

Evaluación del aporte de la Fundación Universitaria Seminario Bíblico de Colombia

(FUSBC) a sus estudiantes en la formación ministerial

Andrés Felipe Restrepo Giraldo

Jhohan Centeno. Mg.

Fundación Universitaria Seminario Bíblico de Colombia

Facultad de Teología

Medellín, noviembre de 2019

## Resumen

El objetivo de esta investigación es evaluar el aporte de la Fundación Universitaria Seminario Bíblico de Colombia (FUSBC) a sus estudiantes en la formación ministerial. Para lograr dicho objetivo se hizo una investigación tanto bibliográfica como de campo.

En primer lugar, se tuvo como base las competencias transversales de la FUSBC, las cuales abarcan las principales características que debería alcanzar un buen líder cristiano. En el trabajo de campo se tuvieron en cuenta a los egresados de los últimos dos años (2017-2018) y los estudiantes de séptimo semestre en adelante. Así mismo, participaron monitores, profesores, coordinador y ex coordinador de práctica, de tal manera que permitiese obtener información más relevante y precisa. La información del trabajo de campo se recopiló por medio de la encuesta, las entrevistas, revisión de archivos de la práctica de estudiantes. Los resultados obtenidos permiten tener un panorama más claro en cuanto al aporte de la FUSBC a sus estudiantes y evaluar si es necesario hacer ajustes, teniendo como foco lograr mayor excelencia en la formación académica.

Algunos hallazgos importantes fueron, la mayoría de estudiantes han desarrollado las competencias, muchos de los estudiantes y monitores confunden las competencias transversales con las actividades realizadas, también hubo poca claridad respecto a quién guía al estudiante en el momento de decidir trabajar una competencia, etc.

**Palabras clave:** Competencias, transversales, práctica, FUSBC, estudiantes, monitores, profesores, características, agencias.

## Índice de Contenido

Introducción	4
Características de un buen líder y su relación con las competencias transversales	5
Características de un buen líder cristiano según fuentes autorizadas	5
Características de un buen líder cristiano según bibliografía consultada	7
Competencias transversales de la formación ministerial FUSBC	7
Características y competencias transversales	8
Conclusiones características y competencias trasversales	13
Investigación de campo	14
Análisis de carpetas de práctica	15
Análisis por competencias	16
Otras competencias desarrolladas por los estudiantes en lugar de las transversales	20
Análisis de las competencias por género	22
Conclusión al análisis por bloque teniendo en cuenta las observaciones finales de cada carpeta	23
Conclusión análisis por competencias	24
Conclusión al análisis de las competencias por género	24
Análisis de la encuesta	25
Conclusiones de la encuesta	31
Análisis de las entrevistas a los monitores de práctica	34
Conclusiones de las entrevistas a monitores	46
Análisis de entrevista a profesores de práctica	48

Conclusiones entrevistas profesores	<b>62</b>
Análisis de entrevistas a coordinador y ex coordinador de práctica	<b>66</b>
Conclusiones de entrevistas al coordinador y ex coordinador de práctica	<b>75</b>
Conclusiones de la investigación	<b>79</b>
Resultados	<b>80</b>
Posibles líneas de investigación	<b>85</b>
Bibliografía	<b>86</b>
Anexo 1. Encuesta a estudiantes y egresados	<b>87</b>
Anexo 2. Entrevista a coordinador y ex coordinador de práctica profesional ministerial	<b>89</b>
Anexo 3. Entrevista a monitores de práctica profesional ministerial	<b>91</b>
Anexo 4. Entrevista a profesores de práctica profesional ministerial	<b>93</b>

## **Introducción**

En el marco de la práctica profesional ministerial de la FUSBC se da el desarrollo de las competencias transversales trabajadas por todos los estudiantes. En este contexto no se hallan investigaciones previas que identifiquen y evalúen el aporte de la FUSBC a sus estudiantes del programa presencial en la formación profesional ministerial. Por ello se considera de vital importancia hacer un estudio que sirva de base para otras investigaciones y que sugiera mejoras al proceso de formación. Esto da origen a la pregunta de investigación, la cual es: ¿Cuál es el aporte del programa presencial de la FUSBC a la formación ministerial transversal de sus estudiantes?

