

Desarrollo de Nuevas Congregaciones

Etapa de **Gestación**



Carmen Patricia Gandarilla
Saúl Trinidad, ed.

Módulo de Capacitación

Desarrollo de Nuevas Congregaciones
Etapa de Gestación

Carmen Patricia Gandarilla
Saúl Trinidad, ed.



Diseño de la portada y del interior por Francisco Montes, Laser Art Graphics.

Todas las citas bíblicas son de *La Santa Biblia*, Versión Reina Valera Revisión de 1995 ©Sociedades Bíblicas Unidas Popular, 3a edición © Sociedades Bíblicas Unidas, 1995, a menos que se indique de otra manera.

Módulo de Capacitación. Desarrollo de Nuevas Congregaciones: Etapa de Gestión, por Carmen Patricia Gandarilla, editado por Saúl Trinidad, y Alma W. Pérez. Copyright © 2013 por la División de Nuevas Congregaciones/Path1, en la Junta General de Discipulado y el Plan Nacional para el Ministerio Hispano-Latino, Iglesia Metodista Unida.

Todos los derechos están reservados. Se concede permiso para la reproducción y distribución en las iglesias metodistas unidas para la conducción de talleres de este Módulo de Capacitación y/o propósitos educativos.

Para mayor información, favor de dirigirse a la División de Nuevas Congregaciones/Path1, Junta General de Discipulado, P. O. Box 340003, Nashville, TN 37203-0003, USA.

ÍNDICE

Prefacio	5
Introducción	7
Descripción General del Manual	9
Primera Unidad: Las motivaciones para fundar congregaciones .	11
TEMAS DE LA UNIDAD	11
PROCEDIMIENTO DIDÁCTICO	12
HOJA DE TRABAJO #1	13
HOJA DE TRABAJO #2	15
HOJA DE REFUERZO #1	17
Segunda Unidad: La identificación de la entidad patrocinadora .	20
TEMAS DE LA UNIDAD	20
PROCEDIMIENTO DIDÁCTICO	21
HOJA DE TRABAJO #3	22
HOJA DE REFUERZO #2	24
HOJA DE REFUERZO #3	26
HOJA DE TRABAJO #4	30
Tercera Unidad: La identificación del área y lugar de apertura de la nueva congregación	32
TEMAS DE LA UNIDAD	32
PROCEDIMIENTO DIDÁCTICO	33
HOJA DE TRABAJO #5	35
HOJA DE REFUERZO #4	36
HOJA DE TRABAJO #6	38
HOJA DE TRABAJO #7	39
Cuarta Unidad: El equipo misional	41
TEMAS DE LA UNIDAD:	41
PROCEDIMIENTO DIDÁCTICO	42
HOJA DE TRABAJO #8	44
HOJA DE REFUERZO #5	45
HOJA DE TRABAJO #9	46
Quinta Unidad: La identificación de recursos	48
TEMAS DE LA UNIDAD	48
PROCEDIMIENTO DIDÁCTICO	49
HOJA DE TRABAJO #10	50
HOJA DE TRABAJO #11	51
HOJA DE REFUERZO #6	52

Prefacio

El Plan Nacional para el Ministerio Hispano-Latino (PNMHL), ha priorizado la fundación de nuevas congregaciones en el contexto hispano-latino, desde sus inicios (1992). Esta tarea se ha venido realizando utilizando como modelo estratégico para la fundación de nuevas congregaciones, la promoción y multiplicación de comunidades de fe (grupos pequeños). El Plan Nacional para el Ministerio Hispano-Latino define: “Desde el mismo comienzo, se espera que cada una de estas comunidades de fe se reúna para adorar al Señor y estudiar las Escrituras, para orar y procurar la voluntad de Dios para ellos allí donde les toca servir. Promoverán un desarrollo congregacional total mediante el testimonio de su fe, invitando a otros a seguir al Señor, y procurando la manera de involucrarse en cualquier forma de ministerio y abogacía en favor de la justicia que el Señor requiera en sus comunidades” (PNMHL, Folleto informativo, 2004, pág. 74).

Con base en estas experiencias, y en colaboración con la División de Nuevas Congregaciones/Path1 en la Junta General de Discipulado, el Plan Nacional para el Ministerio Hispano-Latino patrocinó y condujo tres consultas en el tema de desarrollo de nuevas congregaciones durante el pasado cuatrienio. Estas consultas fueron celebradas en Oblate Renewal Center en San Antonio, Texas y en las instalaciones de la Junta General de Discipulado, Nashville, Tennessee. La participación en dichas consultas fue compuesta por un liderato hispano-latino diverso a nivel nacional, con basta experiencia en el campo del desarrollo de nuevas congregaciones. Dedicamos nuestro más ferviente agradecimiento a todo el liderato participante en dichas consultas, compuestos por hombres y mujeres, clérigos/as y laicos/as.

Las experiencias y conocimientos compartidos en las referidas consultas fueron sistematizados y diseñados conforme a las etapas del proceso de fundación del desarrollo de nuevas congregaciones por el Rev. Saúl Trinidad, Consultor del Plan Nacional para el Ministerio Hispano-Latino. Los frutos tangibles de este trabajo participativo son los *Módulos de Capacitación en el Desarrollo de Nuevas Congregaciones*, los cuales son herramientas de acompañamiento secuenciales para la fundación de nuevas congregaciones en el contexto hispano-latino. Estas nuevas unidades del *Módulo III* del *Programa de capacitación para equipos de misioneros y misioneras laicos y pastores y pastoras mentores* no son una mera colección de ideas o sugerencias prácticas, sino que las mismas representan muchas horas de trabajo, oración, compromiso, entrega y amor por el pueblo de Dios y Su obra en el mundo.

El proceso de fundación y establecimiento de nuevas congregaciones implica, básicamente, las siguientes etapas: gestación, nacimiento, crecimiento, maduración y multiplicación. En consecuencia, los *Módulos de Capacitación en el Desarrollo de Nuevas Congregaciones* acompañan, paso a paso, cada etapa mencionada. A continuación describimos el contenido de cada *Módulo de Capacitación*:

- *Primer Módulo de Capacitación: Etapa de Gestación.* Escrito por la Revda. Carmen Patricia Gandarilla. Este recurso acompaña, paso a paso, el proceso de planeamiento de la apertura de una nueva congregación.
- *Segundo Módulo de Capacitación: Etapas de Nacimiento y Crecimiento.* Escrito por el Revdo. Jorge L. Mayorga y la Revda. Rosa María Mayorga. Este recurso acompaña los procesos desde la apertura de la primera comunidad de fe hasta la constitución de la iglesia-misión.

- Tercer *Módulo de Capacitación: Etapas de Maduración y Reproducción*. Escrito por el Revdo. Dr. Irving Cotto y la Revda. Lilian L. Cotto. Este módulo acompaña el proceso desde el estado de misión hasta la capitulación de la nueva congregación y estrategias de multiplicación a fin de constituirse como iglesia madre de otras nuevas congregaciones.

Cada uno de los *Módulos de Capacitación* están diseñados para el acompañamiento de la respectiva etapa del proceso. Después de tomar el taller del primer *Módulo de Capacitación: Etapa de Gestión*, se espera que en un máximo de dos meses se haya implementado el proceso del desarrollo de congregaciones. Una vez implementado dicho proceso, se debe tomar el taller del segundo *Módulo de Capacitación: Etapas de Nacimiento y Crecimiento*, y se espera que en un máximo de 18 meses se haya alcanzado la meta. Finalmente se toma el taller del tercer *Módulo de Capacitación: Etapas de Maduración y Multiplicación*, y se espera que dentro de los próximos 18 a 24 meses se haya logrado la meta de la capitulación de la congregación. La naturaleza de estos módulos está enraizada en el contexto de la población hispano-latina, residente en EE. UU.

Así pues, el contenido de cada *Módulo de Capacitación* además, será un material útil de referencia o consulta para el proceso de la etapa en que el fundador o fundadora se encuentre, hasta completar las metas establecidas en esa etapa del desarrollo de nuevas congregaciones.

Nuestras más expresivas gracias al equipo de escritores y escritoras de los *Módulos de Capacitación*: Revda. Carmen Patricia Gandarilla, Revdo. Jorge L. Mayorga, Revda. Rosa María Mayorga, Rev. Dr. Irving Cotto y la Revda. Lilian L. Cotto. Reconocemos de manera especial al Revdo. Saúl Trinidad, quien dedicó muchas horas de sabia dirección y mentoría al equipo de escritores, además de plasmar su experiencia editorial en cada *Módulo de Capacitación*.

El contenido de este primer *Módulo de Capacitación, Etapa de Gestión*, continuará siendo mejorado. Por lo cual le invitamos a colaborar en este proceso. Favor de dirigir sus sugerencias y preguntas sobre la coordinación de actividades de capacitación a la dirección que aparece al pie de esta página.

Oramos para que estos recursos sean de gran bendición a nuestro liderato hispano-latino, y les capacite para alcanzar a más gente y hacer discípulos y discípulas de Jesucristo para la transformación del mundo.

Alma W. Pérez, Editora de Adquisiciones de Recursos en Español
División de Nuevas Congregaciones/Path1
Junta General de Discipulado
P.O. Box 340003
Nashville, TN 37203-0003
Teléfono (llamada gratuita): (877) 899-2780, Ext. 7118
Correo electrónico: aperez@gbod.org

Introducción

PROPÓSITO GENERAL

El propósito básico de estos *Módulos de Capacitación* es acompañar, paso a paso, en todo el proceso de fundación de nuevas congregaciones, al equipo de misioneros/as laicos/as y pastores/as mentores/as, que están dedicados en la fundación de nuevas congregaciones. El proceso global incluye desde el planeamiento de fundar nuevas congregaciones hasta la capitulación de las mismas.

