se muestran, en números totales y porcentajes, la población hispana del país, el involucramiento de los hispanos en la actividad educativa y laboral, y los conocimientos e interés del grupo muestra.

b. El autor describe los elementos relevantes encontrados durante la observación participativa, el cuestionario y la entrevista.

c. Se presentan las conclusiones que el autor del proyecto tiene sobre la información recopilada.

3.8. Presentación de los resultados:

En esta sección el autor presenta los resultados obtenidos a través de las herramientas y técnicas de investigación. Esta presentación comienza con la información recopilada de las fuentes secundarias. Posteriormente, se presenta la información recolectada a través del cuestionario aplicado a los participantes y el reporte de las entrevistas. Finalmente, se incluyen las observaciones y conclusiones del autor.

3.8.1. Diagnóstico de fuentes secundarias:

El autor realizó una investigación referente a los recursos disponibles en inglés y español que tienen como enfoque la capacitación de líderes de jóvenes. El primer lugar que se consultó fue el sitio web del departamento Capacitación Continua para Laicos (Continuing Lay Training), el cual tiene la siguiente dirección en internet: www.thediscipleship.place.

El resultado que arrojó esta búsqueda fue la identificación del programa de 20 lecciones para líderes de jóvenes laicos en la modalidad en línea y asincrónico (para tener acceso al contenido los participantes no tienen que estar conectados al sitio web al mismo tiempo). El programa está disponible tanto en español como inglés, y la opción para descargar el contenido en formato PDF es gratuita. Cada lección incluye el contenido del tema, una guía de discusión y un examen que los estudiantes pueden usar para evaluar lo aprendido durante la lección.

En segundo lugar se hizo una pesquisa sobre la población de origen hispano en los Estados Unidos, consultando el sitio web oficial del Censo de los Estados Unidos del año 2010.

En esta investigación se consideraron elementos como cantidad de personas viviendo en todo el territorio del país, los porcentajes por región, género, edad, idioma hablado en el hogar e involucramiento activo en la educación y fuerza laboral.

A continuación se muestran los resultados de esta investigación:

Cuadro 2
Población hispana por región en los Estados Unidos

Región	Población Total	Población Hispana	Porcentaje
Noreste	55,317,240	6,991,969	12.6
Centro-oeste	66,927,001	4,661,678	7.0
Sur	114,551,744	18,227,508	15.9
Oeste	71,945,553	20,596,439	28.6

Nota: Información tomada del reporte final del Censo del 2010 de los Estados Unidos. Ennis, S., Vargas, M., & Albert, N. (2011). p. 6.

Como lo muestra el cuadro anterior, la región Centro-oeste es la que menor cantidad de población hispana tiene en los Estados Unidos con 4, 661,678. De esa cantidad, los estados de

Kansas y Missouri participan con un número de 300,042 y 212,470, respectivamente (Ennis, Vargas & Albert, 2011, p. 7).

El siguiente gráfico muestra un comparativo entre la población hispana en los Estados Unidos por edad y sexo, en relación con la población total:

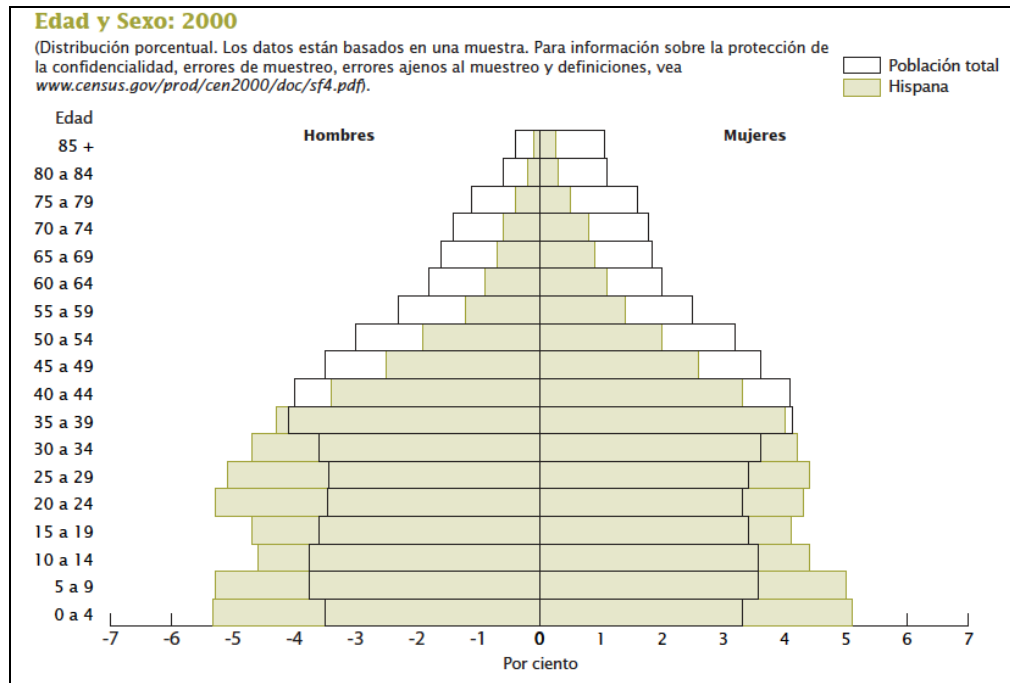


Gráfico No. 1: Población hispana en los EE.UU. porcentajes por edad y sexo. Ramírez, R. (2005). p. 4.

En relación al idioma hablado en los hogares de origen hispano, el siguiente gráfico muestra los resultados del Censo del 2000. El procesamiento de este tipo de información lleva tiempo clasificarlo y, aunque el censo más reciente en los Estados Unidos fue realizado en el año 2010, a la fecha en que este proyecto se realizó aún no existían informes con una clasificación detallada. La clasificación de los resultados del censo del 2000, en su versión en español, fue completada en el año 2005 y, por lo tanto, el siguiente gráfico está basado en esa información:

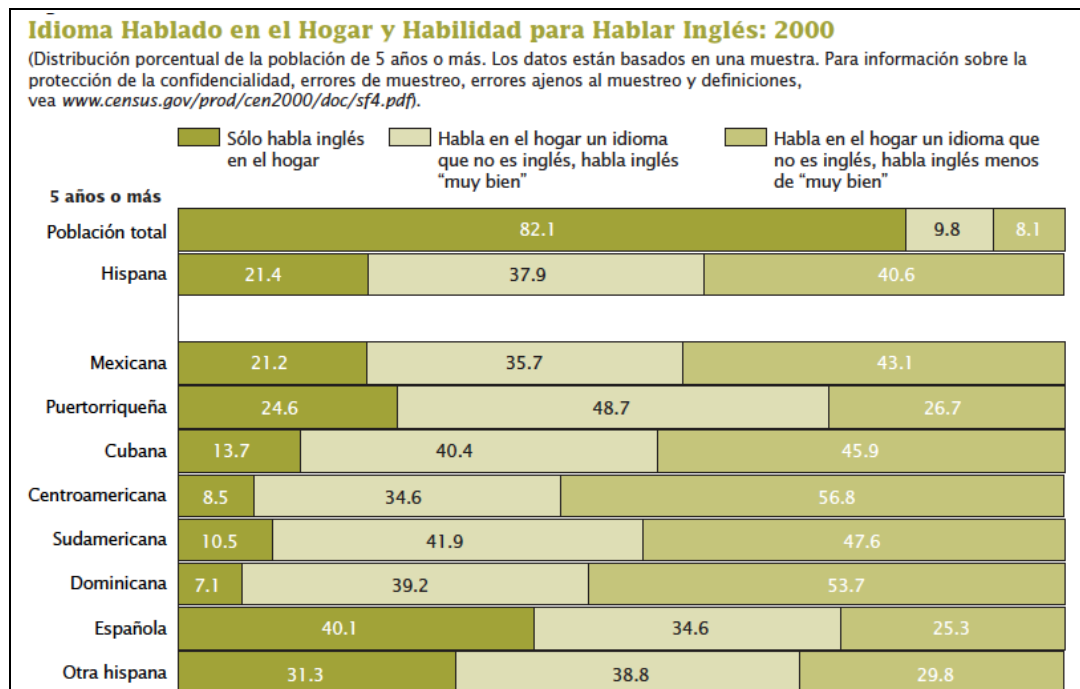


Gráfico No. 2: Idioma hablado en los hogares hispanos en los EE.UU. Ramírez, R. (2005). p. 5.

En relación al involucramiento de la población hispana en el área educativa, los hispanos tienen una tendencia muy baja para completar sus estudios a nivel medio superior (High School) y superior (College o Universidad).

La importancia de este gráfico es porque por mucho tiempo se ha mencionado que una de las problemáticas más severas que enfrentan los jóvenes hispanos está relacionada con la educación. Es decir, se habla de una alta deserción de los jóvenes de las escuelas, a partir de la enseñanza media superior (High School), así que era necesario analizar esta variable dentro de la población hispana.

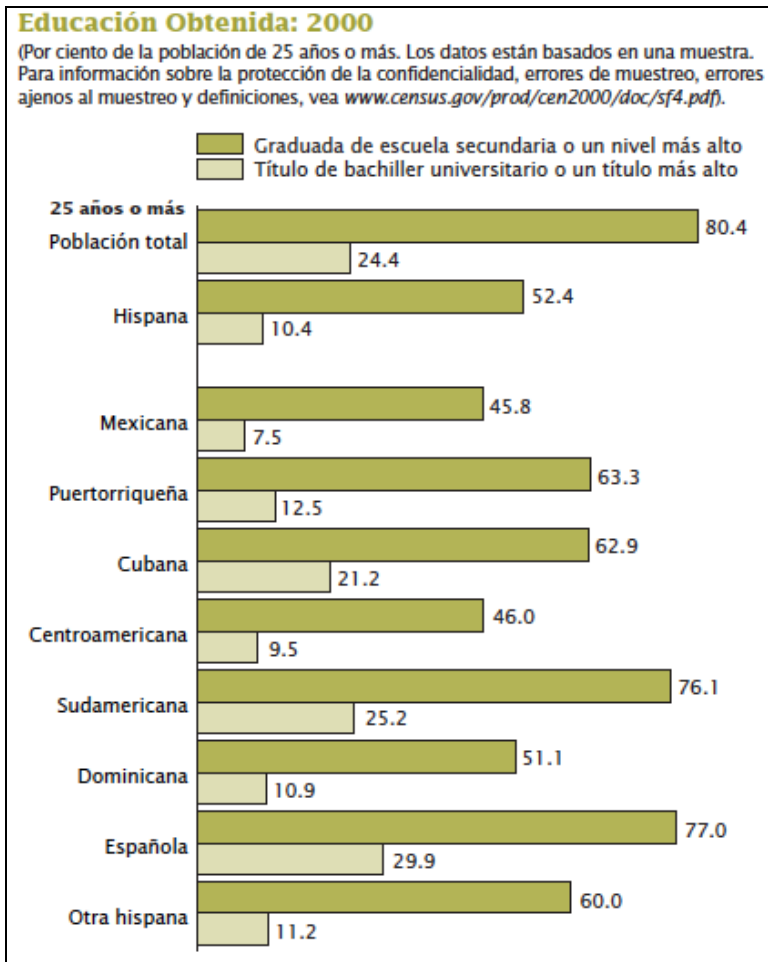


Gráfico No. 3: Educación de la población hispana en los EE.UU.
 Ramírez, R. (2005). p. 11.

Finalmente, en relación a la inclusión de la población hispana en la fuerza laboral del país, la información obtenida del censo del 2000, y clasificada en el 2005, señala que los hombres tienen una participación mayor que las mujeres, aunque en relación al total de la población aún es muy baja en comparación con otros grupos étnicos.

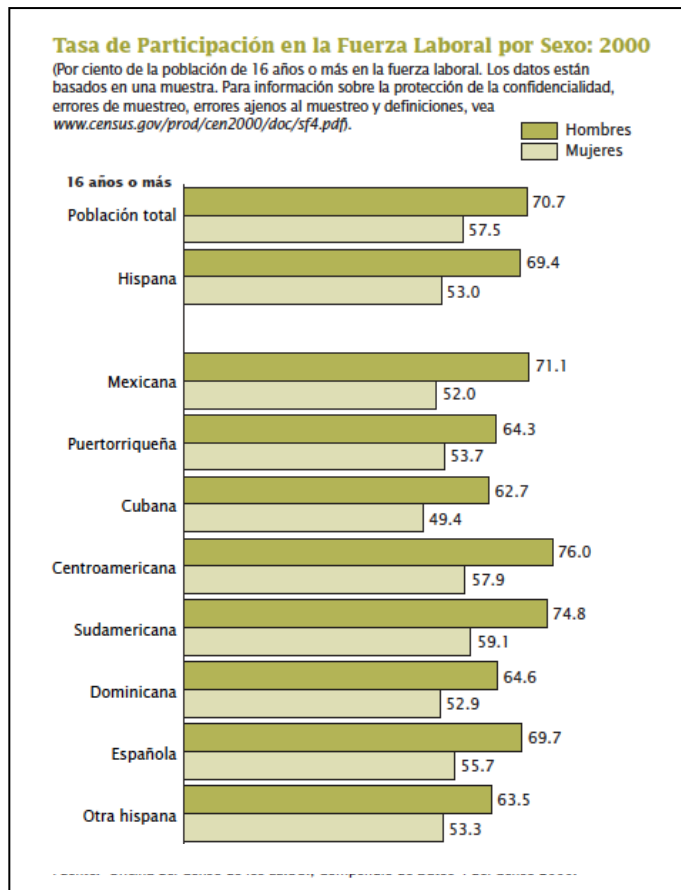


Gráfico No. 4: Comparativo de fuerza laboral hispana.
 Ramírez, R. (2005). p.13.