Con este panorama, se tiene como propósito identificar y evaluar el aporte de la FUSBC a sus estudiantes en la formación ministerial transversal. Para ello, se hará una evaluación de la relación entre las competencias transversales de formación ministerial de la FUSBC y las principales características que debería alcanzar el líder cristiano según proponen John MacArthur y Oswald Sanders y de acuerdo a una consideración pastoral del Dr. Ricardo Gómez y el Esp. Andrés Giraldo. En segundo lugar, se observa a través del trabajo de campo cómo es el desarrollo de las competencias transversales en los estudiantes de séptimo semestre en adelante y egresados de los últimos dos años de la FUSBC (2017-2018). Se considera la revisión de carpetas de práctica, una encuesta a estudiantes y egresados, entrevistas a coordinador y ex coordinador de práctica profesional ministerial, a profesores de práctica y monitores de práctica profesional ministerial. Por último, a la luz de los resultados, conocer y evaluar el aporte que ha hecho la institución en la formación de sus alumnos, para luego, proponer posibles mejoras al proceso. A continuación, se verá las características de un buen líder cristiano y su relación con las competencias transversales.

## **Características de un buen líder cristiano y su relación con las competencias transversales**

### **Características de un buen líder cristiano según fuentes autorizadas**

En este punto se entrevistó al pastor y Especialista José Andrés Giraldo y al pastor y doctor en teología Ricardo Gómez, quienes por su servicio y trayectoria fueron considerados autoridad para hablar de las cualidades que debería alcanzar un líder cristiano. A continuación, se mencionarán las respuestas de cada uno y luego un análisis de estas.

El Esp. Andrés Giraldo dice que un líder cristiano debería alcanzar las siguientes características:

1. Dependencia de Dios. Oración constante y estudio de la Palabra.
2. Llamado. Que principalmente haya sido llamado al ministerio.
3. Carácter. Una vida que refleje la obra de Dios.
4. Servicio. Que su ministerio se caracteriza por servir con humildad a los demás y para la gloria de Dios.
5. Amor. Es imposible liderar sin tener la capacidad de amar al prójimo.
6. Pasión. Que todo lo que haga sea con entrega, sacrificio y alegría.
7. Capacidades ministeriales de acuerdo a las funciones requeridas.
8. Prioridades definidas. Que tenga claras las prioridades para atender con excelencia su llamado ministerial.
9. Formación ministerial. Que sea una persona capacitada y dispuesta a seguirse capacitando.
10. Que forme a otros. Que sea una persona que tenga la capacidad de formar discípulos para el Señor.<sup>1</sup>

Acerca de este mismo tema el Doctor Ricardo Gómez dice lo siguiente:

1. Primero que todo él/ella debe tener una convicción profunda de su llamado.
2. Carácter. El líder debe ser una persona conforme el corazón de Dios; es integro en todo lo que hace y dice. Es santo porque aquel que lo llamo es santo.
3. Un líder que demuestra un alto nivel de conciencia de sí mismo.
4. Viven una vida bien equilibrada que puede sobrellevar las demandas del ministerio.
5. Son ejemplo de humildad. En otras palabras, son líderes-siervos.

---

<sup>1</sup> José Andrés Giraldo (Pastor Iglesia El encuentro), en conversación con Andrés Restrepo (entrevistador), 26 de marzo de 2019.

6. Debe ser una persona que ama, estudia y medita en la Palabra de Dios diariamente.
7. Debe ser una persona de oración. Una persona que desarrolla una dependencia de Dios a través de la oración y la intercesión.
8. Una persona con una pasión evangelística. Su vida se caracteriza por el amor hacia los demás.
9. Una persona que ministra los sacramentos que Dios nos ha dado con pasión y dedicación.
10. Una persona con visión clara y profunda basado en la Palabra de Dios y contextualizado a la realidad donde ministra.
11. Una persona movida en compasión a las necesidades humanas de las personas y sociedad donde ministra.
12. Demuestran fruto en el ministerio.<sup>2</sup>