El acompañamiento implica varias dimensiones. Por un lado, los *Módulos de Capacitación* y los talleres buscan iniciar un diálogo bíblico-teológico a fin de recuperar la naturaleza original de las comunidades de fe: signos del Reinado de Dios, antes que institución. Busca, dicho de otra manera, crear una nueva cultura congregacional: una congregación misional, profética y servidora. Por otro lado, los *Módulos de Capacitación* son una herramienta, las cuales ofrecen un espacio de compartimiento de destrezas, de experiencias y habilidades en la fundación de nuevas congregaciones.

PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS

1. El desarrollo de este *Programa de Capacitación* supone una formación en proceso, en virtud de la cual se hará ejercicio de la técnica denominada el taller. En un taller la producción es colectiva, a través del diálogo y participación activa de todas las personas, y donde no existe el binomio profesor/alumno. En un taller se crea una experiencia mediante la cual el grupo produce conocimiento teórico y práctico y busca transformar esos conocimientos en instrumentos para aplicarlos en la transformación de la realidad.
2. El proceso de aprendizaje privilegiará el método acción-reflexión-acción. No es un rechazo de lo académico, sino que a través de las situaciones concretas (acción) se llegará al nivel de reflexión teórica (académica) para volver a la acción en forma de acción transformadora.
3. Como método de análisis, interpretación y planificación, en cada una de las partes del *Programa de Capacitación* se hará uso del método ver-juzgar-actuar.
 - «VER» se refiere al proceso de análisis. Aquí vemos los problemas que confrontamos como comunidad y aprendemos a descubrir las causas de los problemas, a través de una palabra clave: ¿Por qué? «Ver» también es escuchar el sentir de las otras personas, como individuos y como grupos.
 - «JUZGAR» es el siguiente paso donde tratamos de interpretar: ¿Qué dice Dios con respecto a los problemas que enfrentamos? Buscamos la respuesta desde la perspectiva bíblica y de aquellos que sufren las injusticias y marginaciones. Es un proceso de discernimiento espiritual. Finalmente,

- «ACTUAR» El análisis global, el discernimiento, la reflexión bíblico-teológica y el crecimiento espiritual son orientados a la acción que busca transformar la realidad.
4. El proceso educativo enfatizará la importancia y práctica del **trabajo en equipo**, creando un ambiente de igualdad y compañerismo entre las personas participantes: misionero laico y pastor-mentor, hombre y mujer, joven y adulto, hispano-latino y no-hispano-latino, académico y no académico, profesional y no profesional. Esto permitirá un proceso de aprendizaje comunitario y ecuménico.
 5. El método de aprendizaje «acción-reflexión-acción» no pretende formar líderes desde la nada. Por lo contrario, este proceso exige el respeto, consideración e incorporación de las experiencias y conocimientos que ya tienen las personas que participan.

MATERIALES Y EQUIPOS SUGERIDOS AL EQUIPO FACILITADOR

- *Un tocador de DVD y computadora para mostrar vídeos y diapositivas o transparencias.* Usted también puede mostrar vídeos a través de su computadora. A veces la compresión de un archivo afecta la calidad del vídeo cuando se presenta a través de este medio. Le aconsejamos evalúe este aspecto para asegurar que los participantes puedan ver y escuchar los vídeos que les muestra.
- *Un proyector de vídeos y una pantalla grande.* Cuando use un proyector de vídeos, asegúrese de tener las conexiones (“input”) necesarias tanto para la computadora como para el vídeo. Usted querrá conectar el audio a un sistema de sonido en vez del proyector. De ser posible, use un proyector con 2500 lumens o más.
- *Biblias para el uso de los participantes.* Las Escrituras citadas en este recurso han sido tomadas de *La Santa Biblia, Versión Reina Valera Revisión de 1995* ©Sociedades Bíblicas Unidas, 1995, a menos que se indique algo diferente. No obstante, el proveer diferentes versiones y traducciones de la Biblia, a menudo, estimula diálogos interesantes.
- *Recursos para el estudio de la Biblia,* tales como comentarios bíblicos, diccionarios bíblicos, etc.
- *Disciplina de la Iglesia Metodista Unida, 2012* (En este recurso se utilizó la edición del 2008, ya que para la publicación de este recurso aún la edición del 2012 no estaba disponible. Sin embargo, sugerimos se utilice la edición del 2012.)
- *Materiales para la escritura y presentación:* marcadores, papel para hacer apuntes, lápices de colores/creyones (“crayons”), bolígrafos y lápices, rotafolios (“flip charts” o “easel”) y papeles grandes o papelógrafos, cinta adhesiva (“tape”), etc. Ponga los lápices o bolígrafos y papel en cada mesa. Tenga al menos un rotafolio con papel y marcadores colocados al frente del salón para el uso del equipo facilitador.

Descripción General del Manual

DESCRIPCIÓN GENERAL

Este *Módulo de Capacitación* en el *Desarrollo de Nuevas Congregaciones: Etapas de Gestión* acompaña, paso a paso, el proceso de planeamiento de apertura de una nueva congregación, el cual incluye: claridad de intencionalidad, base bíblico-teológica, formación del equipo de acompañamiento, identificación de una entidad patrocinadora, identificación del cómo y dónde establecer la fundación, reclutamiento del laicado misionero y la identificación de recursos desde la perspectiva de la mayordomía cristiana.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Al concluir este *Módulo de Capacitación, Etapas de Gestión*, los participantes:

- Podrán explicar, con claridad, las razones bíblicas e históricas como base de nuestras motivaciones para el desarrollo de nuevas congregaciones (Primera Unidad).
- Podrán explicar, con claridad, la necesidad de contar con el apoyo de una entidad patrocinadora y cuáles son sus responsabilidades en el proceso de fundar una congregación (Segunda Unidad).
- Deberán tener un claro entendimiento de cómo y dónde establecer la fundación de una congregación (Tercera Unidad).
- Deberán tener un claro entendimiento de la naturaleza y rol de ser misionero/a laico/a en la fundación de congregaciones (Cuarta Unidad).
- Deberán explicar, con claridad, el concepto de la mayordomía como fuente de recursos humanos, materiales y financieros (Quinta Unidad).

Primera Unidad

Las motivaciones para fundar congregaciones



Primera Unidad:

LAS MOTIVACIONES PARA FUNDAR CONGREGACIONES

TEMAS DE LA UNIDAD

1. Motivaciones para fundar nuevas congregaciones
 - 1.1 ¿Cuáles son las razones que nos motivan a desarrollar congregaciones?
 - 1.11 Razones bíblicas
 - 1.12 Razones wesleyanas
 - 1.13 Otras razones
 - 1.14 Profundización

2. Naturaleza de una nueva congregación
 - 2.1 ¿Cuál es la diferencia entre una nueva congregación y una congregación ya establecida?
 - 2.2 Nueva congregación, ¿en qué sentido?
 - 2.3 ¿Cuáles deben ser las señales misionales de una nueva congregación?

3. Cambios básicos para fundar nuevas congregaciones
 - 3.1 En el estilo de trabajo
 - 3.2 En el estilo de liderazgo
 - 3.3 En la cultura congregacional

MATERIALES DE TRABAJO

1. Biblia con referencias y concordancias
2. *Disciplina de la Iglesia Metodista Unida*, 2012
3. Papel mural (papelones o papelógrafo), lápices a colores, plumones (*markers*)

RECURSO BIBLIOGRÁFICO

Juan Driver, *La fe en la periferia de la historia: Una historia del pueblo cristiano desde la perspectiva de los movimientos de restauración y reforma radical*, Santa Fe de Bogotá, Colombia: Ediciones Semilla y C.L.A.R.A., 1997. Para acceder al texto completo, favor visitar el siguiente enlace:

http://www.menonitas.org/vistaprevia/fe_periferia/driver_fe_periferia_17.htm

PROCEDIMIENTO DIDÁCTICO

PRIMERA UNIDAD: Las motivaciones para fundar congregaciones

Objetivo: Al finalizar esta unidad los participantes del taller podrán explicar, con claridad, las razones bíblicas e históricas como base de nuestras motivaciones.