3.8.2. Informaciones del cuestionario aplicado:

Se aplicó un cuestionario a los miembros del equipo de liderazgo de jóvenes y pastores de las iglesias hispanas del Distrito Kansas City, con el propósito de tener una idea más clara de las perspectivas y expectativas que tienen acerca del ministerio juvenil. Las preguntas fueron abiertas, y se les entregó para responder individualmente y por escrito para que tuvieran la libertad de contestarlo sin influencia alguna del autor de este proyecto. Por supuesto, en caso de alguna duda, el autor estuvo disponible para aclararla o proveer mayores detalles acerca del sentido o intención de las preguntas del cuestionario.

A continuación se presenta una síntesis de las respuestas que fueron compartidas por los líderes y pastores:

3.8.2.1. Importancia del ministerio juvenil en la iglesia local: La opinión fue unánime de que los jóvenes son parte vital de la iglesia, ya que además de aportar la energía propia de la edad, traen nuevas ideas y creatividad al ministerio de la iglesia en general. Una iglesia con un ministerio juvenil sólido no sólo tiene un futuro promisorio sino un presente activo, de allí el reto de involucrar a los jóvenes en las actividades de la iglesia en general.

Desde la perspectiva pastoral, los adolescentes y jóvenes fueron vistos como los miembros de la congregación que más contacto social tienen; por lo tanto, tienen una mayor influencia para alcanzar a otros. Proveer el cuidado necesario para una formación sólida, les equipará para ser de un impacto positivo en su círculo de influencia.

3.8.2.2. Rango de edad del grupo de jóvenes: En el contexto de las iglesias hispanas la etapa de la juventud tiene un rango más amplio, en comparación con las iglesias anglo. Puede ser desde los 11 años hasta los 25, a veces aún mayor. Sin embargo, las edades de la secundaria (Middle School) y bachillerato/preparatoria (High School), son a las que se les dedican más atención.

Los jóvenes mayores a estas edades se involucran en las actividades que la iglesia provee para los adultos o algunos son invitados a participar en el equipo de liderazgo del ministerio juvenil. Esporádicamente se proveen ciertas actividades para los jóvenes adultos pero no con la misma frecuencia o intencionalidad que se ofrece a los adolescentes y jóvenes menores.

3.8.2.3. Diferencia entre una actividad juvenil y un ministerio juvenil: En la práctica, es fácil realizar solamente actividades juveniles. Es decir, eventos que involucran jóvenes y se dan en un momento determinado, pero que normalmente son aislados y muchas de las veces sólo mantienen el grupo. La mayoría de jóvenes que participan en estas actividades asisten porque sus

padres asisten a las actividades de la iglesia. Sin embargo, los pastores, de manera especial, manifestaron el deseo de que los jóvenes necesitan ser discipulados y formados espiritualmente. Necesitan un proceso intencional, estructurado y a largo plazo. La actividad juvenil sólo requiere a una persona que coordine la tarea, en cambio el ministerio juvenil requiere un guía o mentor que capacita y cuida.

Sin duda alguna, las respuestas obtenidas son una buena señal, porque esto habla de que se ha identificado una necesidad o meta, y se desea satisfacerla de manera intencional.

3.8.2.4. El rol del líder de jóvenes y del pastor de jóvenes: La opinión en común fue que un pastor de jóvenes es un líder de jóvenes, pero un líder de jóvenes no siempre es un pastor de jóvenes. Es decir, no siempre el líder de jóvenes realiza un ministerio pastoral. Puede organizar una fogata, un campamento, entre otras muchas actividades, pero esto no significa que esté buscando la formación integral del joven, de manera especial enfocándose en el área espiritual.

La mayoría de las veces es un reto para el líder desempeñar un rol pastoral porque es de la misma edad que el resto de los jóvenes, así que este líder no considera que su responsabilidad sea proveer un cuidado pastoral al resto de los jóvenes, o simplemente cree que no está preparado o preparada para hacerlo.

Por otro lado, en ocasiones los jóvenes tampoco ven a sus líderes como pastores. Los ven como los que organizan las actividades y como buenos amigos en la iglesia, pero no como aquellas personas que pueden proveer cuidado, consejería, alimento espiritual, apoyo y dirección.

Además, hubo opiniones que dejaron ver que sería bueno que el líder formal de jóvenes asumiera el papel de un pastor de jóvenes reconocido por la iglesia en general, aun cuando esto no significara un ministerio de tiempo completo y compensado monetariamente.

3.8.2.5. Los requisitos básicos para ser un líder o pastor de jóvenes: A continuación se presenta una lista de las características o cualidades que un líder de jóvenes debería tener en el ministerio de una iglesia local, basado en las respuestas que los líderes compartieron.

Es importante aclarar que debido a que fueron preguntas abiertas, las respuestas no muestran un orden de preferencia o frecuencia, sino simplemente es un listado general de los elementos que fueron compartidos.

- Compromiso
- Testimonio cristiano ejemplar
- Facilidad para relacionarse con los jóvenes
- Estar dispuesto a servir a los adolescentes y jóvenes
- Dinámico (a)
- Bilingüe
- Conocimiento de la Biblia
- Preferiblemente casado(a)



Gráfico No. 5. El perfil de un líder de jóvenes en opinión de los líderes de jóvenes y pastores del Distrito Kansas City.

3.8.2.6. Recomendaciones para iniciar un ministerio juvenil: El autor destaca tres elementos de todas las respuestas recibidas, tanto de líderes de jóvenes como de pastores:

a. Es necesario tener una descripción de trabajo clara que sea dada a conocer al líder de jóvenes antes de asumir la responsabilidad. Esta descripción tiene que ser creada considerando las necesidades de los jóvenes, y elaborada por el pastor en coordinación con el liderazgo de la iglesia.

b. Invitar a adultos y jóvenes adultos para formar un equipo de ministerio. Es vital orar por ellos y cuidar de su vida espiritual, no sólo al inicio del ministerio sino de manera permanente.

c. Capacitar al líder de jóvenes y su equipo de trabajo.

3.8.2.7. Metodología y áreas vitales para incluir en una capacitación sobre el ministerio juvenil: Todos los líderes de jóvenes de las Iglesias del Nazareno hispanas en el Distrito Kansas City son voluntarios(as), y tienen una ocupación de tiempo completo no relacionada directamente al ministerio de la iglesia. El resto del tiempo se distribuye entre la familia, actividades de la iglesia, amigos, entre otros. Un programa de capacitación que les permita trabajar a su propio ritmo es lo que los líderes preferirían. Además, como no tienen una preparación teológica formal, mientras más básico se comience es mucho mejor.

Hubo un común denominador en los líderes de jóvenes, y ese fue el sentido de responsabilidad de realizar un ministerio con actividades y programas de calidad, pero sobre todo, ayudar a los jóvenes a crecer en su relación con Dios.

La opinión de los pastores acerca de las áreas esenciales que deberían incluirse en un programa de capacitación para voluntarios en el ministerio juvenil hace referencia a consejería, liderazgo, mentoría, desarrollo humano e instrucción bíblica.

3.8.2.8. Cultura juvenil del ministerio hispano en los EE.UU.: La mejor descripción que se puede dar sobre el contexto en el cual viven los jóvenes hispanos es utilizando las palabras diversidad y multicultural. No sólo en relación al idioma, sino las mismas costumbres y formas de vida de países latinoamericanos que han venido a colisionar entre sí, así como con la cultura anglo de los Estados Unidos. Algunos de estos ejemplos se pueden ver a través de la manera de vestirse, de expresarse, de celebrar, entre otros.

Sin embargo, es la característica bilingüe de los adolescentes y jóvenes de segunda y tercera generación, principalmente, la que los hace moverse de una cultura hacia la otra con relativa facilidad: De una cultura anglo (escuela, gobierno, instituciones y medios de comunicación) hacia una cultura hispana (familia, amigos e iglesia).

En el caso de los jóvenes que recién han llegado a los Estados Unidos, en su edad de adolescencia o juventud, a los cuales se les considera de primera generación, el idioma en el que mejor se desenvuelven es el español. Por esa razón, es más fácil para ellos alinearse o integrarse con los adultos y, cuando conviven con el grupo de adolescentes, suelen formar su propio grupo, no sólo por cuestión de intereses sino por la barrera del idioma.

La recomendación de los pastores fue que se procure proveer un ministerio bilingüe, reconociendo que el inglés es el idioma que los adolescentes y jóvenes entienden y hablan mejor, pero el mantener y promover el idioma español les ayuda a valorar su identidad como hispanos, además de que fomenta una habilidad que en el campo laboral y social es altamente valorada.

3.8.3. Observaciones de la entrevista:

El propósito de la entrevista que se aplicó entre los líderes, a diferencia de la mayoría de las entrevistas que se ocupan de obtener información específica sobre el tema en cuestión, fue crear una relación de confianza entre el autor del proyecto y los líderes de jóvenes. Por supuesto,

hubo información básica que fue necesaria recopilar y manejar de inicio, tal como los datos personales: nombre, edad, género, país de origen, primer idioma, estado civil, etc.

Durante las entrevistas se destacaron las siguientes razones por las que se involucraron en el ministerio juvenil:

1. Al ver las necesidades de los jóvenes
2. Hubo un líder de jóvenes que los invitó a colaborar con él o ella en el equipo de liderazgo del ministerio.
3. El pastor se los pidió.



Gráfico No. 6. Razones comunes de involucramiento en el ministerio juvenil.

Un dato interesante es que, a diferencia de lo que el autor ha experimentando en otros lugares, especialmente en Latinoamérica, en ninguna de las iglesias el líder de jóvenes fue elegido por votación durante la reunión anual de jóvenes, como suele suceder en la mayoría de las Iglesias del Nazareno. En todos los casos fue el mismo pastor quien confió en él, ella, o ellos para dirigir el ministerio de jóvenes.

Otra señal importante que los líderes de jóvenes mostraron fue su interés genuino por que

los adolescentes y jóvenes eviten involucrarse en hábitos y actividades que afectan de manera negativa su salud, sus relaciones familiares, su rendimiento escolar y a largo plazo su proyecto de vida.

3.9. Análisis e interpretación de los resultados:

Las razones por las que los líderes de jóvenes están en el ministerio de jóvenes actualmente, muestran que hay un deseo sincero por ministrar integralmente a los adolescentes y jóvenes. Los líderes de jóvenes en las iglesias hispanas del nazareno muestran un nivel de madurez alto, así como un compromiso al trabajo con los jóvenes.

La mayoría de ellos son adultos que ya tienen una profesión u oficio, y en 3 de las iglesias los líderes son un matrimonio que comparte el ministerio. La mayoría son hispanos de segunda generación, así que manejan muy bien ambos idiomas: inglés y español. Esta característica los hace interactuar con bastante solvencia tanto con los adolescentes y jóvenes así como con sus padres.

Una de las cosas que el autor notó mientras realizó la observación de campo es que, la mayoría de los líderes de la congregación tienen expectativas de los adolescentes y jóvenes para que actúen como adultos ‘jóvenes’, pero finalmente adultos. Un ejemplo de ello es que quieren que los adolescentes y jóvenes se involucren o respondan de la misma manera que los adultos lo hacen en los cultos de adoración.

En muchos de los casos esto no es posible. Las razones son varias pero una de ellas es que, al ser los cultos completamente en español, los adolescentes siendo inglés su primer idioma pierden un poco del contenido del culto, y por lo tanto el nivel de involucramiento no es el mismo que el de los adultos que tienen en el español su primer idioma.

Otra de las conclusiones que el autor de este proyecto llegó es que, debido a elementos culturales propios de la comunidad hispana, el ministerio de jóvenes tiene que involucrar seria e intencionalmente a los padres. En la cultura hispana el vínculo familiar es muy fuerte y cuando se pastorea a los jóvenes se pastorea a la familia como un todo.

Acerca de la necesidad de involucrar a los padres, el autor ha observado y conversado con algunos padres, a lo largo de casi 5 años de ministrar a los jóvenes en los EE.UU., y ha notado que la mayoría de los padres prefieren que los líderes de jóvenes sean adultos o adultos jóvenes que estén casados. Los padres se sienten más seguros cuando saben que hay un matrimonio cuidando de sus hijos mientras éstos se encuentran participando en alguna de las actividades del ministerio de jóvenes. Quizá tenga que ver con la imagen que muchos padres tienen sobre el rol de los líderes de jóvenes.