Según lo anterior, se indicarán algunas diferencias entre las respuestas. En primer lugar, el Esp. Andrés Giraldo hace mención de tres características que el Dr. Ricardo Gómez no sugiere, estas son: “1) capacidades ministeriales de acuerdo a la función requerida, 2) que tenga formación ministerial y 3) capacidad para enseñar a otros”<sup>3</sup>. De la misma manera, el Dr. Ricardo Gómez habla de tres características que no son mencionadas por el Esp. Andrés Giraldo, las cuales son: “1) un líder que tenga un alto nivel de conciencia de sí mismo, 2) un líder que vive de manera equilibrada que pueda sobrellevar las demandas del ministerio y 3) alguien que demuestra fruto en el ministerio.”<sup>4</sup>

De estas diferencias se afirma que el Esp. Andrés Girando hace énfasis en la formación e idoneidad, mientras que el Dr. Ricardo Gómez resalta la importancia del cuidado de sí mismo y el fruto ministerial. Por último, se ratifica que las características mencionadas no se salen de los parámetros bíblicos establecidos en 1 Timoteo 3:1-8, Tito 1, y 1 de Pedro 5: 1-7, Hechos 6 y Éxodo 18.

---

<sup>2</sup> Ricardo Gómez (Pastor Iglesia Metodista Libre), en conversación con Andrés Restrepo (entrevistador), 25 de marzo de 2019.

<sup>3</sup> Giraldo, entrevista.

<sup>4</sup> Gómez, entrevista.

### **Características de un buen líder cristiano según bibliografía consultada**

Los autores consultados, John MacArthur y J. Oswald Sanders se basan principalmente en 1 Timoteo 3:1-8, Tito 1 y 1 de Pedro 5: 1-7 para especificar las características que debe reunir un buen ministro. Estas, tienen que ver con el carácter, la vida espiritual, la formación y la relación dentro y fuera del lugar donde se ejerce el liderazgo.<sup>5</sup>

Se presentará una recopilación de las características mencionadas por John MacArthur y J. Oswald, ellas son: la humildad, moralidad sexual, disciplina, tener visión, sabiduría, decisión, valor, paciente, la amistad, el estudio, tacto y diplomacia, poder de inspirar y habilidad ejecutiva.<sup>6</sup>

A nivel general se observa que las propuestas por el Esp. Andrés Giraldo y por el Dr. Ricardo Gómez están representadas en la bibliografía consultada. Lo único diferente son dos cualidades que no fueron mencionadas por ninguno de los entrevistados, la primera es la “moralidad sexual”,<sup>7</sup> de acuerdo a la Escritura y la segunda es la “la amistad”,<sup>8</sup>

### **Competencias transversales de la formación ministerial FUSBC**

Según la FUSBC, se espera que durante los nueve semestres de práctica ministerial/profesional, el estudiante desarrolle las siguientes capacidades:

1. Amar a Dios y al prójimo.
2. Establecer relaciones y vínculos fuertes con otros, que le permitan ser vulnerable.
3. Reconocer su rol como siervo en la comunidad.
4. Abrirse a dar y recibir de la comunidad a la que sirve.

---

<sup>5</sup> John MacArthur, *El ministerio pastoral: modelando el ministerio pastoral del siglo XXI con principios bíblicos*, trad. de Ángel Torres Moreno (Barcelona: Clie, 2005), 37; J. Oswald Sanders, *Liderazgo espiritual*, trad. de Ignacio Simal (Barcelona: Portavoz Evangélico, 1980), 71.

<sup>6</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 85; MacArthur, *El ministerio pastoral*, 115.

<sup>7</sup> MacArthur, *El ministerio pastoral*, 115.

<sup>8</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 80.



5. Articular y aplicar la teología que corresponda al contexto y ministerio donde desarrolle su práctica.<sup>9</sup>

Teniendo claro cuáles son las características que debería alcanzar un buen líder cristiano, se considera pertinente analizar la relación entre dichas características y las competencias ministeriales transversales de la FUSBC. Ya que dichas competencias apuntan a que los estudiantes adquieran cualidades propias de lo que se considera un buen líder cristiano. Lo que se busca en primera instancia es ver si las características están representadas en las competencias.

### **Características y competencias transversales**

Para facilitar el proceso se hicieron grupos conformados por características que trataran la misma temática (similares) y así identificar cuál es la competencia transversal de la FUSBC que mejor las representa.