Contenido	Proceso Didáctico	Tiempo/Actividad	Otros recursos
Apertura Introducción	Presentaciones, devocional y orientación Clarificar el objetivo	45 minutos	Facilitadores
1. Razones que nos motivan a fundar nuevas congregaciones	1.1 Reflexionemos en la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las razones que nos motivan a desarrollar congregaciones?	Plenaria 5 minutos	PowerPoint® Papelógrafo
	1.2 Hemos mencionado varias razones. Vamos a profundizar en grupos pequeños. Siga las indicaciones de la Hoja de Trabajo #1. Cada grupo debe traer su informe a la plenaria.	Plenaria 10 minutos Trabajo en grupos 20 minutos	Hoja de Trabajo #1
	1.3 Vamos a recibir los informes. Cada grupo tiene 5 minutos. Luego tendremos preguntas de aclaración y profundización. 1.4 Sistematización (ordenar los puntos centrales de cada informe): 1.41 Razones bíblicas 1.42 Razones wesleyanas 1.43 Otras razones 1.44 Profundización	Plenaria 30 minutos	Papelógrafo
2. Naturaleza de una nueva congregación	2.1 Ya estamos claros del porqué debemos estar motivados en desarrollar “nuevas” congregaciones. Pues, ahora necesitamos estar claros de, ¿qué queremos decir por una “nueva” congregación? 2.11 “Nueva”, ¿en qué sentido? 2.12 Al decir “nueva”, suponemos que hay una antigua. ¿Cuál es la diferencia entre ellas? 2.13 ¿Cuáles deben ser las señales misionales de una nueva congregación? 2.2 Sistematización. Usar las preguntas de la Hoja de Trabajo #2.	Trabajo en grupos	Hoja de Trabajo #2
3. Cambios básicos para fundar nuevas congregaciones	3.1 En el estilo de trabajo 3.2 En el estilo de liderazgo 3.3 En la cultura congregacional	Plenaria 30 minutos	Papelógrafo

Tiempo total: 3 horas, 20 minutos

HOJA DE TRABAJO #1

PRIMERA UNIDAD: Las motivaciones para fundar congregaciones

ASUNTOS PREVIOS:

1. Cada grupo debe seleccionar una persona para facilitar el diálogo y la reflexión del grupo.
2. Seleccionar a alguien que escriba los acuerdos y presente a la plenaria el resultado de la reflexión.
3. En los últimos cinco minutos deben preparar su presentación a la plenaria.

GRUPO A

1. Leer, en grupo, los siguientes pasajes bíblicos: Mateo 9.35-38 y Marcos 16.14-18 y dialogar sobre las siguientes preguntas:
 - 1.1 ¿Qué fue lo que motivó a Jesús a recorrer las ciudades y aldeas anunciando el evangelio del reino y a involucrar a más seguidores u obreros?
 - 1.2 Esta motivación, según Marcos, ¿en qué se convirtió?
2. En los últimos cinco minutos deben preparar su informe para la plenaria, resaltando las ideas centrales. La presentación se puede hacer de manera dinámica (sociodrama, PowerPoint®, entrevista u otros medios).

GRUPO B

1. Leer los siguientes párrafos:

«Desde el día en que la Iglesia y el Estado, los reinos de Cristo y de este mundo, fueron unidos de forma tan extraña y tan contraria a su naturaleza, el cristianismo y el paganismo resultaron tan completamente entrelazados entre sí, que difícilmente podrán volverse a separar hasta que Cristo venga a reinar sobre la tierra. Así que, en lugar de soñar con esa gloria de la Nueva Jerusalén que cubrirá la tierra en esa era, somos testigos de la realidad terrible que desde entonces, y hasta ahora, estamos cubiertos del humo que sale del abismo sin fondo.» (Juan Wesley: *De los primeros tiempos*)¹

«Muchos de sus hermanos, amados del Señor, no tienen alimentos que comer; no tienen vestimenta con que cubrirse; no tienen lugar donde descansar la cabeza. ¿Y por qué están en esta aflicción? Porque ustedes en su impiedad e injusticia y crueldad retienen aquello que el Maestro suyo, y el de ellos también, coloca en las manos de ustedes a fin de suplir las necesidades de ellos.» (Juan Wesley: *Causas de la ineficacia del cristianismo*)²

¹ Juan Driver, *La fe en la periferia de la historia: Una historia del pueblo cristiano desde la perspectiva de los movimientos de restauración y reforma radical*, Santa Fe de Bogotá, Colombia: Ediciones Semilla y C.L.A.R.A., 1997. Para acceder al texto completo, favor visitar el siguiente enlace: http://www.menonitas.org/vistaprevia/fe_periferia/driver_fe_periferia_17.htm

² *Ibíd.*

2. Según estos párrafos, ¿qué situaciones motivaron a Juan Wesley a iniciar un movimiento de renovación, que posteriormente se llamó “metodista”?
3. Preparar su informe para la plenaria.

GRUPO C

1. Hoy día, específicamente dentro nuestro contexto, ¿qué otros asuntos nos motivan a fundar nuevas iglesias? Haga una lista de los factores motivadores. Analice sus ventajas y desventajas.
2. Preparar su informe para la plenaria.

HOJA DE TRABAJO #2

PRIMERA UNIDAD: Las motivaciones para fundar congregaciones

ASUNTOS PREVIOS:

1. Cada grupo debe seleccionar una persona para facilitar el diálogo y la reflexión del grupo.
2. Seleccionar a alguien que escriba los acuerdos y presente a la plenaria el resultado de la reflexión.
3. En los últimos cinco minutos deben preparar su presentación a la plenaria.

GRUPO A

1. Leer las siguientes preguntas y tener una discusión sobre las mismas.
 - 1.1 Estamos aquí recibiendo orientación a fin de iniciar “NUEVAS” congregaciones. ¿Qué debemos entender por “nuevas”?
 - 1.2 “Nuevas”, ¿en qué sentido? Hacer alguna caracterización de roles/sociodrama.
2. En los últimos cinco minutos deben preparar su informe para la plenaria.

GRUPO B

1. Al afirmar “nuevas” congregaciones, asumimos que hay antiguas. Escribir, en el cuadro abajo, las diferencias de características entre una y la otra.

Antigua	Nueva

GRUPO C

1. ¿Cuáles serían los signos o señales de una NUEVA congregación, desde el punto de vista del Reino de Dios?
2. Preparar su informe para la plenaria.

HOJA DE REFUERZO #1

PRIMERA UNIDAD: Las motivaciones para fundar congregaciones

FUNDAMENTO TEOLÓGICO DEL DESARROLLO CONGREGACIONAL³

1. Generalmente, para enfatizar la plantación de iglesias, nos basamos en la Gran Comisión. ¿En qué consiste la obediencia a la “Gran Comisión”?
 - ❖ En la evangelización
 - ❖ En un llamado
 - ❖ Más que un llamado, es ejecutar el mandato.
 - ❖ Es la expresión de tu relación con Dios.
 - ❖ Justificación y santificación como camino del discipulado.
 - ❖ Actuar, salir de las “cuatro paredes”.
 - ❖ Reclamar otros imperativos del evangelio que abarcan otras esferas de la misión:
 - Mateo 28 – La Gran Comisión
 - Mateo 25.31 – El gran mandamiento
 - Lucas 4.16 – La gran liberación
 - Marcos 16.16 – Enfatiza el asunto de “evidencias” en la proclamación.
 - ❖ La obediencia consiste en la convicción de que el evangelio es:
 - Divino y responde a la necesidad de los creyentes y no creyentes.
 - Poderoso para responder a las señales y prodigios del Reino.

2. Nuestro propósito es “plantar” “NUEVAS” congregaciones. ¿En que sentido deben ser “nuevas” en comparación con las iglesias existentes?
 - ❖ Plantar en dónde no existe una iglesia.
 - ❖ Nueva en el sentido de la relación que existe con Jesucristo: nueva porque debe tener una estructura ágil, menos burocrática, menos costosa y misional.
 - ❖ La koinonía para el inmigrante puede representar el único círculo familiar.
 - ❖ En que responda al contexto en el que vivimos en los Estados Unidos de Norteamérica.
 - ❖ Que es dinámica y se renueva cíclicamente.
 - ❖ Que es contextual.
 - ❖ Que se incultura.

³ Esta “Hoja de Recursos” es una recopilación del trabajo en grupos, realizado en la consulta sobre “Estrategia de Desarrollo de Nuevas Congregaciones”, en San Antonio, TX, los días 25-28 de mayo de 2009. Evento patrocinado por el Plan Nacional para el Ministerio Hispano/Latino.

- ❖ Que sea una comunidad espiritual –que esté dispuesta a sacrificar para depender más de Dios.
 - ❖ Acercarnos más a la iglesia apostólica –Hechos 2.42-47.
 - ❖ Una comunidad con sentido de pertenencia y conciencia, que tiene algo particular para ofrecer.
 - ❖ Una comunidad contextual que toma en serio “sus entornos” y se informa de su vecindario.
3. ¿Desarrollar (o plantar) nuevas congregaciones es sinónimo de “extender el Reinado de Dios”? ¿Hay diferencias? ¿Cuáles serían?
- ❖ La iglesia se expande sin distinguir fronteras, idiomas, culturas.
 - ❖ Es un instrumento del Reino, aun cuando no responda al dinamismo del Reino.
 - ❖ La iglesia es la manifestación más visible del Reino.
 - ❖ Sí hay diferencias: al abrir nuevas iglesias, se presupone la tarea de entendimiento del Reino vs. iglesias que fungen como clubes, “grupos selectos” de entretenimiento social.
 - ❖ Sí hay similitudes, especialmente al constituir la iglesia y señalar su propósito, sin embargo, no se deben entender los términos como sinónimos.
4. Si afirmamos que desarrollar nuevas iglesias es señal del crecimiento del Reino de Dios, entonces, ¿cuáles serían los propósitos, metas y ministerios de las nuevas congregaciones?
- ❖ La meta del establecimiento de nuevas congregaciones es alcanzar a la gente; establecer el Reino; hacer discípulos; que Cristo sea formado en la vida de las personas.
 - ❖ Hambre de sembrar el evangelio de Cristo; hambre de adorar a Dios.
 - ❖ En capacitar, desarrollar líderes, proveer herramientas, líderes. Buscamos que se ponga en práctica lo que se les está enseñando.
 - ❖ Una iglesia debe responder a la agenda del Reino de Dios.
 - ❖ El Reinado de Dios no necesariamente se limita a la iglesia local.
5. ¿Cuáles eran los pasos que Wesley seguía para establecer congregaciones?
- ❖ Establecimiento de bandas y clases
 - ❖ Desarrollo y asignación de líderes
 - ❖ Oración
 - ❖ Responsabilidad
 - ❖ Disciplina
 - ❖ Música contemporánea y del pueblo
 - ❖ Clases, bandas y sociedades
 - ❖ “Eclesiola” en la “eclesia”