Es importante destacar este último aspecto, ya que un gran número de padres asumen que la tarea de formación espiritual le corresponde a la iglesia, y por extensión, en el tema de sus hijos adolescentes, son los líderes de jóvenes los responsables de que sus hijos crezcan en su relación con Dios.

Esto presenta dos escenarios: 1) Los padres ven a los líderes de jóvenes como autoridad espiritual para sus hijos y les dan ese apoyo; 2) Los padres pueden descansar completamente en lo que los líderes de jóvenes logren alcanzar con los adolescentes y jóvenes, pero existe el riesgo de evadir la responsabilidad que los padres tienen en la formación espiritual de sus hijos.

3.10. Conclusiones:

Como resultado de la investigación, el autor identificó que la prioridad número 1, entre los líderes y pastores de jóvenes, es redefinir lo que el ministerio juvenil es. La ventaja es que tanto los líderes de jóvenes como los pastores coinciden en la necesidad de dejar un enfoque de

mantenimiento para realmente proveer un cuidado pastoral a los adolescentes y jóvenes. El desafío está en el responder a la pregunta “cómo”; de allí la pertinencia que este proyecto tiene.

El siguiente desafío que la implementación de este proyecto tiene es elaborar un calendario en el que los líderes que serán parte del programa puedan asistir a la sesiones. Ninguno de los líderes de jóvenes desarrolla un ministerio de tiempo completo así que la calendarización de las sesiones deberá ser flexible para hacer los ajustes necesarios sesión tras sesión.

La realización del diagnóstico reveló el interés de los pastores por apoyar el ministerio que los líderes de jóvenes realizan en su iglesia local. Por lo tanto, se puede decir que el proyecto no sólo es viable, sino que cuenta con el respaldo necesario del liderazgo hispano del distrito.

Finalmente, al considerar los diferentes grados de interés de los líderes de jóvenes, es importante que los facilitadores consideren los objetivos a corto, mediano y largo plazo, mientras dan orientación a los participantes del programa de capacitación. En algunos casos, se ayudará a algunos líderes a enfocarse en el cumplimiento de los objetivos a corto y mediano plazo, ya que ellos mismos se visualizan involucrados en el ministerio juvenil en un periodo de tiempo no mayor a un año. Por otro lado, aquellos líderes que consideran la posibilidad de servir en el ministerio juvenil por varios años y hasta vislumbran la posibilidad de servir de tiempo completo como pastores de jóvenes, deberían recibir una orientación que tenga como referencia los objetivos a corto, mediano y largo plazo. En ambos casos, al capacitar al equipo completo, se busca que juntos desarrollen una pastoral juvenil.

CAPÍTULO IV

DISEÑO DEL PROYECTO

... hay más de trescientos millones de adolescentes y jóvenes en Latinoamérica. La pregunta no es: ¿A qué iglesia están asistiendo o a qué iglesia van a asistir?... la pregunta no es quién es su artista cristiano favorito o qué predicador les gusta más. La pregunta es: ¿Quién los va a pastorear? (Zapata, 2005, p. 137).

Una de las preguntas que rondó por la cabeza del autor de este proyecto, mientras decidía abordar o no este tema, fue, si se reconoce que la población juvenil está creciendo –no sólo en Latinoamérica, sino en el mundo entero– y que estos jóvenes están buscando quién los pastoree, ¿qué está haciendo la iglesia para capacitar a aquellos líderes que ministran a los jóvenes en las iglesias locales?

Tal como Zapata (2005) cuestiona, ¿quién va a pastorear a los jóvenes?, es necesario que cada una de las iglesias se haga la misma pregunta. El autor de este proyecto agregaría la siguiente cuestión: ¿Quién va a capacitar a aquellos que están pastoreando o van a pastorear a los adolescentes y jóvenes de las iglesias hispanas del Distrito Kansas City?

A continuación se explican los detalles de la propuesta que el autor considera necesaria para ayudar a las iglesias hispanas del distrito Kansas City a realizar un ministerio efectivo entre los jóvenes.

4.1. Justificación del proyecto desde el marco teórico y del diagnóstico:

Ante las respuestas de Pedro, después de haberle preguntado, tres veces, si lo amaba, Jesús le dijo: “Apacientas mis ovejas” (Juan 21:15-18, NIV).

En el pasaje de Mateo capítulo 28, que se conoce como ‘La gran comisión’, Jesús les dice a sus discípulos, “Por tanto, vayan y hagan discípulos de todas las naciones...” (Mateo 28:19, NIV).

En los pasajes mencionados, Jesús nunca menciona ‘realicen actividades’ u ‘organicen un evento’. Sin duda, los eventos y las actividades son importantes y parte de una tarea mayor, pero no son el fin último. La misión de la iglesia es clara: Hacer discípulos semejantes a Cristo; llamándolos, cuidándolos, nutriéndolos, equipándolos, ayudándoles a crecer y a desarrollar todo su potencial para que ellos también hagan lo mismo con otros. Sólo de esta manera se continuará extendiendo el reino de Dios aquí en la tierra.

Las palabras de Jesús dan el fundamento y punto de partida para la tarea que la iglesia realiza en el día a día. El ministerio de jóvenes, como una componente inseparable de la iglesia, encuentra su fundamento en el mismo mandato de Jesús. Por esa razón, los líderes de jóvenes, ya sea con o sin nombramiento oficial como pastores, necesitan considerar su ministerio como un ministerio pastoral.

Este ministerio pastoral juvenil se enfoca en los discípulos y utiliza herramientas y procesos diversos (discipulado) que ayudan tanto a líderes como discípulos a cumplir su misión de hacer discípulos y vivir de acuerdo al propósito de Dios para la iglesia.

La adolescencia y juventud son etapas de la vida en las que se toman decisiones trascendentales. El privilegio y responsabilidad de los líderes de jóvenes consiste en ser una influencia positiva en la toma de estas decisiones que los adolescentes y jóvenes harán. Sin embargo, los líderes de jóvenes no son la única influencia en la vida de los jóvenes. En la lista de

influencias se incluye a los padres (muchas veces no creyentes), los amigos (muchas veces no creyentes), las instituciones y los medios de comunicación. Todos ellos tienen un peso específico en lo que los jóvenes decidirán.

De allí la importancia de que los líderes de jóvenes se conviertan no sólo en una influencia más, sino en líderes que guíen de manera intencional a los adolescentes y jóvenes a identificar y evaluar lo que escuchan, ven y sienten, siempre considerando la voluntad de Dios revelada en las Escrituras como la norma fundamental de fe y conducta.

Ya en el capítulo 2 el autor de este proyecto incluyó algunos ejemplos bíblicos de la relación mentor-discípulo entre adultos y jóvenes que colaboraron en alguna misión dada por Dios. Históricamente, la iglesia cristiana también ha puesto un énfasis especial en los jóvenes y, en años recientes, muchas organizaciones para-eclesiásticas han enfocado sus esfuerzos en la concientización y capacitación de los líderes para que realicen una pastoral juvenil intencional y relevante.

Para fines específicos de este proyecto, se reconoce que, el ministerio de jóvenes hispanos de la Iglesia del Nazareno del Distrito Kansas City aún tiene mucho por desarrollar. Pero al mismo tiempo, valora la disposición del liderazgo hispano para realizar un ministerio que vaya más allá de realizar un ministerio enfocado en el mantenimiento, para ocuparse en un ministerio que se enfoque en el crecimiento, consolidación, servicio y multiplicación.

Ante esta necesidad tan evidente, se identifica que el problema en sí es, la ausencia de un modelo de capacitación ministerial para líderes de jóvenes hispanos en el Distrito Kansas City, que considere su rol de liderazgo desde una perspectiva pastoral.

Aunado a la necesidad y al escenario ya descritos, se reconoce como vital la creación o adopción de un currículum de capacitación para líderes de jóvenes hispanos, que tome en cuenta la naturaleza multicultural del ministerio juvenil de la iglesia hispana, así como la prioridad de

desarrollar e implementar recursos para trabajar en el evangelismo, discipulado y desarrollo de liderazgo entre los jóvenes.

4.2. Objetivos del diseño del proyecto:

El autor reconoce la complejidad que implica evaluar la efectividad de un proyecto de capacitación que involucra varias iglesias locales, ya que el retorno de información no fluye con la misma rapidez que lo hace como cuando un proyecto se implementa en una sola iglesia local. Considerando esta limitante, a continuación se presentan los siguientes objetivos:

4.2.1. Objetivo general:

Diseñar una estrategia de capacitación para líderes de jóvenes hispanos de la Iglesia del Nazareno en el Distrito Kansas City, basada en una filosofía de ministerio pastoral.

4.2.2. Objetivos específicos:

a. Elaborar un marco teórico que provea los fundamentos bíblicos, teológicos y filosóficos básicos del ministerio juvenil.

b. Evaluar las competencias y conocimientos de los líderes de jóvenes que actualmente están sirviendo en las iglesias que participarán en el proyecto.

c. Diseñar la estrategia para la implementación de un seminario intensivo sobre el ministerio juvenil (Capacitación Nivel 1).

o Seleccionar el currículum del seminario, enfocado en tres elementos estratégicos: 1) Evangelismo, 2) Discipulado, y 3) Desarrollo de Liderazgo.

- Desarrollar la estructura del seminario, basado en el concepto de un entrenamiento intensivo en el que pastores y líderes de jóvenes de iglesias locales del área se reunirán para ser desafiados a desarrollar un ministerio juvenil intencional.

- Al término del seminario, se invitará a líderes de jóvenes que deseen participar en el siguiente nivel de capacitación.

d. Diseñar la estrategia para la implementación de un programa de capacitación para líderes de jóvenes laicos (Capacitación Nivel 2).

- Desarrollar la estructura del curso, basado en el plan de 20 lecciones provistas por el ministerio de la JNI global y el departamento Capacitación Continua para Laicos (Continuing Lay Training).

- Adaptar el currículum (20 lecciones) para que sea un programa de seis meses que combine los fundamentos generales de la pastoral juvenil desarrollada en un contexto multicultural, con la identidad y organización que provee la Iglesia del Nazareno.

- Invitar y orientar al grupo de líderes de jóvenes que serán parte del programa de capacitación.

4.3. Beneficios que se esperan del proyecto:

Sobre el beneficio del desarrollo e implementación de este proyecto, el autor considera la siguiente declaración como el resultado ulterior del proyecto: Desarrollar un programa de capacitación para líderes de jóvenes, basado en una filosofía de pastoral juvenil, traerá motivación, crecimiento constante y desarrollo integral de los ministerios juveniles en las congregaciones hispanas de la Iglesia del Nazareno del Distrito Kansas City.

4.3.1. Beneficios directos:

En primer lugar, los líderes de jóvenes que actualmente están ministrando en una iglesia local, verán valorado su esfuerzo y dedicación al saber que el liderazgo del distrito está promoviendo una iniciativa que les permitirá recibir una capacitación formal y de calidad.

En segundo lugar, las iglesias locales contarán con líderes de jóvenes con un fundamento ministerial sólido, que les permitirá ayudar a los adolescentes y jóvenes a continuar creciendo en su relación con Dios y atender sus necesidades presentes. Esta capacitación básica también los preparará para que, en un futuro, reciban una capacitación aún más especializada.

Un beneficio más está relacionado con la manera en que los adolescentes y jóvenes de las iglesias percibirán el ministerio juvenil. Ellos sabrán que son parte de un ministerio que no se conforma con actividades que los entretengan sino que realmente procuren formarlos de manera integral.

Finalmente, aquellos adolescentes, jóvenes y adultos que recién comienzan a identificar un llamamiento al ministerio juvenil, podrán alistarse en un programa de capacitación que no sólo les permitirá servir en el ministerio juvenil de una manera efectiva, sino que también les presentará un cuadro holístico de lo que el ministerio juvenil es.

4.3.2. Beneficios indirectos:

La iglesia local no sólo contará con un ministerio juvenil sólido, sino que esta iniciativa de capacitación servirá de modelo a otros ministerios de la iglesia, siguiendo el siguiente proceso: concientización, identificación de líderes, involucramiento de líderes y capacitación de líderes.

Los líderes de jóvenes capacitados recibirán una formación básica que, independientemente del área de ministerio en que se involucren en el futuro, les permitirá realizar un trabajo intencional; enfocado en las personas y no meramente en las actividades.

La estructura y currículum del proyecto podrán ser utilizados por otras iglesias, o grupo de iglesias, que necesitan proveer capacitación formal a sus líderes de jóvenes.

Debido a que el currículum ha sido diseñado para que cualquier persona que tenga acceso a una computadora e internet pueda descargar los contenidos de cada lección, este proyecto podría implementarse aún siguiendo una modalidad virtual. Es decir, líderes participantes que viven en diferentes partes de Latinoamérica podrían ser parte de un grupo de capacitación en línea. Herramientas como Skype, Google+ Hangouts, Google Drive, Facebook y Twitter podrían ser utilizadas para que los participantes de este grupo interactúen entre sí y con el facilitador.