El primer grupo está conformado por 12 características:

1. “Dependencia de Dios. Oración constante y estudio de la Palabra.”<sup>10</sup>
2. “Carácter. Una vida que refleje la obra de Dios.”<sup>11</sup>
3. “Amor. Es imposible liderar sin tener la capacidad de amar al prójimo.”<sup>12</sup>
4. “Pasión. Que todo lo que haga sea con entrega, sacrificio y alegría.”<sup>13</sup>
5. “Carácter. El líder debe ser una persona conforme el corazón de Dios; es íntegro en todo lo que hace y dice. Es santo porque aquel que lo llamó es santo.”<sup>14</sup>

---

<sup>9</sup> Fundación Universitaria Seminario Bíblico de Colombia, *Coordinación de Práctica Ministerial/Profesional, Competencias de la Práctica Ministerial* (Medellín: s.f.), 1.

<sup>10</sup> Giraldo, entrevista.

<sup>11</sup> Giraldo, entrevista.

<sup>12</sup> Giraldo, entrevista.

<sup>13</sup> Giraldo, entrevista.

<sup>14</sup> Gómez, entrevista.

6. “Debe ser una persona que ama, estudia y medita en la Palabra de Dios diariamente.”<sup>15</sup>
7. “Debe ser una persona de oración. Una persona que desarrolla una dependencia de Dios a través de la oración y la intercesión.”<sup>16</sup>
8. “Una persona con una pasión evangélica. Su vida se caracteriza por el amor hacia los demás.”<sup>17</sup>
9. “Moralidad sexual”<sup>18</sup>
10. “Tener visión”<sup>19</sup>
11. “Decisión”<sup>20</sup>
12. “Poder de inspirar”<sup>21</sup>

La competencia que mejor puede representarlo es “amar a Dios y al prójimo”.<sup>22</sup>

El segundo grupo está conformado por 8 características:

1. “Llamado. Que principalmente haya sido llamado al ministerio.”<sup>23</sup>
2. “Servicio. Que su ministerio se caracterice por servir con humildad a los demás y para la gloria de Dios.”<sup>24</sup>

---

<sup>15</sup> Gómez, entrevista.

<sup>16</sup> Gómez, entrevista.

<sup>17</sup> Gómez, entrevista.

<sup>18</sup> MacArthur, *El ministerio pastoral*, 115.

<sup>19</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 63.

<sup>20</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 63.

<sup>21</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 84.

<sup>22</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*, 1.

<sup>23</sup> Giraldo, entrevista.

<sup>24</sup> Giraldo, entrevista.

3. “Prioridades definidas. Que tenga claras las prioridades para atender con excelencia su llamado ministerial.”<sup>25</sup>
4. “Son ejemplo de humildad. En otras palabras, son líderes-siervos.”<sup>26</sup>
5. “Una persona que ministra los sacramentos que Dios nos ha dado con pasión y dedicación.”<sup>27</sup>
6. “Primero que todo él/ella debe tener una convicción profunda de su llamado.”<sup>28</sup>
7. “La humildad”<sup>29</sup>
8. “Paciente”<sup>30</sup>

La competencia que mejor puede representarlo es “reconocer su rol como siervo en la comunidad”.<sup>31</sup>

El tercer grupo está conformado por 9 características:

1. “Capacidades ministeriales de acuerdo a las funciones requeridas.”<sup>32</sup>
2. “Una persona con visión clara y profunda basado en la Palabra de Dios y contextualizado a la realidad donde ministra.”<sup>33</sup>
3. “Demuestran fruto en el ministerio.”<sup>34</sup>
4. “Disciplina”<sup>35</sup>

---

<sup>25</sup> Giraldo, entrevista.

<sup>26</sup> Gómez, entrevista.

<sup>27</sup> Gómez, entrevista.

<sup>28</sup> Gómez, entrevista.

<sup>29</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 71.

<sup>30</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 78.

<sup>31</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*, 1.

<sup>32</sup> Giraldo, entrevista.

<sup>33</sup> Gómez, entrevista.

<sup>34</sup> Gómez, entrevista.

<sup>35</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 55.