Segunda Unidad

La identificación de la entidad patrocinadora



Segunda Unidad:

LA IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD PATROCINADORA

TEMAS DE LA UNIDAD

1. Naturaleza de una entidad patrocinadora
 - 1.1 ¿Qué entidades podrían ser patrocinadoras?
 - 1.2 ¿Por qué es necesario contar con el apoyo de una entidad patrocinadora?
 - 1.3 ¿Existen modelos bíblicos? ¿Cuáles son?
2. Responsabilidades de la entidad patrocinadora
 - 2.1 ¿Cómo debe ser la relación entre patrocinado y patrocinador?
3. Equipo de acompañamiento
 - 3.1 Equipo de acompañamiento para el equipo de misioneros/as laico/as

MATERIALES DE TRABAJO

4. Biblia con referencias y concordancias
5. *Disciplina de la Iglesia Metodista Unida*, 2012
6. Papel mural (papelones o papelógrafo), lápices a colores, plumones (*markers*)

PROCEDIMIENTO DIDÁCTICO

SEGUNDA UNIDAD: La identificación de la entidad patrocinadora

Objetivo: Al finalizar esta unidad los participantes del taller podrán explicar, con claridad, la necesidad de contar con el apoyo de una entidad patrocinadora y cuáles son sus responsabilidades en el proceso de fundar una congregación.

Contenido	Proceso Didáctico	Tiempo/Actividad	Otros recursos
Introducción	Devocional de apertura	20 minutos	Participantes
	Lectura y clarificación del objetivo	5 minutos	Facilitador
1. Naturaleza de una entidad patrocinadora	1.1 La fundación de una congregación debe hacerse dentro un contexto del cuerpo de Cristo y no como acciones aisladas. A fin de profundizar, vamos a dialogar en grupos. Siga las indicaciones de la Hoja de Trabajo #3.	Trabajo en grupos 20 minutos	Hoja de Trabajo #3
	1.2 Vamos a recibir los informes y profundizar en cada uno de los temas: 1.21 ¿Qué entidades podrían ser patrocinadoras? Mencione modelos. 1.22 ¿Por qué es necesario contar con el apoyo de una entidad patrocinadora? 1.23 ¿Existen modelos bíblicos? ¿Cuáles son?	Plenaria 45 minutos	Ver Hojas de Refuerzo #2 y #3.
2. Responsabilidades de la entidad patrocinadora	2.1 Hagamos una lista de las responsabilidades de una entidad patrocinadora.	Plenaria 30 minutos	Ver Hoja de Refuerzo #3.
	2.2 ¿Cómo debe ser la relación entre patrocinado y patrocinadora?		
	2.3 Sistematización		
3. Equipo de acompañamiento	3.1 No basta con una entidad patrocinadora. Es necesario un equipo que acompañe al equipo de misioneros/as laicos/as. Vamos a profundizar a través del diálogo en grupos pequeños.	Trabajo en grupos 20 minutos	Hoja de Trabajo #4
	3.2 Sistematización: 3.21 Recepción de informes grupales 3.22 Poner en orden los informes y profundizar sobre la composición, proceso y responsabilidades.	Plenaria 30 minutos	

Tiempo total: 2 horas, 50 minutos

HOJA DE TRABAJO #3

SEGUNDA UNIDAD: La identificación de la entidad patrocinadora

ASUNTOS PREVIOS:

1. Cada grupo debe seleccionar una persona para facilitar el diálogo y la reflexión del grupo.
2. Seleccionar a alguien que escriba los acuerdos y presente a la plenaria el resultado de la reflexión.
3. En los últimos cinco minutos deben preparar su presentación a la plenaria.

GRUPO A

1. Leer las siguientes preguntas y reflexionar sobre las mismas:
 - 1.1 ¿Qué entendemos por “entidad patrocinadora”?
 - 1.2 ¿Por qué es necesario una “entidad patrocinadora”? Hacer una lista de las razones.
2. En los últimos cinco minutos deben preparar su informe para la plenaria, resaltando las ideas centrales. La presentación se puede hacer de manera dinámica (sociodrama, PowerPoint®, entrevista u otros medios).

GRUPO B

1. Leer las siguientes preguntas y reflexionar sobre las mismas:
 - 1.1 Hacer una lista de posibles entidades que podrían ser patrocinadores para fundar nuevas congregaciones.
 - 1.2 ¿Cuáles serían las responsabilidades de una entidad patrocinadora? Hacer una lista.
2. Preparar su informe para la plenaria.

GRUPO C

1. Leer la siguiente pregunta y reflexionar sobre la misma:
 - 1.1 ¿Existen ejemplos o modelos bíblicos de cómo alguna entidad patrocinó el surgimiento de una nueva congregación? Haga una lista.
 - 1.2 Seleccione de la lista un ejemplo o modelo bíblico y prepare un sociodrama para presentar en la plenaria.
2. Preparar su informe para la plenaria.

HOJA DE REFUERZO #2⁴

SEGUNDA UNIDAD: La identificación de la entidad patrocinadora

1. ¿Qué entidades podrían patrocinar el desarrollo de nuevas congregaciones? Identificar y hacer una lista de posibles entidades patrocinadoras. Y, ¿por qué es necesario contar con el apoyo de patrocinadores?
 - ❖ Conferencias:
 - 1.1 Gabinete
 - 1.2 Oficina de Desarrollo Congregacional
 - 1.3 Comité para el Desarrollo del Ministerio Hispano
 - ❖ Distritos:
 - 1.4 Superintendentes de distritos
 - 1.5 Comité de edificios
 - ❖ Iglesias locales
 - ❖ Agencias generales: Junta General de Ministerios Globales, Junta General de Discipulado, Junta General de Educación Superior y Ministerio, Junta General de Iglesia y Sociedad, Comisión General de Religión y Raza, etc.

2. ¿Qué implicaciones y/o responsabilidades conlleva ser un patrocinador/a?
 - ❖ Apoyo financiero
 - ❖ Apoyo espiritual
 - ❖ Diálogos/informes
 - ❖ Compromisos/convenios escritos (En este particular compartimos un ejemplo del pacto que se firma entre la superintendencia y el desarrollador de la nueva congregación para continuar los esfuerzos de la “plantación”, aun cuando las personas cambien de lugar. Vea Hoja de Refuerzo #3.)

3. ¿Qué acuerdos o pactos deben existir en una relación de patrocinador y patrocinado?
 - ❖ Financiero; todas las partes involucradas deben estar de común acuerdo.
 - ❖ Establecido por escrito, qué entidades participan, quiénes lo administraban, presupuesto.
 - ❖ Pacto de compromiso de seguimiento del desarrollo congregacional:
 - Debe haber una entidad dentro de la conferencia anual que se comprometa a darle continuidad al proyecto.

⁴ Esta “Hoja de Recursos” es una recopilación del trabajo en grupos, realizado en la consulta sobre “Estrategia de Desarrollo de Nuevas Congregaciones”, en San Antonio, TX, los días 25-28 de mayo de 2009. Evento patrocinado por el Plan Nacional para el Ministerio Hispano/Latino.

- Pacto de cobertura:
 - Oración
 - Relaciones con la conferencia anual, distrito
 - Pastoral en sus trámites.

4. De acuerdo a la experiencia de los participantes del grupo, ¿qué otras decisiones, acciones o acuerdos se deben tener en cuenta en el proceso de identificación de la entidad patrocinadora?

- ❖ Visión/interés (nada por imposición)
- ❖ Respaldo de la congregación y no solo del liderazgo pastoral
- ❖ Reconocimiento del apoyo de la entidad patrocinadora
- ❖ Alcance y compromiso
- ❖ Acompañamiento
- ❖ Responsabilidad (*accountability*)

HOJA DE REFUERZO #3

SEGUNDA UNIDAD: La identificación de la entidad patrocinadora



Pacto entre el Gabinete y la Comisión del Plan y Ministerios Latinos de la Conferencia Anual Pensilvania Este de la Iglesia Metodista Unida⁵

El Gabinete de la Conferencia Anual de Pensilvania Este tomará un rol de consultación con la Comisión del Plan y Ministerios Latinos para fortalecer a las iglesias metodistas unidas latinas. El Comité Ejecutivo de Ministerios Latinos deberá tener representación de dos clérigos/as, dos laicos/as, y el director de la Oficina del Plan y Ministerios Latinos, seleccionado por la Comisión y referido como “la Comisión.” El director de los ministerios latinos puede representar a “la Comisión” en reuniones del Gabinete, donde la Comisión sea mencionada. (Se entiende que cuando el Gabinete necesite estar en consulta con el director y/o el asignado de la Comisión se constituirá una consulta con “la Comisión”).