4.3.3. Beneficios a corto plazo:

El primer elemento a considerar respecto a los beneficios de la implementación de un programa de capacitación está íntimamente ligado a la motivación. Todo miembro de un equipo de trabajo que recibe capacitación por parte de la organización a la que pertenece, comprende que está siendo considerado como un elemento valioso y que por esa razón la organización desea invertir en él o ella.

De una manera similar, los adolescentes y jóvenes de la iglesia, al saber que sus líderes están siendo capacitados, recibirán el siguiente mensaje: “nuestra iglesia se preocupa e interesa en nosotros y, por lo tanto, invierte en nuestros líderes para que ellos sean mejores”.

También ligado a la actitud de los líderes de jóvenes. Cuando ellos se dan cuenta de que su liderazgo ministerial está siendo desarrollado y ellos mismos están en una jornada de aprendizaje, les será más fácil comprender que los adolescentes y jóvenes también están desarrollando sus habilidades de liderazgo y su mismo carácter como cristianos.

Virtudes como la paciencia y la empatía son potenciadas, pues los líderes comprenderán que, en realidad, todos comparten el mismo proceso y es necesario continuar aprendiendo para crecer y ser mejores en las tareas asignadas.

4.3.4. Beneficios a mediano plazo:

La calidad e intencionalidad de las actividades juveniles se verán afectadas favorablemente. Los mismos adolescentes y jóvenes de la iglesia lo notarán, pues elementos como planeación y consistencia serán fácilmente identificables.

Entre los participantes del programa de capacitación se creará una relación ministerial que, independientemente de que sirvan en iglesias locales distintas, les permitirá cultivar una amistad sólida, así como desarrollar una pasión en común: servir a Dios a través del ministerio juvenil.

El grupo de líderes de jóvenes de una iglesia local creará una cultura de trabajo en equipo. La delegación de autoridad, así como el compartir las responsabilidades, distribuirá la carga ministerial entre todos los miembros del equipo. Los resultados deberían verse no sólo en la calidad del ministerio sino en la salud emocional, física y espiritual de los líderes.

El pastor contará con compañeros en el ministerio que, no sólo se responsabilicen de la organización de actividades para jóvenes, sino que ayuden a ministrar integralmente a las familias de la iglesia. El pastor, la junta de la iglesia y los líderes que formen parte del grupo de capacitación compartirán la responsabilidad espiritual de los miembros de la iglesia.

4.3.5. Beneficios a largo plazo:

Una iglesia que invierte en el desarrollo integral de sus líderes de jóvenes está pensando siempre a largo plazo. No se conforma con agrupar adolescentes y jóvenes para una actividad o evento aislado, sino que comprende que es necesario equiparlos para que tomen decisiones que trasciendan hasta la eternidad. La implementación de un programa de capacitación ayudará a crear esa cultura de formación integral, continua y a largo plazo.

Aquellos líderes que están emergiendo –adolescentes y jóvenes adultos– comprenderán que una posición de liderazgo en el ministerio juvenil no se refiere a quién es más popular o quién tiene las ideas más divertidas, sino que se refiere a una vida de servicio a Dios, a los adolescentes y jóvenes de la iglesia y la comunidad. Este espíritu de servicio tiene como base una filosofía de ministerio pastoral que se ocupa integralmente de la vida de los adolescentes y jóvenes.

El cuadro final de un liderazgo juvenil con una filosofía pastoral es de un ministerio juvenil que crece, se desarrolla y se multiplica. Un líder de jóvenes que realiza un trabajo pastoral, encuentra un efecto réplica en los otros líderes y en los mismos adolescentes. Esto siempre trae un crecimiento constante; quizá en algunos contextos tarde un poco más que en otros pero siempre habrá crecimiento, ya que los adolescentes y jóvenes son desafiados y preparados para servir y hacer discípulos.

4.4. Grupo social beneficiario del proyecto:

Cada una de las iglesias hispanas o ministerios hispanos del Distrito Kansas City recibirán un beneficio directo. Esto incluye a cada uno de los líderes de jóvenes, así como los adolescentes y jóvenes que forman parte del ministerio.

También los padres tendrán socios clave en la formación integral de sus hijos, los cuales no asumirán un rol de padres sustitutos sino de colaboradores en la tarea educativa. En algunos casos, los líderes de jóvenes quizá necesitarán suplir la ausencia de la figura de los padres, pero no será su meta inicial.

Debido al objetivo general de este proyecto, se ha delimitado como la población y marco geográfico a las iglesias hispanas del área metropolitana de Kansas City. Sin embargo, debido a la naturaleza flexible de este proyecto, éste podría ser implementado en cualquier otro contexto.

4.5. Plan de trabajo o cronograma explicativo de actividades:

A continuación se explican las etapas de implementación del proyecto con una breve descripción de cada fase:

Etapa 1: Preparar el programa de actividades y contenido del seminario intensivo sobre ministerio juvenil. El tiempo efectivo del taller o seminario será de 3 horas. Los temas a ser impartidos: a) El ministerio juvenil: Una aventura intencional e integral, y b) Las tres prioridades estratégicas en el ministerio juvenil: Evangelizar, discipular y desarrollar Líderes.

Etapa 2: Enviar invitaciones a los líderes de jóvenes y pastores de las iglesias hispanas de Kansas City a participar de este seminario. De preferencia se buscará que se realice un día sábado por la tarde.

Etapa 3: Realizar el seminario intensivo, donde líderes de jóvenes de las iglesias hispanas del Distrito Kansas City sean desafiados e inspirados a realizar un trabajo pastoral entre los jóvenes.

Etapa 4: Al finalizar el seminario, dar seguimiento al grupo de líderes que participaron para presentarles la propuesta del programa de capacitación para líderes de jóvenes laicos. Se

extenderán invitaciones a aquellos que mostraron interés en ser parte de este programa de capacitación de mayor profundidad.

Etapa 5: Desarrollar el calendario de sesiones –una sesión mensual, preferiblemente– teniendo como meta cubrir las 20 lecciones en un tiempo estimado de seis meses (3 ó 4 lecciones por sesión).

Etapa 6: Determinar el lugar en el que se llevarán a cabo las sesiones de capacitación.

Etapa 7: Contactar a los posibles facilitadores de las sesiones.

Etapa 8: Dar a conocer a los líderes de jóvenes participantes el calendario, el currículum, las lecciones de estudio, el lugar de reunión, los horarios de las sesiones y los nombres de los facilitadores.

Etapa 9: Enviar invitaciones a los pastores de las iglesias para participar en la inauguración y primera sesión del programa.

Etapa 10: Inaugurar el programa y celebrar la primera sesión.

4.6. Recursos y materiales del proyecto:

Entre los recursos y materiales que serán necesarios para realizar este proyecto se encuentran los siguientes elementos:

4.6.1. Recursos humanos:

Se requerirá un coordinador del programa quien será el responsable de la implementación del programa de capacitación y rendirá cuentas a los pastores de las iglesias hispanas del Distrito Kansas City.

Para la primera etapa (Nivel de capacitación 1), será necesario contar con un expositor para impartir los 2 temas del seminario intensivo.

En cuanto al Nivel de capacitación 2, debido a la naturaleza de las lecciones que se utilizarán en el programa, no será necesario contar con profesores como tal, sino facilitadores y/o mentores. En algunos casos serán los mismos pastores de las iglesias hispanas y, en otros casos, algunos pastores de jóvenes del distrito quienes trabajarán con la ayuda de un intérprete.

4.6.2. Recursos materiales:

La primera opción para realizar las sesiones de capacitación es el Centro Distrital, el cual cuenta con un salón que puede dar cabida a 20 personas. Existe también la opción de solicitar permiso a las iglesias hispanas para utilizar sus instalaciones, basados en una estrategia de rotación.

En cada de una de las posibles sedes se cuenta con computadora y proyector para utilizar elementos visuales durante las sesiones de capacitación.

Respecto a los libros de texto o materiales de capacitación, no se requerirán libros impresos ya que las 20 lecciones del currículum del nivel de capacitación 2 se encuentran disponibles en formato electrónico en el sitio web de Capacitación Continua para Laicos (Continuing Lay Training): www.thediscipleshipplace.org. Los participantes podrán descargar las lecciones, guardarlas en su computador y utilizarlas conforme sea necesario.

4.7. Presupuesto:

Utilizar las instalaciones de la oficina del distrito o de las iglesias locales como sede para las sesiones, hace que el costo de inversión de este proyecto sea relativamente bajo. Básicamente, el único costo que será necesario cubrir será la ofrenda de amor que se dará a los facilitadores, la cual sería de US \$75.00, y sería cubierta por los participantes o por las iglesias que envían a sus líderes de jóvenes para recibir la capacitación.

Aunque el hecho de contar con las lecciones en formato electrónico significa una gran ayuda a los participantes, se animará a las iglesias locales a colaborar para crear una biblioteca especializada en el ministerio juvenil. La inversión inicial sería de \$500.00 y periódicamente se realizarían actividades para adquirir nuevos títulos y/o recursos: libros, videos, suscripciones a recursos en línea, entre otros.

4.8. Evaluación del proyecto:

La etapa de evaluación del proyecto se llevará a cabo tomando en cuenta tres grupos: 1) los estudiantes, 2) los facilitadores, y 3) los pastores de las iglesias o ministerios hispanos.

En el caso de la evaluación que se realizará en colaboración con los estudiantes, se hará durante el intervalo entre el fin de la sesión y el comienzo de la otra. Esto permitirá tener una retroalimentación, casi inmediata, sobre la pertinencia de los principios y modelos aprendidos en clase, una vez los comiencen a poner en práctica en el contexto de la iglesia local.

En el caso de la evaluación que se realizará con los pastores, ésta se hará cada dos meses, aprovechando la reunión bimestral que realizan los pastores de ministerios hispanos en el distrito.

Finalmente, al concluir las 6 sesiones (20 lecciones) se hará una evaluación general del programa. En esta evaluación se involucrará a los líderes de jóvenes que fueron capacitados, los pastores de las iglesias hispanas y los facilitadores que ayudaron en las sesiones.

Aspectos cuantitativos a considerar en esta evaluación incluirán: número de estudiantes que iniciaron en el programa, número de estudiantes que finalizaron, número de iglesias involucradas y puntualidad en las aportaciones económicas de los estudiantes y/o iglesias.

Respecto a los aspectos cualitativos, se destacan los siguientes aspectos: pertinencia del contenido de las lecciones, competencia de los facilitadores e involucramiento de los estudiantes en las discusiones durante la sesión de clases.

CAPÍTULO V

AUTOEVALUACIÓN Y CONCLUSIONES

¡Nunca dejes de aprender! Esta frase es utilizada en muchas áreas de la vida y la formación o desarrollo de líderes en la iglesia no debería ser la excepción. Inculcar en los líderes de jóvenes la cultura de la capacitación continua es uno de los beneficios más grandes que la iglesia puede tener a corto y a largo plazo, y que va más allá del ámbito ministerial sino que se convierte en una virtud personal.

5.1. Autoevaluación:

El autor de este proyecto ha tenido desde hace muchos años la pasión por aprender y aplicar lo aprendido, especialmente en lo que se refiere al ministerio juvenil. De manera especial, en años recientes, ha encontrado que la iglesia evangélica está esforzándose por proveer herramientas para que los líderes de jóvenes sean efectivos en su tarea ministerial.

Fue hace unos 15 años que se comenzó a ver un cambio de filosofía ministerial en Hispanoamérica. Algunos autores como Félix Ortíz, Lucas Leys, Jeffrey de León, Annette Gulick, Gloria Vázquez, Howard Andruejol, Germán Ortíz, entre los más conocidos, han sido precursores de lo que hoy conocemos como la pastoral juvenil.

Esto contrasta un poco con lo que el autor experimentó en las primeras capacitaciones para presidentes de JNI a nivel zona y distrital a las cuales asistió. Estas, en su mayoría, estaban

orientadas hacia la estructura del ministerio, la organización de eventos y la creación de actividades de recreación para el grupo de jóvenes. No obstante, la Iglesia del Nazareno, aunque lentamente, se ha comenzado a integrar a este movimiento de la pastoral juvenil de la Iglesia Evangélica en Hispanoamérica.

Algunos de los retos a superar que el autor alcanza a ver en esta integración al movimiento de la pastoral juvenil son:

1) En la denominación existe un fuerte énfasis en la estructura u organización del ministerio de la JNI. Un ejemplo de esto es la descripción de trabajo de un presidente de JNI local, la cual se enfoca casi exclusivamente en el aspecto administrativo del ministerio.

2) Existe aún un malentendido en cuanto a la manera de ver al pastor de jóvenes. Por años se ha visto al pastorado de jóvenes como una plataforma que le da experiencia a un recién egresado del seminario o instituto bíblico para posteriormente asumir el pastorado en serio con los adultos.