5. “Sabiduría”<sup>36</sup>
6. “Valor”<sup>37</sup>
7. “Tacto y diplomacia”<sup>38</sup>
8. “Habilidad ejecutiva”<sup>39</sup>
9. “Estudio”<sup>40</sup>

La competencia que mejor puede representarlo es “articular y aplicar la teología que corresponda al contexto y ministerio donde desarrolle su práctica”.<sup>41</sup>

El cuarto grupo está conformado por 5 características:

1. “Formación ministerial. Que sea una persona capacitada y dispuesta a seguirse capacitando.”<sup>42</sup>
2. “Que forme a otros. Que sea una persona que tenga la capacidad de formar discípulos para el Señor.”<sup>43</sup>
3. “Una persona movida en compasión a las necesidades humanas de las personas y sociedad donde ministra.”<sup>44</sup>
4. “Estudio”<sup>45</sup>
5. “Amistad”<sup>46</sup>

---

<sup>36</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 64.

<sup>37</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 68.

<sup>38</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 82.

<sup>39</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 85.

<sup>40</sup> MacArthur, *El ministerio pastoral*, 284.

<sup>41</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*, 1.

<sup>42</sup> Giraldo, entrevista.

<sup>43</sup> Giraldo, entrevista.

<sup>44</sup> Gómez, entrevista.

<sup>45</sup> MacArthur, *El ministerio pastoral*, 284.

<sup>46</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 80.

La competencia que mejor puede representarlo es “abrirse a dar y recibir de la comunidad a la que sirve”.<sup>47</sup>

El quinto grupo está conformado por 4 características:

1. “Un líder que demuestra un alto nivel de conciencia de sí mismo.”<sup>48</sup>
2. “Viven una vida bien equilibrada que puede sobrellevar las demandas del ministerio.”<sup>49</sup>
3. “la amistad”,<sup>50</sup>
4. “tacto y diplomacia”,<sup>51</sup>

La competencia que mejor puede representarlo es “establecer relaciones y vínculos fuertes con otros, que le permitan ser vulnerable”.<sup>52</sup>

Asimismo, se halló que existen características que pueden estar representadas o cubiertas por más de una competencia transversal. Por ejemplo: la característica de estudio”,<sup>53</sup> puede ser representada por abrirse a dar y recibir de la comunidad a la que sirve,<sup>54</sup> también por articular y aplicar la teología que corresponda al contexto y ministerio donde desarrolle su práctica.<sup>55</sup> Otro caso es el de la característica “la amistad”,<sup>56</sup> puede ser representada por abrirse a dar y recibir de la comunidad a la que sirve,<sup>57</sup> de igual forma por

---

<sup>47</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*, 1.

<sup>48</sup> Gómez, entrevista.

<sup>49</sup> Gómez, entrevista.

<sup>50</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 80.

<sup>51</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 82.

<sup>52</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*, 1.

<sup>53</sup> MacArthur, *El ministerio pastoral*, 248.

<sup>54</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*.

<sup>55</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*, 1.

<sup>56</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 80.

<sup>57</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*, 1.

establecer relaciones y vínculos fuertes con otros, que le permitan ser vulnerable.<sup>58</sup> Por último, la característica de “tacto y diplomacia”,<sup>59</sup> puede estar representada por articular y aplicar la teología que corresponda al contexto y ministerio donde desarrolle su práctica<sup>60</sup> y por la de establecer relaciones y vínculos fuertes con otros, que le permitan ser vulnerable.<sup>61</sup>

### **Conclusiones características y competencias transversales**

Después del estudio anterior, se concluye que cada competencia transversal representa un grupo de características, sin embargo, se nota una falta de equilibrio, por ejemplo, “amar a Dios y al prójimo”<sup>62</sup> está conformado por 12 características, mientras que, “establecer relaciones y vínculos fuertes con otros, que le permitan ser vulnerable”<sup>63</sup> está conformada por solo 4 características. Entonces, vale la pena preguntarse si realmente las competencias que representan menos características se están alcanzando o si hay vacíos en ellas. Así mismo, preguntarse si en la iglesia no se consideran importantes algunas características o tiene grandes dificultades en desarrollarlas en sus líderes.