1. Reconocimiento:

La Comisión de Ministerios Latinos es reconocida como el grupo oficial de ministerios latinos en la conferencia anual. Esta comisión debe ser percibida como una entidad viable y con autodeterminación, que utiliza los dones y gracia del laicado y la clerecía. Entendemos que la misión de la Comisión será el desarrollo de nuevas congregaciones latinas, la nueva instrumentación de la clerecía y el laicado, la abogacía para la justicia social de los latinos en la Conferencia Anual de Pensilvania Este, y el fortalecimiento de los ministerios latinos con respecto al interés mutuo de la vida y salud de la Conferencia Anual de Pensilvania Este. Amén.

2. Metas de desarrollo:

Con el propósito de fortalecer los ministerios latinos, el Gabinete y la Comisión deberán motivar significativamente a los pastores y el laicado a:

- a. Desarrollar cada congregación hasta el potencial máximo, incentivando el discipulado activo en la iglesia como el cuerpo de Jesucristo.
- b. Desarrollar modelos de liderazgo ministerial y pastoral que sean pertinentes a las expectativas, valores culturales y necesidades de la gente latina; y,

⁵ Esta carta de convenio fue presentada por el Rev. Dr. Irving Cotto como un ejemplo de un convenio en el desarrollo del ministerio hispano-latino, en la consulta sobre “Estrategia de desarrollo de nuevas congregaciones”, realizada en San Antonio, TX, 25-28 de mayo de 2009. Traducción de la carta del inglés al español por Pax M. Escobar.

- c. Desarrollar e implementar sistemas de apoyo para los pastores que sirven a las congregaciones, incluyendo las áreas familiares, temas pastorales, resolución de conflictos, sabáticos, eficacia del ministerio y otras áreas importantes.
- d. Brindar recursos e implementar el Plan Nacional para el Ministerio Hispano-Latino y el plan latino para la Conferencia Anual de Pensilvania Este.
- e. Reconociendo a ETEL (la Academia), como un recurso vital para el adiestramiento y capacitación de nuestros laicos y pastores.

3. Evaluación:

Para proveer liderazgo en las áreas en las cuales los pastores hayan fracasado previamente (de acuerdo a la definición de la meta de desarrollo #2), el ministerio será evaluado por el director de ministerios latinos en consulta con la evaluación del superintendente de distrito, y una acción apropiada será tomada con el Comité de Relaciones Pastor-Parroquia. Un documento que puede ser útil, mas no necesario para este propósito, es el “Instrumento de Evaluación de Eficacia e Ineficacia en el Ministerio Pastoral”, desarrollado por las conferencias anuales de Pensilvania Este y la Península de Delaware de la Iglesia Metodista Unida. No obstante, esta herramienta será dada en las ocasiones que el Gabinete haya fallado a causa de superintendencia inadecuada de ese cargo/pastor. El Gabinete y la Comisión deberán consultar estos asuntos con el obispo.

4. Nombramientos:

Reconocemos que el obispo hace todos los nombramientos. El Gabinete de Nombramientos está comprometido a parear las necesidades de la congregación con las habilidades, dones y gracia del liderazgo pastoral, y a atender las necesidades culturales, comunitarias y de idioma. Esto no limitará el nombramiento de pastores latinos. La intención del Gabinete de Nombramientos será asignar pastores latinos donde sus dones bilingües y biculturales puedan alcanzar a los diferentes grupos que constituyan la comunidad. Los nombramientos y cambios pastorales serán hechos en consulta con la Comisión.

5. Nuevos desarrollos congregacionales:

Cuando los estudios demográficos, las encuestas comunitarias y otros métodos de recopilar información indiquen la posibilidad para el inicio de una nueva congregación latina, los recursos del Gabinete, incluyendo la Oficina para la Transformación Congregacional, la Oficina del Tesorero y los Ministerios Administrativos, la Oficina del Plan y Ministerios Latinos y las juntas de la conferencia anual responsables, tales como la Junta de Síndicos, el Concilio Conferencial de Finanzas y Administración, el Equipo de Transformación Congregacional, etc., y los equipos distritales, serán dirigidos a que emprendan y se suscriban a los pasos esenciales para desarrollar la nueva congregación, *incluyendo las siguientes indicaciones acordadas por el CDRT para la fundación de iglesias*. Estas incluirán recursos financieros para la fundación de congregaciones, Fondo para la Compensación Equitativa y fondos de la Junta de Síndicos disponibles, en los niveles de la conferencia anual y distrito. Esta será la tarea de la Oficina del Plan y Ministerios Latinos con la ayuda del Equipo de Investigación y Diseño Distritales u otros grupos equivalentes.

6. Destacamento:

El Gabinete y la Comisión deberán consultar con la Comisión de Ministerios Latinos acerca de las necesidades y el destacamento del metodismo unido en comunidades latinas y en comunidades transicionales que incluyan a los latinos. El Gabinete espera que las iglesias locales latinas y no latinas creen una estrategia y plan para el futuro. Estas estrategias pueden ser iniciadas y apoyadas por el Gabinete, la Comisión, o la iglesia local. Ninguna congregación no latina o agencia de la conferencia anual debe iniciar, o continuar el trabajo que ya haya sido iniciado por un ministerio latino sin consultarlo apropiadamente con la Oficina/Comisión del Plan y Ministerios Latinos. Cuando un superintendente de distrito se entere de cualesquiera de estas cosas, él o ella debe asegurarse de que se realice la consulta.

7. Reclutamiento:

El Gabinete debe cooperar con la Junta del Ministerio Ordenado, la Comisión y Oficina del Plan y Ministerios Latinos en un programa continuo e intencional de reclutamiento de latinos para el ministerio ordenado. Se llevará a cabo un programa constante de reclutamiento y apoyo para los latinos de la congregación, con el fin de prepararlos para ser pastores/as locales.

8. Plan de Restauración:

Un plan diligente debe ser desarrollado e implementado por el Gabinete, la Comisión de Ministerios Latinos y la Junta del Ministerio Ordenado para ayudar los clérigos y clérigas que hayan perdido la visión de su misión y el ministerio para reevaluar su vocación y/o apoyarlos para que consigan otra profesión. Se entiende que la restauración puede incluir, mas no se limita a: el regreso al púlpito, el restablecimiento de relaciones, sanidad espiritual, y que se le considere para nombramiento.

Un plan similar para la restauración pastoral y el sostén necesitan ser desarrollados para las instancias en que el Gabinete no haya podido proveer superintendencia adecuada. La Comisión del Plan y Ministerios Latinos, financiada en parte por el Fondo de Superintendentes de Distritos, emprenderá la ejecución de esta restauración y la reconciliación, donde los pastores latinos o laicos se hayan sentido oprimidos por un superintendente de distrito o por otro pastor o laico que no sea latino. Es posible que la Oficina de Relaciones Humanas juegue un rol independiente en una situación así.

9. Oficina del Director de Ministerios Latinos

De existir la necesidad imperiosa de reemplazar al director de ministerios latinos, la Comisión debe tomar el liderazgo del proceso de la selección del nuevo director. El proceso para reemplazar el director de ministerios latinos debe seguir las pautas utilizadas para reemplazar cualquier cargo seguido por las otras oficinas de la conferencia anual, desde la publicación del puesto vacante, durante el proceso de búsqueda y discernimiento, hasta el anuncio de la selección del nuevo director. En el evento de que un nombramiento pastoral sea necesario, este se hará en consulta con la Comisión.

Desarrollo de Nuevas Congregaciones: **Etapas de Gestión**

Por este medio, nosotros, los miembros del Gabinete de la Conferencia Anual de Pensilvania Este y el Comité Ejecutivo de la Comisión del Plan y Ministerios Latinos sellamos este pacto con nuestras firmas, en este día _____ de _____ del año del Señor _____.

Comisión de Ministerios Latinos:

Obispa y el Gabinete

Rev. Alicia M. Juliá-Stanley
Copresidenta

Obispa Residente Peggy Johnson
Área Episcopal de Filadelfia

Sr. Daniel Betancourt, Copresidente

Rev. Robert J. Wilt
Superintendente del Distrito Noroeste

Sr. Richard Nazario, Secretario

Rev. Lillian Smith
Directora de Ministerios Conexionales

Rev. Dr. Irving Cotto, Director
Desarrollo Congregacional/Latino

Rev. Bronwyn E. Yocum
Superintendente del Distrito Noreste/
Ministerios Étnicos

Rev. Dr. Christopher J Kurien
Superintendente del Distrito Sureste

HOJA DE TRABAJO #4

SEGUNDA UNIDAD: La identificación de la entidad patrocinadora

ASUNTOS PREVIOS:

1. Cada grupo debe seleccionar una persona para facilitar el diálogo y la reflexión del grupo.
2. Seleccionar a alguien que escriba los acuerdos y presente a la plenaria el resultado de la reflexión.
3. En los últimos cinco minutos deben preparar su presentación a la plenaria.

GRUPO A

1. Leer la siguiente pregunta y reflexionar sobre la misma:
 - 1.1 ¿Quiénes y cuántos deberían ser los miembros del equipo de acompañamiento?
2. En los últimos cinco minutos deben preparar su informe para la plenaria, resaltando las ideas centrales. La presentación se puede hacer de manera dinámica (sociodrama, PowerPoint®, entrevista u otros medios).

GRUPO B

1. Leer la siguiente pregunta y reflexionar sobre la misma:
 - 1.1 Como equipo acompañante del equipo de misioneros/as, ¿cuál sería el rol o papel del equipo acompañante?
2. Preparar su informe para la plenaria.