Las buenas noticias son que, en la actualidad, el liderazgo en las iglesias locales está comenzando a ver el ministerio del pastor de jóvenes de una manera diferente. Las mismas instituciones teológicas están ayudando a cambiar este paradigma, al reconocer la importancia de la ministerio juvenil, y ofrecer especializaciones y programas con énfasis en la pastoral juvenil.

El autor de este proyecto valoró todos estos esfuerzos que la Iglesia del Nazareno está haciendo y decidió contribuir a este movimiento de capacitación para líderes de jóvenes, enfocándose en los líderes hispanos laicos en los EE.UU. Esta capacitación se establece como un nivel previo a la educación teológica acreditada que ofrecen varios seminarios o institutos bíblicos nazarenos.

Ahora bien, el hecho de que sea un nivel previo a la educación teológica acreditada, no significa que todos los que sean parte de este programa tendrán en mente estudiar en un

seminario o instituto bíblico, una vez concluyan con las 6 sesiones de entrenamiento. El autor encontró que no todos tienen la intención de continuar con estudios teológicos superiores, ni tampoco dedicarse de tiempo completo al ministerio juvenil. Algunos de los líderes desean estar involucrados como voluntarios en el ministerio juvenil a largo plazo, pero no creen tener un llamado específico como pastor o pastora de jóvenes.

Ante esta situación, la propuesta presentada por el autor debe enfocarse en inspirar a todos los líderes por igual a capacitarse para contribuir a la implementación de una pastoral juvenil en su iglesia local. Algunos líderes continuarán su formación pastoral y acreditada por una institución teológica, pero aquellos que no lo hagan, tendrán la capacitación básica para ser parte de un modelo de pastoral juvenil intencional en su iglesia local.

5.2. Evaluación de los objetivos del proyecto:

Al comparar los objetivos trazados al inicio del proyecto, y que fueron presentados en el capítulo I, se puede confirmar que aquellos objetivos relacionados con el desarrollo del proyecto fueron cumplidos. Aquellos objetivos que están relacionados con la implementación en sí del proyecto aún están en una etapa inicial, en espera de que sea adoptado formalmente. A continuación se hace una breve descripción de estos objetivos:

a. Se elaboró el marco teórico del proyecto, haciendo un énfasis especial en la formación de líderes a la luz del Antiguo y Nuevo Testamento; así mismo se exploraron varios modelos ministeriales básicos para desarrollar una pastoral juvenil.

b. Se involucró en una evaluación del ministerio a los líderes de jóvenes y pastores de las iglesias del Nazareno hispanas del distrito.

c. Se diseñó la estrategia para la implementación de un seminario intensivo sobre el ministerio juvenil, así como el programa de capacitación para líderes de jóvenes laicos de seis sesiones en las que se cubran 20 lecciones sobre el ministerio juvenil.

d. Sólo quedaría pendiente hacer la convocatoria para que los líderes de jóvenes sean parte del programa de capacitación en sus dos niveles.

5.3. Conclusiones finales:

Desde el mismo momento en que los pastores de las iglesias hispanas fueron contactados para llevar a cabo la investigación de campo, hubo un apoyo evidente. Sin duda, los pastores reconocen la necesidad de contar con líderes de jóvenes capacitados, que realicen una tarea pastoral efectiva entre los adolescentes y jóvenes de sus iglesias.

Ha sido apreciado el hecho de que más que presentar un programa de capacitación enfocado en el aspecto administrativo y/o recreativo, el proyecto habla de una pastoral juvenil integral.

El proyecto ha encontrado una respuesta favorable en los pastores y en los líderes de jóvenes y ha roto varios paradigmas que existen comúnmente en las iglesias tradicionales. Esto ha llevado a las iglesias y líderes de jóvenes a aceptar los siguientes desafíos:

- a. Promover la construcción de relaciones ministeriales “mentor-discípulo”.
- b. Ver el ministerio juvenil a largo plazo y no sólo como la responsabilidad de organizar las reuniones semanales, un campamento o semana de la juventud.
- c. Invertir en el desarrollo de un equipo de trabajo.

Al analizar los resultados de las entrevistas y encuestas realizadas a los pastores y líderes de jóvenes, el autor confirmó que, lo que él identificó como la problemática es lo que los líderes de jóvenes y pastores consideran vital en la formación espiritual de sus adolescentes y jóvenes.

Las iglesias están conscientes de la necesidad de un programa de capacitación, pero más allá de un programa, de un cambio de mentalidad en la manera de desarrollar el ministerio juvenil.

El escenario descrito anteriormente es sin duda el ideal para lo que será una capacitación continúa para líderes de jóvenes en su gran mayoría laicos.

Cuando el autor presentó el currículum que se utilizará para la capacitación para líderes de jóvenes, los pastores encontraron que hay recursos complementarios en el sitio web de Capacitación Continua para Laicos, con un formato similar al de las 20 lecciones y que pueden ser utilizados para fortalecer el programa de discipulado y capacitación en la iglesia local. Los títulos de las lecciones disponibles son: Antiguo y Nuevo Testamento, Exploremos la Teología de Juan Wesley, Historia y Política de la Iglesia del Nazareno, Práctica de la Formación Espiritual Wesleyana de Santidad y Comunicación del Evangelio en un Mundo Posmoderno.

5.4. Recomendaciones a futuros investigadores:

Todo proyecto es perfectible y es necesario actualizarlo periódicamente. Así que el deseo del autor es que, tomando como referencia el trabajo realizado en este proyecto, futuros investigadores exploren nuevas herramientas de capacitación para los líderes de jóvenes y vayan más allá de los temas cubiertos en el currículum. A continuación se presentan 3 áreas potenciales de mejoramiento:

5.4.1. Estudiar la perspectiva distrital sobre la capacitación de líderes de jóvenes:

Este proyecto fue elaborado desde una perspectiva de un líder de jóvenes hispano, que tiene 6 años viviendo en los Estados Unidos y que ha identificado algunas necesidades prioritarias entre los líderes de jóvenes hispanos. Sin embargo, un elemento que no fue incluido

en la investigación es, la perspectiva del liderazgo juvenil de la iglesia anglo y su interacción con la iglesia hispana.

El autor, por lo tanto, recomienda que futuras investigaciones analicen la interacción entre los líderes de jóvenes hispanos y los líderes de jóvenes anglo, con el fin de promover un ministerio juvenil multicultural. Esto tiene que ser una iniciativa del distrito como un todo, y no sólo del área hispana del distrito.

5.4.2. Elaborar un proyecto que se enfoque en el desarrollo de las cualidades de liderazgo de los adolescentes y jóvenes:

Uno de los resultados que el autor espera de este proyecto es que sirva de plataforma para otros proyectos que tengan como objetivo el reclutamiento, equipamiento y desarrollo de líderes. Un paso natural sería que se desarrolle un proyecto con un enfoque en el desarrollo de las habilidades de liderazgo de los adolescentes y jóvenes.

Este proyecto no tiene que estar enfocado necesariamente en el ministerio juvenil sino en el liderazgo en general, el cual servirá para que los adolescentes se involucren de una manera intencional y efectiva en diversas áreas de ministerio en la iglesia local, tal como el evangelismo, el discipulado, la mayordomía y administración, la música, la enseñanza, las comunicaciones, las artes gráficas y plásticas, entre muchas otras.

5.4.3. Investigar cómo este programa puede beneficiar a otras áreas de ministerio:

El autor reconoce que hay otras áreas de ministerio en la iglesia local que necesitan enfocar sus esfuerzos hacia una filosofía pastoral. En el caso de que no exista en la iglesia local un programa de capacitación con un énfasis en las áreas en las que la iglesia local ha sido llamada

a ministrar, futuros investigadores podrían utilizar este proyecto, identificando los principios bíblicos y filosóficos, la estructura del programa, así como los procesos de capacitación.

La recomendación siguiente sería contextualizarlos y desarrollar un currículum que sea pertinente al área de ministerio en cuestión (niños, varones, mujeres, compasión, ancianos, música, entre otros).

5.5. Palabras finales:

Uno de los retos más grandes en el liderazgo, al mismo tiempo que la clave para un ministerio a largo plazo, es involucrar a otros en el ministerio. De manera especial en la tarea de proveer liderazgo.

Involucrar e invertir en el desarrollo de líderes requiere humildad, paciencia, perseverancia y la comprensión de que se trata de la misión de Dios. Estar consciente de esto, dará como resultado una disposición para integrar un equipo de trabajo de acuerdo a su carácter. Los miembros de este equipo tendrán trasfondos culturales y académicos diferentes, opiniones o formas de pensar distintas a las del líder y, por supuesto, talentos y destrezas diferentes. Así que, más que verlo como una amenaza, el líder o pastor de jóvenes debe verlo como la oportunidad para enriquecer la pastoral juvenil en la iglesia local.

Al ser parte de varios equipos de trabajo y guiar a algunos de ellos, el autor de este proyecto se ha dado cuenta de que, algunos miembros del equipo muestran mayor potencial en el liderazgo que otros –quizá relacionado con el carisma, dones, talentos, intereses, entre otros. Pero el desarrollo de liderazgo en el ministerio juvenil no se limita a capacitar sólo a aquellos que ‘nacieron para ser líderes’, sino a todo el equipo que estará ministrando a los adolescentes y jóvenes considerando sus fortalezas, debilidades, intereses y disponibilidad.

Al implementar este proyecto, es importante comprender que el nivel de involucramiento de los miembros del equipo de liderazgo se presentará en diversos grados. Sin embargo, ayudará recordarles, una y otra vez, a todos los involucrados (coordinador, facilitadores, líderes participantes y pastores) que aún la mínima tarea que realizan, forma parte de una misión mayor.

La formación de líderes no es una tarea fácil, y mucho menos líderes con una filosofía de ministerio pastoral. No obstante, es una tarea que es necesaria en el cumplimiento de la misión de Dios y que la iglesia debe estar dispuesta a invertir en ella.

El autor de este proyecto concluye que, la capacitación de líderes requiere la transmisión y comprensión de principios básicos, así como el uso de herramientas y métodos para formar y equipar de manera intencional a los líderes de jóvenes. Pero esto es sólo un componente en la tarea de desarrollar líderes y pastores de jóvenes. La esencia en la tarea de capacitar líderes radica en la relación personal que se construye entre los mentores que reflejan el carácter de Jesús y los discípulos a los que están guiando, conscientes de que juntos han sido llamados a cumplir la misión de Dios para la iglesia.

BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

1. Bibliografía

1.1. Lista de referencias citadas

- Barna Group (2011, 31 enero). *Teen Role Models: who they are, why they matter*. Recuperado el 8 de febrero de 2013 en <https://www.barna.org/barna-update/teens-nextgen/467-teen-role-models#.Ugz3RRbFall>
- Barna, G. (Ed.). (2007). *Líderes en el liderazgo*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Biblia G3 de crecimiento juvenil* (2005). [Nueva Versión Internacional]. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Bruce, F.F. (2003). *Nuevo diccionario bíblico certeza*. Buenos Aires, Argentina: Certeza Unida.
- Burns, J. (1996). *El ministerio juvenil dinámico*. Miami, Florida: Editorial Unilit.
- Coleman, R. (1993). *El plan supremo de la evangelización*. Grand Rapids, Michigan: Editorial Baker.
- Coté, J. (2003). *El liderazgo de Jesús: Principios de una vida exitosa*. Lima, Perú: Ediciones Puma.
- Creasy, D. K. (2004). *Practicing passion: youth and the quest for a passionate church*. Grand Rapids, Michigan: Eerdmans Publishing Co.
- Church of the Nazarene Growth, 2002-2012: Annual Statistics from the General Secretary's Reports*. (2012). Recuperado el 14 de junio de 2013 en <http://nazarene.org/files/docs/StatisticsAnnual.pdf>
- D'Souza, A. (1997). *Descubre tu liderazgo*. España: Editorial Sal Terrae.
- Ennis, S. R., Ríos-Vargas, M. & Albert, N. G. (2011). *The Hispanic population: 2010*. Recuperado el 3 de junio de 2013 en <http://www.census.gov/prod/cen2010/briefs/c2010br-04.pdf>
- Engstrom, T. W. (1980). *Un líder no nace, se hace*. Miami, Florida: Editorial Betania.