Para obtener información más específica se propuso identificar y evaluar cómo es el desarrollo de las competencias transversales de la práctica ministerial en los estudiantes de séptimo semestre en adelante y egresados de los últimos dos años de la FUSBC.

---

<sup>58</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*, 1.

<sup>59</sup> Sanders, *Liderazgo espiritual*, 82.

<sup>60</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*, 1.

<sup>61</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*, 1.

<sup>62</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*, 1.

<sup>63</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*, 1.

### Investigación de campo

Esta investigación se realiza de manera mixta, el diseño metodológico es cuantitativo y cualitativo.

Investigación cuantitativa: cuantitativa porque hay variables que se deben medir, el alcance fue exploratorio porque se no se conocen investigaciones específicas sobre el tema y descriptivo porque se dará a conocer algunos datos y procesos de la práctica profesional ministerial. La población es de estudiantes de séptimo semestre en adelante y egresados de los años 2017 y 2018. Se procedió a encuestar a las 57 personas aptas para hacerlo, (participó el 33%) los egresados de los años mencionados, dado que ellos pueden recordar bien información que se considera relevante sobre el desarrollo de las competencias. Así mismo se tuvieron en cuenta a los estudiantes de séptimo semestre en adelante porque se espera que estos ya hayan desarrollado la mayoría de sus competencias transversales.<sup>64</sup>

Investigación cualitativa: Se usa el método cualitativo porque es necesario identificar y evaluar comportamiento y cualidades que no se pueden medir numéricamente. Se tomó una muestra en la que se consideraron las carpetas de práctica de 57 participantes, número que corresponde a los egresados de los años 2017 y 2018 y a los estudiantes de séptimo semestres (participó el 78,9%).<sup>65</sup> También se propuso entrevistar a 5 monitores, 4 profesores de práctica, el coordinador y el ex coordinador dado que estas personas

---

<sup>64</sup> La encuesta fue enviada a 57 participantes, número que corresponde a la los egresados 2017-2018 y a los estudiantes de séptimo semestre en adelante. La encuesta fue enviada a las 57 personas aptas para participar, de los cuales participaron 19.

<sup>65</sup> Al inicio de la investigación se dispuso estudiar 57 archivos de estudiantes y egresados. Se pidió acceso a los archivos de cada participante, pero solo fue posible obtener los documentos de 45 de ellos, esto debido a que la coordinación de práctica de la FUSBC decidió conservar sólo una muestra de las carpetas de los egresados del año 2017.

desempeñan un papel muy importante en el acompañamiento a los estudiantes durante el proceso de formación ministerial. Todo lo anterior hizo parte de las fuentes consultadas y sin las cuales no sería posible tener información confiable, pues cada uno aporta un punto de vista fundamental al proceso de práctica teniendo en cuenta las competencias transversales de la FUSBC.

### **Análisis de carpetas de práctica**

Para esta tarea, se investigó en 45 carpetas pertenecientes a egresados de los últimos 2 años (2017-2018) y a estudiantes de séptimo semestre en adelante (2019).

Se observó que las evaluaciones de final de semestre de los monitores dan poca información respecto a las competencias que los estudiantes afirman haber desarrollado, al parecer, porque algunos se limitan solo a firmar los documentos. De igual forma, en algunos casos se encontró una dicotomía entre lo que dice el monitor y el estudiante. El primero menciona que el estudiante no desarrolló bien las competencias propuestas en el proyecto, por su parte, el segundo alude que sí las desarrolló. Se notó que en ocasiones las competencias transversales son confundidas con otras competencias, que no hay claridad en las actividades, que hacen falta datos en los informes, que hay compromisos entre el practicante y el monitor sin firmar y que los estudiantes no manejan bien el tiempo en el desarrollo de la práctica. Se deduce que a la hora de evaluar o hacer la reflexión final, tanto monitor como estudiante se enfocan mayormente en calificar las actividades y no en evaluar las competencias. Cabe aclarar, que lo dicho, no omite que existen monitores comprometidos en que el estudiante desarrolle las actividades, las competencias y que crezca como discípulo del Señor.