GRUPO C

1. Leer la siguiente pregunta y reflexionar sobre la misma:
 - 1.1 ¿Cuáles serían las responsabilidades del equipo de misionero/as laico/a en su papel de fundador/a de una congregación?
2. Preparar sus conclusiones en forma de sociodrama para la plenaria.

Tercera Unidad

La identificación del área
y lugar específico de apertura de la
nueva congregación



Tercera Unidad:

LA IDENTIFICACIÓN DEL ÁREA Y LUGAR ESPECÍFICO DE APERTURA DE LA NUEVA CONGREGACIÓN

TEMAS DE LA UNIDAD

1. Identificación de la densidad de la población hispana
 - 1.1 Pasos estratégicos en la identificación del lugar y desarrollo
2. Criterios básicos para la definición del lugar
 - 2.1 Posibilidades de estabilidad, de crecimiento, financiamiento y ubicación estratégica
3. Determinación del lugar específico de reunión
 - 3.1 Identificación de posibles lugares
 - 3.2 Análisis de las ventajas y desventajas
 - 3.3 Revisión de contactos de las entidades patrocinadoras y acuerdos

MATERIALES DE TRABAJO

1. Biblia con referencias y concordancias
2. *Disciplina de la Iglesia Metodista Unida*, 2012
3. Papel mural (papelones o papelógrafo), lápices a colores, plumones (markers)

PROCEDIMIENTO DIDÁCTICO

TERCERA UNIDAD: La identificación del área y lugar específico de apertura de la nueva congregación

Objetivo: Al finalizar esta unidad los participantes del taller deberán tener un claro entendimiento de cómo y dónde establecer la fundación de una congregación.

Contenido	Proceso Didáctico	Tiempo/Actividad	Otros recursos
Introducción	Breve devocional Clarificar el objetivo	20 minutos Plenaria 5 minutos	Participantes PowerPoint® y facilitador/a
1. Identificación de la densidad de la población hispana	1.1 Establecer una nueva congregación requiere pasos estratégicos, tanto en la identificación del lugar como en su desarrollo. Vamos a profundizar algunos de esos pasos en grupos. 1.2 Proceso de recepción de informes grupales: 1.21 Informe de los grupos (5 minutos cada grupo) 1.22 Preguntas de aclaración después de cada presentación 1.23 Tener claridad del subtema de cada grupo. 1.3 Sistematización: De acuerdo con los subtemas de la Hoja de Trabajo #5.	Trabajo en grupos 20 minutos Plenaria 30 minutos	Hoja de Trabajo #5 Ver Hoja de Refuerzo #4
2. Criterios básicos para la definición del lugar	2.1 Ya hemos identificado lugares donde hay densidad poblacional y sus características. Ahora necesitamos profundizar nuestro análisis a fin de garantizar el desarrollo natural de la nueva congregación. 2.2 Las experiencias de fundación de iglesias nos dicen que, al menos, hay que tomar en cuenta lo siguiente: Posibilidades de estabilidad, de crecimiento, financiamiento y ubicación estratégica. Vamos nuevamente a los grupos para mejorar estas estrategias. 2.3 Sistematización: Recepción de informes y profundización de los tres criterios.	 Trabajo en grupos 20 minutos Plenaria 30 minutos	 Hoja de Trabajo #6

(Continúa en la siguiente página...)

(Continuación)

Contenido	Proceso Didáctico	Tiempo/Actividad	Otros recursos
3. Determinación del lugar específico de reunión	<p>3.1 Ya tenemos criterios para definir la ciudad o área donde fundar la congregación. Ahora necesitamos identificar el lugar específico para iniciar la reunión del grupo inicial.</p> <p>3.2 En primer lugar vamos a identificar los posibles lugares y analizar las ventajas y desventajas de cada una de ellos. Luego buscaremos ejemplos de los primeros contactos con los patrocinadores y posibles acuerdos. Vamos a reflexionar en grupos siguiendo las indicaciones de la Hoja de Trabajo #7.</p> <p>3.3 Sistematización: 3.31 Informes 3.32 Anotar las ideas básicas de los grupos.</p>	<p>Trabajo en grupos 20 minutos</p> <p>Plenaria 30 minutos</p>	<p>Hoja de Trabajo #7</p>

Tiempo total: 3 horas

HOJA DE TRABAJO #5

TERCERA UNIDAD: La identificación del lugar específico de la nueva congregación

ASUNTOS PREVIOS:

1. Cada grupo debe seleccionar una persona para facilitar el diálogo y la reflexión del grupo.
2. Seleccionar a alguien que escriba los acuerdos y presente a la plenaria el resultado de la reflexión.
3. En los últimos cinco minutos deben preparar su presentación a la plenaria.

GRUPO A

1. El trabajo, dentro estos pocos minutos, consiste en lo siguiente:
 - 1.1 Cada uno comparte su observación e información que tenga respecto a ciudades o lugares donde hay concentración de la población hispana.
 - 1.2 Según lo compartido en el grupo, identificar las ciudades o lugares donde hay una gran concentración de la población hispana-latina. Hacer una lista.
2. En los últimos cinco minutos deben preparar su informe para la plenaria, resaltando las ideas centrales. La presentación se puede hacer de manera dinámica (sociodrama, PowerPoint®, entrevista u otros medios).

GRUPO B

1. Compartir datos demográficos:
 - 1.1 Cada uno comparte su observación e información que tenga respecto a las diversas nacionalidades que componen la población hispana-latina. Hacer una lista de la diversidad.
- 2 Preparar su informe para la plenaria.

GRUPO C

1. Reflexionar y contestar la pregunta:
 - 1.1 Según su conocimiento práctico y de observación, ¿cuál es la generación de inmigrantes hispanos-latinos que abunda más en su área?
2. Preparar su informe para la plenaria.

HOJA DE REFUERZO #4⁶

TERCERA UNIDAD: La identificación del lugar específico de la nueva congregación

NOTA: Por “lugar” debemos entender la ciudad, pueblo o área geográfica y/o el espacio específico para el grupo inicial (casa, templo, espacio rentado, etc.)

1. De acuerdo a la experiencia del grupo, ¿qué pasos o acciones se deben tomar para identificar el lugar? Es decir, ¿cómo se decide el lugar? ¿Cuáles criterios y aspectos poblacionales se deben tomar en cuenta para decidir cuál es el lugar, área o ciudad específica para iniciar el desarrollo de una nueva congregación?
 - ❖ Estadísticas demográficas
 - ❖ Ministerios existentes
 - ❖ Contacto previo con otros pastores
 - ❖ Donde hay concentración poblacional hispana-latina
 - ❖ Identificar y responder a asuntos críticos
 - ❖ Identificar las características poblacionales

2. ¿Quiénes deben participar en el proceso de la selección del lugar?
 - ❖ El equipo de acompañamiento
 - ❖ El misionero laico o misionera laica
 - ❖ Representante de la entidad que patrocina la apertura de nuevas congregaciones

3. ¿Qué espacios específicos podrían ser los adecuados para iniciar una nueva congregación?
 - ❖ Preferiblemente una casa
 - ❖ Un centro de trabajo
 - ❖ Una escuela
 - ❖ Un templo (Iglesia Metodista Unida)
 - ❖ Espacio rentado

⁶ Esta “Hoja de Recursos” es una recopilación del trabajo en grupos, realizado en la consulta sobre “Estrategia de Desarrollo de Nuevas Congregaciones”, en San Antonio, TX, los días 25-28 de mayo de 2009. Evento patrocinado por el Plan Nacional para el Ministerio Hispano/Latino.

4. Dependiendo del espacio que se elija, ¿qué factores se deben tener en cuenta?
- ❖ Que el espacio esté ubicado en donde habita la comunidad hispana.
 - ❖ Que la población tenga un alto porcentaje de personas y familias establecidas.
 - ❖ Independientemente de cuál sea la instalación, se debe hacer un pacto/acuerdo sobre el uso del espacio compartido.

HOJA DE TRABAJO #6

TERCERA UNIDAD: La identificación del lugar específico de la nueva congregación

ASUNTOS PREVIOS:

1. Cada grupo debe seleccionar una persona para facilitar el diálogo y la reflexión del grupo.
2. Seleccionar a alguien que escriba los acuerdos y presente a la plenaria el resultado de la reflexión.
3. En los últimos cinco minutos deben preparar su presentación a la plenaria.

GRUPO A

1. Reflexionar y contestar las preguntas:
 - 1.1 Hemos hablado de tres criterios que, de alguna manera, garantizarían el desarrollo normal de una nueva congregación.
 - 1.2 El primero es el criterio de ESTABILIDAD poblacional. ¿Qué entendemos por estabilidad? ¿Qué son los signos de estabilidad?
2. En los últimos cinco minutos deben preparar su informe para la plenaria, resaltando las ideas centrales. La presentación se puede hacer de manera dinámica (sociodrama, PowerPoint®, entrevista u otros medios).

GRUPO B

1. Reflexionar y contestar la pregunta:
 - 1.1 Hemos hablado de tres criterios que, de alguna manera, garantizarían el desarrollo normal de una nueva congregación.
 - 1.2 El segundo criterio es el FINANCIAMIENTO. ¿Cuáles serían las señales de posibilidades de autofinanciamiento en la población?
2. Preparar su informe para la plenaria.

GRUPO C

1. Reflexionar y contestar la pregunta:
 - 1.1 Hemos hablado de tres criterios que, de alguna manera, garantizarían el desarrollo normal de una nueva congregación.
 - 1.2 El tercer criterio es la LOCALIZACIÓN (ubicación) ESTRATÉGICA. ¿Cuáles serían las señales de una ubicación estratégica?
2. Preparar su informe para la plenaria.