- Executive Office of President. Office of Management and Budget (2013). To the heads of executive departments and establishments. *OMB Bulletin, 13 (01)*. Recuperado el 10 de junio 2013 en whitehouse.gov/sites/default/files/omb/bulletins/2013/b13-01.pdf
- Fields, D. (2000). *Ministerio de jóvenes con propósito: 9 principios básicos para un crecimiento saludable*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Harper, A. F. (Ed.) (1990). *Comentario Bíblico Beacon* (Tomo 1). Kansas City: Casa Nazarena de Publicaciones.
- Hartke, G. (2005). *The organizational history of Nazarene Youth International in the USA*. Recuperado el 5 de marzo de 2013 en http://nazarene.org/files/docs/NYI_History.pdf
- Holmen, M. (2007). *Building faith at home: Why faith at home must be your church's #1 priority*. E.U.A: Regal Books.
- Hussey, L. R. (2002). *El profeta Eliseo*. San José, Costa Rica: Desarrollo Cristiano Internacional.
- Iglesia del Nazareno (2010). *Manual de la Iglesia del Nazareno 2009-2013*. Recuperado el 2 de febrero de 2013 en <http://nazarene.org/files/docs/ESManual2009ver1.3.pdf>
- Jones, E. S. (1931). *The Christ of the mount*. New York, EE. UU. Abingdon-Cokesbury Press.
- Jones, L. B. (2002). *Enseñe a su equipo a pescar*. Miami, Florida: Casa Creación.
- Kuhne, G. W. (1980). *La dinámica de adiestrar discípulos*. Grand Rapids, Michigan: Grupo Nelson.
- Leys, L. (2003). *El ministerio juvenil efectivo*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Leys, L. (2012). *El mejor líder de la historia*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Leys, L. (Ed.) (2008). *Consejos desde el frente*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Mastronardi de Fernández, M. (2005). *Desarrollo Integral de la Iglesia*. Buenos Aires, Argentina: Seminario Teológico Nazareno del Cono Sur.
- Maxwell, J. (1996). *Desarrollo los líderes que hay alrededor de usted*. Nashville, Tennessee: Editorial Caribe.
- Murdock, M. (2001). *Secretos del liderazgo de Jesús*. Colombia: Editorial Peniel.
- Ortiz, F. (2002). *Manual para líderes de jóvenes*. España, Barcelona: Editorial CLIE.
- Ortiz, F. (2008). *Raíces: pastoral juvenil en profundidad*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Perkins, H. (1978). *Leadership Multiplication*. Kansas City, Missouri: Beacon Hill Press.

Ramírez, R. (2005). *Nosotros: hispanos en los Estados Unidos. Informes especiales del Censo 2000*. Recuperado el 6 de junio de 2013 en www.census.gov/prod/2005pubs/censr-18sp.pdf

Real Academia Española (2001). (22a. ed). *Diccionario de la lengua Española*. [En línea]. Recuperado el 20 de febrero de 2013 en <http://www.rae.es>

Sanders, J.O. (1983). *Pablo el líder*. Miami, Florida: Editorial Vida.

La Santa Biblia: Edición de Promesas (1994). Miami, Florida: Editorial Unilit.

Taylor, R. (1995). *Diccionario teológico Beacon*. Kansas City: Casa Nazarena de Publicaciones.

Taylor, W. (s.f.). *Así enseñó Jesucristo*. Kansas City: Casa Nazarena de Publicaciones.

Zapata, J. (2005). *La generación emergente*. Miami, Florida: Editorial Vida.

1.2. Bibliografía general

- Adrianzén de Vergara, P. (2003). *El joven y las voces del nuevo milenio: cuando vivir en una sociedad post-moderna se convierte en un verdadero desafío*. Perú: Ediciones Verbo Vivo.
- Aparicio, J. E. (1985). *Delincuencia juvenil urbana*. Argentina: Editorial Humanitas.
- Atiencina, J. (1996). *Cómo pastorear y ser pastoreados*. Buenos Aires, Argentina: Certeza.
- Barna, G. (Ed.) (2007). *Líderes en el liderazgo*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Barahona Peña, G. A. (1990). *Hacia un modelo de pastoral juvenil integrador: Padres e hijos*. Tesis de Licenciatura no publicada, Seminario Nazareno de las Américas, San José, Costa Rica.
- Bellis, D. & Hostetler, B. (2002). *Auxilio para los amigos. Guía del líder*. Colombia: Editorial Mundo Hispano.
- Blevins, D. (2010). *Desarrollando el ministerio juvenil. Módulo del diácono*. Kansas City: Casa Nazarena de Publicaciones.
- Bruce, F.F. (2003). *Nuevo diccionario bíblico certeza*. Argentina: Certeza Unida.
- Burns, J. (1997). *El ministerio juvenil dinámico*. Miami, Florida: Editorial Unilit.
- Burns, J. (1999). *Sobreviviendo a la adolescencia: aprende a gustarte a ti mismo y a hacer decisiones sabias*. Miami, Florida: Editorial Unilit.
- Claud, H. (2005). *El poder transformador de los grupos pequeños*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Clinebell, H. (1995). *Asesoramiento y cuidado pastoral*. Estados Unidos: Nueva Creación.
- Coleman, R. (1993). *El plan supremo de la evangelización*. Grand Rapids, Michigan: Editorial Baker.
- Coté, J. (2003). *El liderazgo de Jesús: principios de una vida exitosa*. Lima, Perú: Ediciones Puma.
- Creasy, D. K. (2004). *Practicing passion: youth and the quest for a passionate church*. Grand Rapids, Michigan: Eerdmans Publishing Co.
- De Leon, J. D. (2002). *Soy líder de jóvenes, y ahora, ¿quién podrá ayudarme?: una guía para los primeros años de ministerio con los jóvenes*. Miami, Florida: Editorial Unilit.
- D'Souza, A. (1997). *Descubre tu liderazgo*. España: Editorial Sal Terrae.

- Ensgtrom, T. W. (1980). *Un líder no nace, se hace*. Miami, Florida: Editorial Betania.
- Fields, D. (2000). *Ministerio de jóvenes con propósito: 9 principios básicos para un crecimiento saludable*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- González, L. (1996). *Los jóvenes y la Escuela Dominical*. El Paso, Texas: Casa Bautista de Publicaciones.
- Hampton, J. (2001). *Worship Centered Teaching*. Kansas City: Beacon Hill Press.
- Harper, A. F. (Ed.) (1990). *Comentario Bíblico Beacon* (Tomo 1). Kansas City: Casa Nazarena de Publicaciones.
- Holmen, M. (2007). *Building faith at home: Why faith at home must be your church's #1 priority*. E.U.A: Regal Books
- Hussey, L. R. (2002). *El profeta Eliseo*. San José, Costa Rica: Desarrollo Cristiano Internacional.
- Izquierdo Moreno, C. (1980). *La delincuencia juvenil en la sociedad de consumo*. España: Ediciones Mensajero.
- Jones, E. S. (1931). *The Christ of the mount*. New York, E.U.A: Abingdon-Cokesbury Press.
- Jones, L. B. (2002). *Enseñe a su equipo a pescar*. Miami, Florida: Casa Creación.
- Kimbal, D. (2009). *Jesús los convence, la iglesia no*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Kuhne, G. W. (1980). *La dinámica de adiestrar discípulos*. Grand Rapids, Michigan: Editorial Betania.
- Leys, L. (2003). *El ministerio juvenil efectivo*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Leys, L. (2012). *El mejor líder de la historia*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Leys, L. (Ed.) (2008). *Consejos desde el frente*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Mastronardi de Fernández, M. (2005). *Desarrollo Integral de la Iglesia*. Buenos Aires, Argentina: Seminario Teológico Nazareno del Cono Sur.
- Maxwell, J. (1996). *Desarrollo los líderes que hay alrededor de usted*. Nashville, Tennessee: Editorial Caribe.
- Middendorf, J. (2000). *Worship-Centered Youth Ministry*. Kansas City: Beacon Hill Press.
- Murdock, M. (2001). *Secretos del liderazgo de Jesús*. Colombia: Editorial Peniel.

- Ortiz, F. (1996). *Compartiendo a Jesús: manual evangelístico*. Barcelona, España: Editorial CLIE.
- Ortiz, F. (1996). *Conociendo a Jesús*. Barcelona, España: Editorial CLIE.
- Ortiz, F. (1996). *Expediente X*. Barcelona, España: Editorial CLIE.
- Ortiz, F. (1996). *Manual para líderes de jóvenes*. Barcelona, España: Editorial CLIE.
- Ortiz, F. (1996). *Siguiendo a Jesús*. España: Editorial CLIE.
- Ortiz, F. (2006). *Conexión posmo*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Ortiz, F. (2008). *Raíces: pastoral juvenil en profundidad*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Perkins, H. (1978). *Leadership Multiplication*. Kansas City: Beacon Hill Press.
- Polich, L. (2004). *¡Ayúdenme! ¡Soy líder de células!* Miami, Florida: Editorial Vida.
- Pujadas, J. M. (1986). *Encuentros de promoción juvenil: guía para la organización de encuentros de promoción juvenil y grupos juveniles cristianos*. Barcelona, España: Editorial Herder.
- Rainer, T. (2009). *Desconectados de la iglesia*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Ramírez, R. (2005). *Nosotros: hispanos en los Estados Unidos. Informes especiales del Censo 2000*. Recuperado el 6 de junio de 2013 en www.census.gov/prod/2005pubs/censr-18sp.pdf
- Ramos, S. A. (2004). *Cómo relacionarse mejor: Manual de técnicas para desarrollar relaciones más satisfactorias, dinámicas y duraderas*. Miami, Florida: Editorial ABC.
- Redford, M.E & Van Note, G. (2008). *Surge la Iglesia del Nazareno*. Kansas City: Casa Nazarena de Publicaciones.
- Rice, H. (1998). *El Pastor como guía espiritual*. Miami, Florida: Editorial Portavoz.
- Sanders, J.O. (1983). *Pablo el líder*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Smith, T. (2004). *El clamor de los jóvenes*. Miami, Florida: Casa Creación.
- Smith, T. L. (2000). *La historia de los Nazarenos*. Kansas City: Casa Nazarena de Publicaciones.
- Soto, G. (2004). *Amorcito corazón yo tengo tentación: una reflexión seria sobre amor noviazgo y sexo*. México: Organización Sal Editores.
- Stiles, J. (1979). *La tarea de un pastor*. El Paso, Texas: Casa Bautista de Publicaciones.

- Szabo, D. (1980). *El adolescente y la sociedad*. Barcelona, España: Editorial Herder.
- Tamez, C. (1977). *Pastoral juvenil*. Costa Rica: Seminario Bíblico Latinoamericano.
- Taylor, R. (1995). *Diccionario teológico Beacon*. Kansas City: Casa Nazarena de Publicaciones
- Taylor, W., (s.f.) *Así enseñó Jesucristo*. Kansas City: Casa Nazarena de Publicaciones.
- Tobón, S. C. (1986). *Manual de pastoral juvenil: Cómo hacer una pastoral juvenil*. Colombia: Ediciones Paulinas.
- Tracy, W. D. (1999). *Formación espiritual: una guía para responder al supremo llamamiento*. Kansas City: Casa Nazarena de Publicaciones.
- Vargas, R. (Ed.). (1999). *Hacia una pastoral juvenil*. Barcelona, España: Editorial CLIE.
- Warren, R. (1999). *Una iglesia con propósito*. Miami, Florida: Editorial Vida.
- Williston, W. (2011). *Historia de la iglesia cristiana*. Kansas City: Casa Nazarena de Publicaciones.
- Yaconelly, M. (2003). *The core realities of youth ministry: Nine biblical principles that mark healthy youth ministries*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.
- Yaconelly, M. (2006). *Contemplative Youth Ministry: Practicing the Presence of Jesus*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.
- Yancey, P. (2007). *Una iglesia, ¿para qué?* Miami, Florida: Editorial Vida.
- Zapata, J. (2005). *La generación emergente*. Miami, Florida: Editorial Vida.

1.3. Páginas de Internet:

- Barna Group (2011, 31 enero). *Teen Role Models: who they are, why they matter*. Recuperado el 8 de febrero de 2013 en: <https://www.barna.org/barna-update/teens-nextgen/467-teen-role-models#.Ugz3RRbFall>
- Church of the Nazarene Growth, 2002-2012: Annual Statistics from the General Secretary's Reports*. (2012). Recuperado el 14 de junio de 2013 en <http://nazarene.org/files/docs/StatisticsAnnual.pdf>
- Ennis, S. R., Ríos-Vargas, M. & Albert, N. G. (2011). *The Hispanic population: 2010*. Recuperado el 3 de junio de 2013 en <http://www.census.gov/prod/cen2010/briefs/c2010br-04.pdf>
- Executive Office of President. Office of Management and Budget (2013). To the heards of executive departments and establishments. *OMB Bulletin, 13 (01)*. Recuperado el 10 de junio 2013 en whitehouse.gov/sites/default/files/omb/bulletins/2013/b13-01.pdf
- Hartke, G. (2005). *The organizational history of Nazarene Youth International in the USA*. Recuperado el 5 de marzo de 2013 en http://nazarene.org/files/docs/NYI_History.pdf
- Iglesia del Nazareno (2010). *Manual de la Iglesia del Nazareno 2009-2013*. Recuperado el 2 de febrero de 2013 en <http://nazarene.org/files/docs/ESManual2009ver1.3.pdf>
- Ramírez, R. (2005). *Nosotros: hispanos en los Estados Unidos. Informes especiales del Censo 2000*. Recuperado el 6 de junio de 2013 en www.census.gov/prod/2005pubs/censr-18sp.pdf
- Real Academia Española (2001). (22a. ed). *Diccionario de la lengua Española*. [En línea]. Recuperado el 20 de febrero de 2013 en <http://www.rae.es>

ANEXOS

En esta sección se han incluido los siguientes documentos:

1. Cuestionario aplicado a los líderes de jóvenes y pastores
2. Guía de entrevista aplicada a los líderes de jóvenes
3. Mapa del área metropolitana de Kansas City
4. Currículum del programa
5. Estructura de una sesión de capacitación
6. Guía del facilitador
7. Cuadro de control de lecciones

Anexo 1: Cuestionario aplicado a los líderes de jóvenes y pastores

Un análisis del ministerio juvenil en la iglesia local

Descripción: Con el propósito de desarrollar un programa de capacitación de líderes de jóvenes, quisiéramos que compartieras tus respuestas a las siguientes preguntas. Siéntate libre de extenderte tanto cuanto consideres necesario.

1. ¿Por qué es importante el ministerio juvenil en la iglesia local?
2. ¿Cuál es el rango de edad en que una persona puede considerarse como joven?
3. ¿Cuál es la diferencia entre una actividad juvenil y un ministerio juvenil?
4. ¿Se le puede considerar a un líder de jóvenes como un pastor de jóvenes? ¿Por qué sí o por qué no?
5. ¿Cuáles son los requisitos básicos que un líder o pastor de jóvenes debería reunir?
6. Si tuvieras la oportunidad de iniciar un ministerio juvenil desde “cero”, ¿qué sería la primero que harías?
7. ¿Cuál crees que es la mejor manera de proveer una capacitación integral a las personas que sirven voluntariamente en el ministerio de jóvenes? ¿Qué recomendaciones harías al respecto?

8. ¿Cuál sería la motivación por la que te integrarías a un programa de capacitación de jóvenes?
9. ¿Cuáles son las áreas vitales en las que un líder o pastor de jóvenes debe ser capacitado?
10. ¿Cómo describirías el contexto en el que viven los jóvenes el día de hoy?
11. ¿En qué idioma crees que serían más efectivos materiales o programas de capacitación para líderes de jóvenes para los líderes de tu iglesia local?

Anexo 2: Guía de la entrevista aplicada a los líderes de jóvenes

Entrevista sobre el involucramiento de los líderes de jóvenes

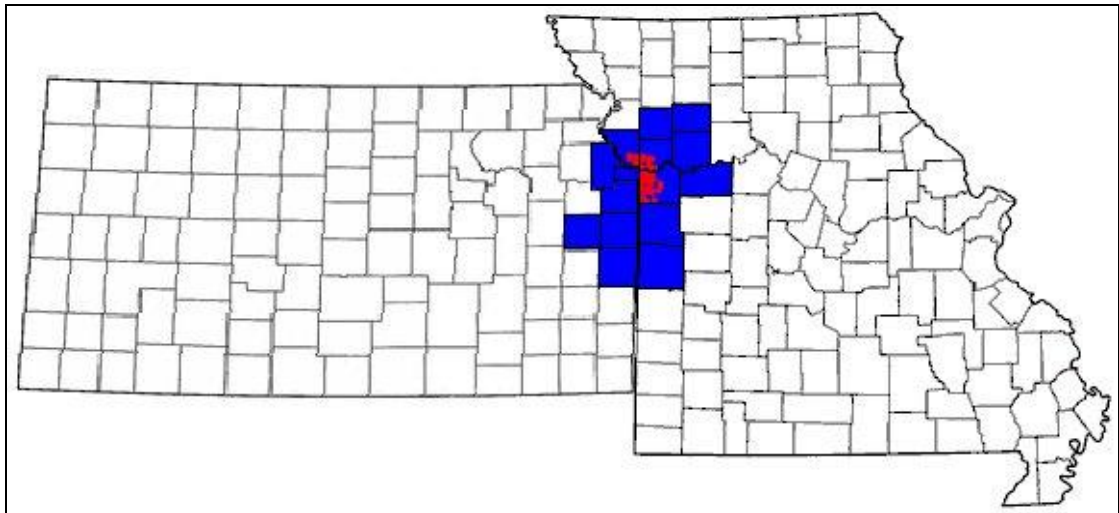
Fecha: _____ Iglesia: _____

A continuación se describen las dos categorías principales que servirán como guía para realizar la entrevista a los líderes de jóvenes de las iglesias hispanas del Distrito Kansas City.

- a) Información personal:
 1. Nombre
 2. Edad
 3. País de origen
 4. Estado civil
 5. Miembros en la familia (Hijos, padres y/o hermanos).
 6. Planes a realizar a título personal y familiar.

- b) Información ministerial:
 1. Tiempo involucrado en el ministerio juvenil
 2. Razones para involucrarse en el ministerio juvenil
 3. Preparación académica, especialmente relacionada al ministerio juvenil
 4. Algunas referencias en el ministerio: mentores, pastores, profesores, discipuladores, etc.
 5. Equipo de liderazgo en el ministerio
 6. Alguna meta en el ministerio para este año

Anexo 3: Mapa del área metropolitana de Kansas City



Ciudades que conforman el área metropolitana de Kansas City:

- Overland Park
- Kansas City, KS
- Independence
- Olathe
- Lee's Summit
- Shawnee
- Blue Springs
- Lenexa

Anexo 4: Currículum del programa

Nota aclaratoria: El autor de este proyecto colaboró en la creación del currículum que a continuación se presenta, el cual fue adoptado en el año 2010 por el programa denominacional Capacitación Continua para Laicos (Continuing Lay Training). Por lo tanto, es el currículum que el autor recomienda para la capacitación para líderes jóvenes hispanos en el Distrito Kansas City.

Capacitando Líderes de Jóvenes

Currículum General

SECCION I Introducción al ministerio juvenil (*el contexto del ministerio juvenil*).

SECCION II Fundamentos del ministerio juvenil (*el contenido del ministerio juvenil*).

SECCION III El líder o pastor de jóvenes (*el carácter del ministro de jóvenes*).

SECCION IV Prácticas en el ministerio juvenil (*las competencias del ministerio juvenil*).

SECCIÓN I

Lección 1: Introducción al ministerio juvenil

Descripción

Esta lección proveerá una introducción general al alcance de la educación en el ministerio de jóvenes, así como también un método básico de reflexión teológica conocido como teología práctica.

Durante la sesión, los participantes tendrán la oportunidad de evaluar su capacidad y potencial para el ministerio.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- poseerán un conocimiento preliminar de las suposiciones de los compañeros de estudio concernientes al ministerio juvenil.
- modelarán el método de la reflexión teológica en la teología práctica.
- entenderán la importancia de las cuatro Cs en el ministerio juvenil.
- demostrarán un entendimiento preliminar del resto del módulo a la luz de sus propias capacidades.

Lección 2: Contextos culturales y sociales para el ministerio juvenil

Descripción

Esta lección dará al líder de jóvenes una perspectiva general de los múltiples contextos que rodean el ministerio juvenil: El contexto de la cultura, el contexto de las subculturas, especialmente las subculturas de jóvenes, el contexto de las comunidades de su vecindario, el contexto de su familia en casa y el contexto de sus congregaciones.

El ministerio de jóvenes efectivo está consciente de la poderosa influencia de cada uno de estos contextos y es sensible a ellos también. Cultivando la sensibilidad y la conciencia, los líderes de jóvenes pueden aprender a entender, apreciar y acostumbrarse al poder de cada uno de estos contextos. Esta sesión está diseñada para orientar al líder de jóvenes hacia estas metas.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- entenderán las definiciones de los términos “cultura” y “subcultura”.
- identificarán el rango de contextos sociales que moldean a la juventud y su cultura.
- identificarán las estrategias para trabajar con los jóvenes en sus comunidades y dentro de sus familias.
- articularán por qué las congregaciones son vitales para un ministerio juvenil sano.
- identificarán los tipos de valores que ayudan al joven a crecer y madurar.

Lección 3: Influencias psicológicas y de desarrollo en el ministerio juvenil

Descripción

Esta lección proveerá un panorama general de los tres periodos de la adolescencia conocidos como: temprana, intermedia y avanzada. Adicionalmente expondrá a los participantes a la transición para las personas desde la niñez a la adolescencia y luego a la edad adulta.

Objetivos para el estudiante

Al finalizar la sesión los participantes:

- identificarán las diferencias entre adolescencia temprana, media y tardía.
- explicar las implicaciones para cada etapa de desarrollo para el ministerio juvenil.
- demostrar un aprecio por la importancia de estos periodos de transición en el ciclo de la vida.

SECCIÓN II

Lección 4: Fundamentos bíblicos y teológicos del ministerio juvenil

Descripción

Esta lección presentará el marco bíblico y teológico del ministerio juvenil, con el propósito de ayudar al ministro de jóvenes a entender y aplicar los fundamentos bíblicos y teológicos para la práctica del ministerio de jóvenes.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- entenderán la importancia de los fundamentos teológicos al dirigir el ministerio juvenil.
- entenderán la naturaleza narrativa del evangelio y la orientación narrativa de la juventud.
- relacionarán la naturaleza de la salvación en Cristo con el desarrollo holístico de la adolescencia.
- reflexionarán en la conexión vital entre la juventud y todo el pueblo de Dios.
- verán a los jóvenes como miembros del sacerdocio de todos los creyentes.
- matizarán el impacto de la santidad basados en las preocupaciones de desarrollo asociadas con la adolescencia.
- relacionarán la dirección misional de la iglesia con la pasión de la juventud.

Lección 5: Historia y organización del ministerio juvenil

Descripción

Esta lección está diseñada para ayudar al líder de jóvenes a entender los orígenes históricos del ministerio juvenil, particularmente dentro de la Iglesia del Nazareno. Al conocer los antecedentes históricos, la tarea de bosquejar un plan para la Juventud Nazarena Internacional (JNI) local será más fácil pues podrá utilizar varios de los elementos que le han dado la identidad a la JNI en todo el mundo y a lo largo del tiempo.

Objetivos del sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- reconocerán las influencias históricas en las definiciones sociales de jóvenes y adultos jóvenes.
- identificarán el origen formal del ministerio juvenil.
- reconocerán varios ministerios del siglo XIX; particularmente las Sociedades de Esfuerzo Cristiano como precursores de los grupos contemporáneos de jóvenes.
- revisarán el desarrollo del ministerio juvenil del siglo XX en América, incluyendo las sociedades de jóvenes con base en las congregaciones locales de su contexto, clubes de jóvenes para-eclesiásticos.
- verán el ministerio juvenil como una disciplina académica en madurez y norma cristiana.
- entenderán los inicios de la Juventud Nazarena Internacional y su compromiso con la pureza, misión, Escrituras y empoderamiento de la juventud.

- revisarán el Estatuto de la JNI Global y los Planes de Ministerio.

Lección 6: Fundamentos filosóficos del ministerio juvenil

Descripción

Esta lección presentará varios modelos de ministerio juvenil que servirán a los participantes para comprender cómo la filosofía individual del ministerio de jóvenes impacta directamente al modelo específico de ministerio que uno implementa.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión, los participantes:

- demostrarán cómo una filosofía lleva a modelos particulares de ministerio.
- articularán por qué los modelos de ministerio son importantes.
- identificarán los varios modelos disponibles.
- implementarán modelos basados en sus contextos actuales y tradiciones de fe.

SECCIÓN III

Lección 7: La relación del ministro de jóvenes con Dios

Descripción

Esta lección explorará algunas de las principales prácticas espirituales que dan forma y cultivan nuestra jornada de fe y ayudan al líder de jóvenes a guiar a otros de forma más integral. Esta sesión también mostrará cómo disciplinas, tales como la reflexión, la contemplación y la oración abren paso para el regalo del discernimiento que tomará forma en nuestra vida personal y ministerial.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión, los participantes:

- Serán motivados a practicar el ministerio juvenil desde un centro saludable, personal y espiritual.
- Reflexionarán sobre su viaje de fe y crearán un espacio en sus vidas para la disciplina espiritual.
- Demostrarán varios procesos de discernimiento para la salud y bienestar.

Lección 8: La relación del ministro de jóvenes con otros

Descripción

Esta lección se referirá al sistema de relaciones en la vida del ministro de jóvenes. Las relaciones a las que se hará referencia son aquellas entre el ministro de jóvenes y los jóvenes, los padres y familias –incluyendo los (las) del ministro de jóvenes y las relaciones con voluntarios y otros líderes de jóvenes.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión, los participantes

- identificarán los componentes vitales del ministerio juvenil encarnacional-relacional.
- explicarán las implicaciones para este tipo de ministerio con los padres y familias dentro de la esfera de influencia del ministro de jóvenes.
- demostrarán un aprecio hacia la importancia de ser modelo de un cuidado pastoral apropiado para otros adultos y obreros de jóvenes.

Lección 9: La relación del ministro de jóvenes con el cuerpo de Cristo

Descripción

Esta lección explorará la multiplicidad de relaciones encontradas por los ministros de jóvenes dentro del cuerpo de Cristo. Considerará el papel del ministro de jóvenes como un modelo, ejemplo, constructor de vínculos y conciliador en sus relaciones con otros dentro de la iglesia. La necesidad de ministros de jóvenes que mantengan relaciones saludables con sus propias familias, con las congregaciones donde sirven y con los demás en el ministerio es de vital

importancia.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- considerarán y reflexionarán sobre la naturaleza de las relaciones de la iglesia en la que actualmente participan.
- reflexionarán sobre su entendimiento de relaciones saludables como ministros solteros o casados.
- entenderán y se comprometerán a desarrollar un acercamiento saludable a las relaciones de las que son parte dentro de la congregación.
- identificarán y considerarán formas de extender sus relaciones.