HOJA DE TRABAJO #7

TERCERA UNIDAD: La identificación del lugar específico de la nueva congregación

ASUNTOS PREVIOS:

1. Cada grupo debe seleccionar una persona para facilitar el diálogo y la reflexión del grupo.
2. Seleccionar a alguien que escriba los acuerdos y presente a la plenaria el resultado de la reflexión.
3. En los últimos cinco minutos deben preparar su presentación a la plenaria.

GRUPO A

1. Estamos hablando de la identificación de un lugar específico y estratégico para formar el grupo inicial de la nueva congregación. Aún no estamos hablando del lugar de establecimiento de la congregación.
 - 1.1 Tomando en cuenta la sensibilidad humana de la población hispana-latina, ¿cuáles serían los lugares más adecuados para iniciar la primera comunidad de fe? Haga una lista de los posibles lugares.
2. En los últimos cinco minutos deben preparar su informe para la plenaria, resaltando las ideas centrales. La presentación se puede hacer de manera dinámica (sociodrama, PowerPoint®, entrevista u otros medios).

GRUPO B

1. Pensemos de manera muy práctica y en nuestras experiencias respecto a cómo reunir a los primeros integrantes de la comunidad de fe.
 - 1.1 ¿Qué asuntos o formas prácticas de reclutamiento podemos mencionar? Hacer una lista y dar ejemplos.
 - 1.2 ¿Cuáles serían las formas adecuadas para iniciar los primeros contactos con la familia que prestará su casa en donde va a iniciar el grupo?
2. Preparar su informe para la plenaria.

GRUPO C

1. Supongamos que ya se ha identificado la casa o lugar donde va a iniciar el grupo:
 - 1.1 ¿Qué acuerdos o pactos serán necesarios establecer con el dueño o propietaria del lugar o casa? Elabore los puntos.
2. Preparar su informe para la plenaria.

Cuarta Unidad

El equipo misional: misionero laico y pastor mentor



Cuarta Unidad:

EL EQUIPO MISIONAL: MISIONERO LAICO Y PASTOR MENTOR

TEMAS DE LA UNIDAD:

1. Perfil del misionero/a laico/a y del pastor/a mentor/a
 - 1.1 Equipo de trabajo

2. Destrezas básicas del misionero/a laico/a
 - 2.1 Llamado al servicio sacerdotal
 - 2.2 Destrezas para el ministerio
 - 2.3 Conocimiento bíblico-teológico
 - 2.4 Destrezas de liderazgo
 - 2.5 Destrezas de administración

3. Liderazgo y espiritualidad del equipo
 - 3.1 Medios de gracia

MATERIALES DE TRABAJO

1. Biblia con referencias y concordancias
2. *Disciplina de la Iglesia Metodista Unida*, 2012
3. Papel mural (papelones o papelógrafo), lápices a colores, plumones (*markers*)

PROCEDIMIENTO DIDÁCTICO

CUARTA UNIDAD: El equipo misional: Misionero Laico y Pastor Mentor

Objetivo: Al finalizar esta unidad los participantes del taller deberán tener un claro entendimiento sobre la naturaleza y rol del ser misionero/a laico/a en la fundación de congregaciones.

Contenido	Proceso Didáctico	Tiempo/Actividad	Otros recursos
Introducción	Breve devocional Clarificar el objetivo	20 minutos Plenaria 5 minutos	Participantes Facilitador/a
1. Perfil del misionero/a laico/a y del pastor/a mentor/a	1.1 Hasta aquí ya tenemos claridad respecto a la motivación que debemos tener para fundar congregaciones. Tenemos claridad para trabajar en compañerismo con la entidad patrocinadora y también para identificar el lugar adecuado para iniciar el trabajo. 1.2 Ahora nos queda otro aspecto importantísimo en la fundación de una congregación: el EQUIPO DE TRABAJO. En virtud de nuestra metodología participativa vamos a reflexionar en grupos pequeños. Sigamos las indicaciones mencionadas en la Hoja de Trabajo #8. 1.3 Sistematización: 1.31 Presentación de informes de los grupos 1.32 Preguntas de aclaración 1.32 Clarificación del perfil y las destrezas del misionero/a y el/la mentor/a.	Trabajo en grupos 20 minutos Plenaria 30 minutos	Hoja de Trabajo # 8 Ver Hoja de Refuerzo #5
2. Destrezas básicas del misionero/a laico/a	2.1 El/la misionero laico/a, además de tener seguridad de su llamado al servicio sacerdotal, requiere de ciertas destrezas para realizar sus ministerios y también requiere de conocimientos bíblico-teológicos, liderazgo y administración. 2.11 ¿Qué destrezas básicas son necesarias en la parte inicial de la fundación de una congregación? Hagamos una lista. 2.12 ¿Qué otros conocimientos son necesarios en el desarrollo de una nueva congregación? 2.13 ¿Dónde y cómo se pueden adquirir estas destrezas y conocimientos? 2.14 RECOMENDACIÓN: Tan pronto como sea posible, el equipo debe participar del taller de <i>Módulo I del Programa de capacitación para equipos de misioneros y misioneras laicos y pastores y pastoras mentores</i> del Plan Nacional para el Ministerio Hispano-Latino. 2.2 Sistematización	Plenaria 30 minutos Plenaria 10 minutos	

(Continúa en la siguiente página...)

(Continuación)

Contenido	Proceso Didáctico	Tiempo/Actividad	Otros recursos
3. Liderazgo y espiritualidad del equipo.	3.1 “No se puede compartir lo que no se tiene”. Será muy importante la práctica de los medios de gracia como un estilo de vida. 3.2 Vamos a dialogar en grupos sobre nuestro entendimiento de los medios de gracia. 3.3 Sistematización	Trabajo en grupos 15 minutos Plenaria 20 minutos	Hoja de Trabajo #9

Tiempo total: 2 horas con 30 minutos

HOJA DE TRABAJO #8

ASUNTOS PREVIOS:

1. Cada grupo debe seleccionar una persona para facilitar el diálogo y la reflexión del grupo.
2. Seleccionar a alguien que escriba los acuerdos y presente a la plenaria el resultado de la reflexión.
3. En los últimos cinco minutos deben preparar su presentación a la plenaria.

GRUPO A

1. De acuerdo con su experiencia y conocimiento, reflexionemos como grupo, en las características (o perfil) del misionero/a fundador/a.
 - 1.1 ¿Cuáles serían las características mínimas (perfil personal y vocacional), que debe tener el misionero/a como fundador/a de una congregación?
2. En los últimos cinco minutos deben preparar su informe para la plenaria, resaltando las ideas centrales. La presentación se puede hacer de manera dinámica (sociodrama, PowerPoint®, entrevista u otros medios).

GRUPO B

1. De acuerdo con su experiencia y conocimiento, reflexionemos como grupo, en las habilidades y destrezas que debe tener o cultivar el/la misionero/a fundador/a.
 - 1.1 ¿Qué habilidades debe caracterizar al misionero/a laico/a?
 - 1.2 ¿Qué destrezas básicas son necesarias para fundar una congregación?
2. Preparar su informe para la plenaria.

GRUPO C

1. Leer la siguiente pregunta y reflexionar sobre la misma:
 - 1.1 ¿A quién o a quiénes debe responder el misionero/a laico/a, como fundador/a, sobre el avance de su trabajo?
2. Preparar su informe para la plenaria.

HOJA DE REFUERZO #5⁷

CUARTA UNIDAD: El equipo de fundadores: Misionero/a laico/a y pastor/a mentor/a

1. ¿Quiénes deben ser responsables de identificar al equipo de trabajo?
 - ❖ Quienes han captado la visión de establecer la nueva congregación.
 - ❖ El Comité de Ministerios Hispánicos de la conferencia anual.
 - ❖ Equipo distrital diversamente étnico y adiestrado en el entendimiento de la visión del plan.

2. ¿Cómo debe ser el perfil personal, profesional, espiritual y educacional del misionero laico (el equipo de trabajo)?
 - ❖ Miembro (mínimo dos años) de la Iglesia Metodista Unida
 - ❖ Con conocimiento del gobierno y estructura de la Iglesia Metodista Unida
 - ❖ Con un compromiso incondicional con Jesucristo
 - ❖ Que tenga una mínima experiencia en la apertura de nuevas congregaciones
 - ❖ Que esté dispuesto a contribuir con su tiempo (mínimo 4-5 horas semanales)

3. ¿Cuándo, como, con qué y quiénes deben realizar el proceso de capacitación?
 - ❖ ¿Cuándo? Desde el comienzo.
 - ❖ ¿Cómo? Afirmando su fe por medio de materiales y recursos de evangelización y acompañamiento.
 - ❖ ¿Con qué? Recursos metodistas unidos y otros; creando identidad metodista unida y con mini talleres.
 - ❖ ¿Quiénes? El/la fundador/a; misionero/a laico/a y/o pastor(es) laico(s).

4. ¿A quién responde el equipo de trabajo?
 - ❖ Al equipo que le acompaña en la fundación de la congregación.
 - ❖ A su mentor/a
 - ❖ A la entidad que lo patrocina.
 - A Dios en relación al llamado
 - A uno mismo (equipo) como compromiso con el don recibido
 - Al otro: pastor/pastora, comité, comunidad, entidad patrocinadora

⁷ Esta "Hoja de Recursos" es una recopilación del trabajo en grupos, realizado en la consulta sobre "Estrategia de Desarrollo de Nuevas Congregaciones", en San Antonio, TX, los días 25-28 de mayo de 2009. Evento patrocinado por el Plan Nacional para el Ministerio Hispano-Latino.