SECCIÓN IV

Lección 10: Discipulado en el ministerio juvenil—Adoración

Descripción

Esta lección explorará la naturaleza de la adoración como una disciplina Cristiana. No sólo es esta disciplina una parte necesaria de una vida cristiana saludable, sino es también una parte esencial de un ministerio saludable para jóvenes.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- articularán una definición holística de adoración.
- empezarán a tejer su definición de adoración a través de su ministerio a, con y entre los jóvenes.

Lección 11: Discipulado en el ministerio juvenil—Testimonio y evangelismo

Descripción

Esta lección está diseñada para ayudar al líder de jóvenes a comprender y analizar el trabajo de testimonio y proclamación realizado por Jesús, de tal modo que le sirvan de referencia para el desarrollo de una estrategia efectiva de evangelización que involucre y desafíe al grupo de jóvenes.

Objetivos de la sesión

Al finalizar esta sesión los participantes:

- entenderán que sus vidas y palabras son su testimonio cristiano.
- definirán el evangelismo personal y relacional con la juventud.
- planearán eventos de evangelización.
- enseñarán a los jóvenes a compartir su fe con sus compañeros.
- desarrollarán un ministerio de buscador sensible a la vez que mantienen una distinción cristiana del ministerio.

Lección 12: Discipulado en el ministerio juvenil—Alimentar y enseñar

Descripción

Esta lección está diseñada, en primer lugar, para que el participante conozca y analice los elementos fundamentales del discipulado que Jesús desarrolló durante su ministerio terrenal.

En segundo lugar, esta sesión le permitirá comprender que las vidas de los jóvenes están siendo formadas por una cultura interactiva, participativa y dirigida por los medios de comunicación. Habiendo desarrollado relaciones con nuestros jóvenes, nuestra meta es desarrollar un ambiente de aprendizaje para alimentar su crecimiento espiritual.

Finalmente, esta sesión examinará las influencias culturales y las expectativas de los jóvenes para aprender y propondrá un proceso de enseñanza encarnacional que ayudará al líder de jóvenes a desarrollar ambientes efectivos de aprendizaje.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- entenderán que la juventud tiene una variedad de estilos diferentes de aprendizaje.
- relacionarán los cuatro estilos de trabajar de las comadronas o parteras al proceso de enseñanza aprendizaje.
- usarán un entendimiento de la cultura para ayudar a darle forma a la enseñanza.
- entenderán cómo y cuándo se está llevando a cabo el aprendizaje.
- entenderán y se comprometerán con el proceso de enseñanza encarnacional creando ambientes de aprendizaje participativos.

Lección 13: Discipulado en el ministerio juvenil—Compasión y servicio

Descripción

Esta lección presentará el modelo de compasión y servicio que Jesús nos mostró, guiando al líder de jóvenes en el proceso de identificación de las necesidades y problemáticas sociales, ante las cuales los jóvenes pueden responder.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- entenderán el testimonio y llamado de Jesús a una vida de compasión y servicio no sólo como una opción sino como un llamado central para todos los cristianos.
- identificarán el rango de temas sociales en sus propios contextos que lleven al sufrimiento en sus comunidades y el mundo a su alcance.
- identificarán estrategias para ayudar a los jóvenes a acompañar a aquellos que sufren.
- articularán las prácticas que su propia iglesia puede emplear para ser las manos y pies de Cristo en el mundo, particularmente para con los que sufren.
- articularán al menos tres pasos prácticos para generar un grupo de jóvenes más compasivo.

Lección 14: Discipulado en el ministerio juvenil—Comunidad y pertenencia

Descripción

Esta lección ayudará al líder de jóvenes a comprender que los adolescentes son profundamente sensibles y formados por otras personas en sus contextos sociales: padres, compañeros, medios de comunicación y la congregación de su iglesia. Esta sesión señalará el único carácter de la comunidad cristiana tal y como fue edificada en sus bases bíblicas y teológicas. Sobre esta base, varias prácticas y programas pueden ser efectivos para edificar una comunidad cristiana, tal como la recreación, participar en pequeños grupos y actividades intergeneracionales, así como ofrecer hospitalidad.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- entenderán cómo establecer efectivamente la comunidad y compañerismo con y entre los jóvenes.
- organizarán y alimentarán a diferentes tipos de grupos pequeños.
- desarrollarán diferentes expresiones de hospitalidad cristiana.

Lección 15: Discipulado en el ministerio juvenil—Meditación y retiro

Descripción

Esta lección tratará sobre crear espacios y tiempos para la meditación y retiro. Examinaremos la práctica de la meditación y el retiro espiritual, y pondremos en práctica estas disciplinas. También sugeriremos ideas diseñadas para crear tranquilidad y escuchar lo que las vidas de los jóvenes están diciendo. Finalmente proveeremos recursos para planear e implementar un retiro espiritual para los jóvenes.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- descubrirán métodos para el Sabat y la renovación en nuestras vidas personales.
- develarán formas en que la renovación y el Sabat pueden beneficiar al ministerio juvenil.
- entenderán y dirigirán efectivamente a los jóvenes hacia la sencillez y los retiros.
- “pondrán en práctica” estos conceptos experimentando periodos específicos de sencillez y silencio.

Lección 16: Pastoral en el ministerio juvenil— Ofrecer dirección

Descripción

Esta lección presentará la naturaleza de la dirección espiritual como una forma para guiar y enseñar a la juventud a reconocer el trabajo de Dios en su vida y en el mundo.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- entenderán la naturaleza de la dirección espiritual
- identificarán estrategias dentro de la dirección espiritual para guiar a los jóvenes mediante el discernimiento y el pensamiento crítico
- entenderán cómo usar la dirección espiritual como movimiento hacia la contabilidad y disciplina
- iniciarán a planear formas para incorporar y desarrollar creativamente habilidades en la programación juvenil que sean asociadas con la dirección espiritual

Lección 17: Pastoral en el Ministerio Juvenil—Proveer Cuidado

Descripción

En esta lección el participante reconocerá que las prácticas efectivas del ministerio de jóvenes fueron construidas en la mezcla perfecta de discipulado y pastorado. Esta sesión presentará las bases bíblicas sobre el cuidado efectivo en la pastoral juvenil, comprendiendo que las disciplinas de los jóvenes frecuentemente fluyen abundantemente en gratitud hacia una comunidad de fe donde las heridas son sanadas y los desafíos superados por la presencia de mentores y amigos que cuidan de ellos.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- establecerán una identificación personal con las luchas de la adolescencia
- conocerán las bases bíblicas del cuidado y entenderán cómo los principios del cuidado efectivo pueden relacionarse con la pastoral juvenil
- identificarán estrategias para alcanzar a los estudiantes con preocupaciones inmediatas y con profundas heridas y establecerán una conexión con los problemas contemporáneos que los jóvenes de hoy enfrentan
- planearán formas para incorporar diversos medios y métodos de cuidado espiritual en el ministerio juvenil en sus propios contextos ministeriales
- empezarán a articular una filosofía de cuidado espiritual que fluya de las experiencias, compromisos y pasiones

Lección 18: Pastoral en el ministerio juvenil—Equipar a los líderes

Descripción

Esta lección dará una introducción teórica y práctica sobre el modelo Cristológico/Bíblico de pastoreo, capacitación y equipamiento de líderes.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- entenderán la importancia de prepararse deliberadamente para el éxito en el ministerio
- serán capaces de identificar, reclutar y equipar a adultos que sean líderes de jóvenes
- tendrán una mayor apreciación por el Ministerio de la Pastoral

Lección 19: Pastoral del ministerio juvenil—Facultar o empoderar a los jóvenes

Descripción

Esta lección ayudará al líder de jóvenes a desarrollar un sentido sobre algunos de los aspectos prácticos relacionados al fortalecimiento de los jóvenes para el ministerio.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- articularán la importancia deliberadamente exponerse a y prepararse para el liderazgo juvenil
- enseñarán, orientarán y aconsejarán a los líderes de jóvenes para un ministerio de equipo efectivo

Lección 20: El arte del ministerio juvenil—El legado del ministerio a largo plazo

Descripción

En esta lección exploraremos cómo trabajar con jóvenes en el largo plazo, para crear un cambio efectivo en los jóvenes, sus familias y la iglesia.

Objetivos de la sesión

Al finalizar la sesión los participantes:

- determinarán los temas claves del ministerio juvenil para facilitar el legado a largo plazo en los jóvenes, familias y comunidades eclesíásticas.

Anexo 5: Estructura de una sesión de capacitación

Estructura de la Sesión de Capacitación

Sesión # _____ Lugar: _____ Fecha: _____

Tema: _____

Nombre del facilitador: _____

	Descripción de la Actividad	Metodología
0:00–0:10	Bienvenida y presentación de los temas de las lecciones	Orientación por el facilitador.
0:11–0:35	Lección 1	Exposición del Facilitador/ Discusión grupal
0:36–0:55	Lección 2	Discusión del examen
0:56–1:10	RECESO	
1:10–1:30	Lección 3	Discusión en grupo
1:31–1:45	Resumen de lo aprendido	Exposición del facilitador/Estudio de caso
1:46–2:00	Cierre de la lección	Asignación de proyectos por el facilitador

Anexo 6: Guía del facilitador

Descripción General:

El rol del facilitador es clave para el buen funcionamiento del programa. Ninguna otra persona tendrá tanta influencia en cada sesión como la que usted puede desempeñar en este rol. A continuación encontrará una breve descripción de sus responsabilidades.

1. El facilitador deberá obtener una copia de cada sesión con suficiente tiempo de anticipación. Al final de cada sesión utilizará el examen como referencia para hacer un resumen del contenido de la sesión. Si considera necesario, podrá agregar alguna pregunta adicional o incluir algún principio para reflexionar basado en su propia experiencia.

2. Durante cada reunión deberá prestar atención a los siguientes puntos:

- Revise con mucho cuidado los sub-puntos de las lecciones previas a cada reunión. Si considera que es necesario agregar algún recurso o material, téngalo listo antes del inicio de la sesión.

- Revise las respuestas de los exámenes con los participantes al inicio de la sesión. Aunque no es necesario agregar alguna nota que califique el desempeño, esto le ayudará a asegurarse que dedicará tiempo a los conceptos básicos que aún no han sido comprendidos con claridad. Use los exámenes como guía para aclarar cualquier pregunta que el participante tenga. La meta es ayudar al estudiante a obtener un conocimiento firme del material de forma más relajada.

- El participante que ha elegido tomar este curso tiene un fuerte deseo de aprender y ser más eficiente en su tarea como líder de jóvenes. Use la reunión para conocer más sobre el ministerio que los participantes realizan en la iglesia local. Escuche, pregunte, guíe, aliente y desafíe al participante. Este componente práctico del proceso está diseñado para ayudar al participante a aplicar lo que él o ella ha aprendido durante la sesión.

- La rendición de cuentas es un componente clave de esta relación de facilitador-participante. Aliente al participante a compartir su jornada espiritual y termine cada sesión orando con y por los participantes.

Anexo 7: Cuadro de control individual de las lecciones

Capacitación para Líderes de Jóvenes Hispanos	
Nombre del participante:	
Iglesia:	
Lugar:	Fecha:
Sesión No. 1	
1	Introducción al ministerio juvenil
2	Contexto culturales y sociales para el ministerio juvenil
3	Influencias psicológicas y de desarrollo en el ministerio juvenil
Sesión No. 2	
4	Fundamentos bíblicos y teológicos del ministerio juvenil
5	Historia del ministerio juvenil
6	Fundamentos filosóficos del ministerio juvenil
Sesión No. 3	
7	La relación del líder de jóvenes con Dios
8	La relación del líder de jóvenes con otros
9	La relación del líder de jóvenes dentro del cuerpo de Cristo
Sesión No. 4	
10	Discipulado— La adoración en el ministerio juvenil
11	Discipulado— El testimonio y el evangelismo en el ministerio juvenil
12	Discipulado— La enseñanza en el ministerio juvenil
13	Discipulado— La compasión y el servicio en el ministerio juvenil
Sesión No. 5	
14	Discipulado—Comunidad y pertenencia en el ministerio juvenil
15	Discipulado— Meditación y retiros en el ministerio juvenil
16	Pastoral en el ministerio juvenil— Ofrecer dirección
17	Pastoral en el Ministerio Juvenil—Proveer Cuidado

Sesión No. 6	
	18 Pastoral en el ministerio juvenil—Equipar a los líderes
	19 Pastoral del ministerio juvenil—Facultar o empoderar a los jóvenes
	20 El arte del ministerio juvenil—El legado del ministerio a largo plazo
Comentarios:	