HOJA DE TRABAJO #9

CUARTA UNIDAD: El equipo de fundadores: Misionero/a laico/a y pastor/a mentor/a

ASUNTOS PREVIOS:

1. Cada grupo debe seleccionar una persona para facilitar el diálogo y la reflexión del grupo.
2. Seleccionar a alguien que escriba los acuerdos y presente a la plenaria el resultado de la reflexión.
3. En los últimos cinco minutos deben preparar su presentación a la plenaria.

GRUPO A

1. Leer la siguiente pregunta y reflexionar sobre la misma:
 - 1.1 ¿Qué decisiones o acciones debe hacer el/a misionero/a laico/a para dar atención a su cuidado personal y familiar?
2. En los últimos cinco minutos deben preparar su informe para la plenaria, resaltando las ideas centrales. La presentación se puede hacer de manera dinámica (sociodrama, PowerPoint®, entrevista u otros medios).

GRUPO B

1. Leer la siguiente pregunta y reflexionar sobre la misma:
 - 1.1 ¿Qué decisiones o acciones debe hacer el misionero/a laico/a para dar atención a su vida espiritual?
 - 1.2 Práctica de los medios de gracia: Hacer una lista de los medios de gracia.
2. Preparar su informe para la plenaria.

GRUPO C

1. Leer la siguiente pregunta y reflexionar sobre la misma:
 - 1.1 ¿Qué decisiones o acciones debe hacer el misionero/a laico/a para continuar con el proceso de su formación bíblico-teológica y pastoral?
 - 1.2 Hacer un lista de cursos o áreas temáticas que se requieren en el campo del desarrollo de una nueva congregación fundación?
2. Preparar su informe para la plenaria.

Quinta Unidad

La identificación de recursos



Quinta Unidad:

LA IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS

TEMAS DE LA UNIDAD

1. La práctica de la mayordomía: base de la fuente de los recursos

2. Fuente de recursos
 - 2.1 Fundamento para el compartimiento de las bendiciones materiales
 - 2.2 Identificación de fuentes de recursos

3. Relaciones comunitarias: Fuente de recursos
 - 3.1 Identificar las distintas organizaciones de la comunidad
 - 3.2 ¿Cómo compartir con ellos la visión de la nueva congregación?
 - 3.3 ¿Cómo iniciar los contactos?

MATERIALES DE TRABAJO

1. Biblia con referencias y concordancias
2. *Disciplina de la Iglesia Metodista Unida*, 2012
3. Papel mural (papelones o papelógrafo), lápices a colores, plumones (*markers*)

PROCEDIMIENTO DIDÁCTICO

QUINTA UNIDAD: La identificación de recursos

Objetivo: Al finalizar esta unidad los participantes del taller deberán explicar, con claridad, el concepto de la mayordomía como fuente de recursos humanos, materiales y financieros.

Contenido	Proceso Didáctico	Tiempo/Actividad	Otros recursos
Introducción	Devocional Clarificar el objetivo	20 minutos Plenaria 5 minutos	Participantes Facilitadores
1. La práctica de la mayordomía: base de la fuente de los recursos	1.1 Desde un principio la nueva congregación debe autofinanciarse. Por lo tanto es sumamente necesario que el equipo de trabajo tenga claridad respecto a la mayordomía. Vamos a trabajar en grupos a fin de profundizar en este tema. 1.2 Recepción de informes 1.3 Sistematización	Trabajo en grupos 20 minutos Plenaria 30 minutos	Hoja de Trabajo #10
2. Fuente de recursos	2.1 Diálogo en plenaria respecto a las fuentes de recursos. 2.11 ¿Cuál es el fundamento para el compartimiento de las bendiciones materiales? 2.12 Hagamos una lista de las diferentes fuentes de recursos. 2.13 Hagamos una lista de los posibles recursos que se necesitarán en el desarrollo de una nueva congregación. 2.2 Recepción de informes. 2.3 Sistematización: ¿Cuál es el fundamento? ¿Cuáles son las fuentes de recursos? ¿Cuáles son los recursos necesarios?	Trabajo en grupos 20 minutos Cada grupo tiene 5 minutos Plenaria 30 minutos	Hoja de Trabajo #11
3. Relaciones comunitarias: fuente de recursos	3.1 La verdadera fuente de los recursos es el mismo pueblo, la gente y sus organizaciones. Por eso, el establecimiento de buenas relaciones resulta en una fuente de recursos. 3.11 Identificar las distintas organizaciones de la comunidad. 3.12 ¿Cómo compartir con ellos la visión de la nueva congregación? Hacer una lista de sugerencias. 3.13 ¿Cómo iniciar los contactos? 3.2 Sistematización de las ideas centrales del diálogo.	Plenaria 30 minutos	Ver Hoja de Refuerzo #6.

Tiempo total: 2 horas, 30 minutos.

HOJA DE TRABAJO #10

QUINTA UNIDAD: La identificación de recursos

ASUNTOS PREVIOS:

1. Cada grupo debe seleccionar una persona para facilitar el diálogo y la reflexión del grupo.
2. Seleccionar a alguien que escriba los acuerdos y presente a la plenaria el resultado de la reflexión.
3. En los últimos cinco minutos deben preparar su presentación a la plenaria.

GRUPO A

1. De acuerdo con su experiencia y conocimiento, reflexionemos como grupo respecto a la mayordomía.
 - 1.1 Desde el punto de vista bíblico, ¿qué es la mayordomía cristiana?
 - 1.2 Redactar una breve conceptualización.
2. En los últimos cinco minutos deben preparar su informe para la plenaria, resaltando las ideas centrales. La presentación se puede hacer de manera dinámica (sociodrama, PowerPoint®, entrevista u otros medios).

GRUPO B

- 1 De acuerdo con su experiencia y conocimiento, reflexionemos como grupo en el siguiente pasaje bíblico:
 - 1.1 Leer Marcos 12.8-44. Hacer una explicación de este pasaje bíblico desde la perspectiva de la mayordomía.
2. Preparar su informe para la plenaria.

GRUPO C

1. Leer la siguiente pregunta y reflexionar sobre la misma:
 - 1.1 ¿Qué aspectos de la vida humana incluye el concepto de la mayordomía?
2. Preparar su informe para la plenaria.

HOJA DE TRABAJO #11

QUINTA UNIDAD: La identificación de recursos

ASUNTOS PREVIOS:

1. Cada grupo debe seleccionar una persona para facilitar el diálogo y la reflexión del grupo.
2. Seleccionar a alguien que escriba los acuerdos y presente a la plenaria el resultado de la reflexión.
3. En los últimos cinco minutos deben preparar su presentación a la plenaria.

GRUPO A

1. Leer la siguiente pregunta y reflexionar sobre la misma:
 - 1.1 ¿Cuál sería la base o fundamento bíblico-teológico para un compartir con alegría y justicia?
2. En los últimos cinco minutos deben preparar su informe para la plenaria, resaltando las ideas centrales. La presentación se puede hacer de manera dinámica (sociodrama, PowerPoint®, entrevista u otros medios).

GRUPO B

1. Seguir las siguientes instrucciones:
 - 1.1 Hacer una lista de posibles fuentes de recursos a nivel de la iglesia local, conferencial, nacional y a nivel de la comunidad.
2. Preparar su informe para la plenaria.

GRUPO C

1. Seguir las siguientes instrucciones:
 - 1.1 Hacer una lista de los posibles recursos que se requieren para la fundación de una congregación.
2. Preparar su informe para la plenaria.

HOJA DE REFUERZO #6⁸

QUINTA UNIDAD: La identificación de recursos

1. De acuerdo a la experiencia del grupo, ¿qué clases de recursos son necesarios en las etapas del desarrollo de nuevas congregaciones?
 - ❖ Humanos, materiales, financieros, políticos, de relaciones (haciendo esas relaciones visibles), comunitarios.
 - ❖ Edificios, bancas, instrumentos, etc.
 - ❖ Por recursos humanos se entiende contactos, voluntarios y habilidades presentes en la comunidad.
 - ❖ Reconocer el potencial de cada persona que se añade a la comunidad de fe emergente.

2. ¿Cuáles y dónde están las fuentes para conseguir los distintos recursos? Hacer una lista:
 - ❖ Recursos materiales en Cokesbury (i.e. Paquete CARE)
 - ❖ Agencias generales de la Iglesia Metodista Unida: Junta General de Ministerios Globales, Junta General de Discipulado, Junta General de Educación Superior y Ministerio, Junta General de Iglesia y Sociedad, Comisión General de Religión y Raza
 - ❖ Conferencias anuales, especialmente agencias para el desarrollo congregacional.

3. ¿Qué es necesario entender y hacer para encausar a la nueva congregación en la perspectiva de acceder a las fuentes de recursos?

4. ¿Cómo se van solucionando la falta de recursos? ¿Qué papel desempeña la entidad patrocinadora?

⁸ Esta "Hoja de Recursos" es una recopilación del trabajo en grupos, realizado en la consulta sobre "Estrategia de Desarrollo de Nuevas Congregaciones", en San Antonio, TX, los días 25-28 de mayo de 2009. Evento patrocinado por el Plan Nacional para el Ministerio Hispano-Latino.