En los informes también se encontró que algunos estudiantes afirman que desarrollaron la competencia, pero que, no pudieron realizar las actividades. Otros, por el contrario, señalan que desarrollaron bien las actividades, pero no dan información de la competencia. Por lo anterior, surgen algunas preguntas: ¿es posible que un estudiante desarrolle la competencia sin realizar la actividad? ¿Es posible realizar en plenitud una actividad sin desarrollar la competencia?

### **Análisis por competencias**

Del análisis hecho se puede obtener el porcentaje de utilidad que los estudiantes dan a cada competencia. Las competencias que más trabajaron, con el 28,8 % de los estudiantes para cada una, fueron: “Articular y aplicar la teología que corresponda al contexto y ministerio donde desarrolla su práctica”<sup>66</sup> y “Reconocer su rol como siervo en la comunidad”<sup>67</sup>. Las trabajadas regularmente, con un 13,3 % de estudiantes para cada una, fueron: “amar a Dios y al prójimo” y “abrirse a dar y recibir de la comunidad a la que sirve”.<sup>68</sup> Por último, las menos trabajadas en el proceso de práctica, con solo el 4,4 % de los estudiantes, fue: “Establecer relaciones y vínculos fuertes con otros que le permitan ser vulnerable”.<sup>69</sup>

A continuación, las observaciones respecto a cada competencia transversal. En primer lugar, “Articular y aplicar la teología que corresponda al contexto y ministerio donde desarrolla su práctica”<sup>70</sup>, la mayoría de estudiantes quisieron desarrollarla por medio

---

<sup>66</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

<sup>67</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

<sup>68</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

<sup>69</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

<sup>70</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

de actividades relacionadas con el discipulado, la predicación, la enseñanza y la realización de materiales de enseñanza. Respecto a eso, las evaluaciones de los monitores reflejan que los estudiantes en su mayoría desarrollaron la competencia, sin embargo, recomiendan a los estudiantes manejar mejor el tiempo. Las reflexiones de los practicantes dicen que la mayoría de ellos desarrollaron la competencia, así mismo, resaltan lo buena que fue su relación con el monitor. Un 2,2 % de los estudiantes manifiesta que necesita seguir desarrollando la competencia porque no la trabajó, otro 2,2 % dice que no pudo desarrollar todas las actividades propuestas en su proyecto, pero pudo desarrollar la competencia. Un 2,2 % de estudiantes dice que no tuvo acompañamiento del monitor durante el semestre, sin embargo, la relación fue buena.

En segundo lugar, “reconocer su rol como siervo en la comunidad”<sup>71</sup>, los estudiantes mayormente la desarrollaron por medio de actividades como enseñanza bíblica en grupos, logística en la iglesia, labores administrativas en el liderazgo. La evaluación de los monitores, en términos generales dice que solo el 4,4 % de practicantes no alcanzaron a desarrollar la competencia, esto fue por la falta de compromiso del estudiante, según dicen los monitores.

Se notó que la mayoría de monitores hablan de las competencias en general, no especifican cuáles son las que el estudiante ha desarrollado, si son las transversales, las específicas o las personales, por lo tanto, no es claro saber cuáles son las que el practicante ha desarrollado. Se percibe además que la mayoría de monitores, están enfocados en que el

---

<sup>71</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

estudiante haya desarrollado la actividad propuesta en su proyecto, no tanto si logró desarrollar la competencia.

La mayoría de los estudiantes en sus reflexiones mencionan que mantuvieron buena relación con el monitor, de igual forma afirman que lograron desarrollar la competencia por medio de las actividades propuestas, aunque no son muy específicos respecto a la competencia transversal. El 6,6 % de los estudiantes tuvieron dificultades en el ejercicio de las actividades de práctica, sin embargo, dicen que pudieron desarrollar la competencia. Otros, aunque afirman haber desarrollado la competencia, reconocen que deben seguir trabajando en ella.

En tercer lugar, “amar a Dios y al prójimo”<sup>72</sup> fue desarrollada por medio de actividades como la enseñanza, predicación, cuidado pastoral, liderazgo de jóvenes, labores administrativas y hacer materiales bíblicos. Las evaluaciones de los monitores dicen que el 8,8 % de los estudiantes desarrollaron la competencia y que el 2,2 % no la desarrolló, otro 2,2 % dice que mayormente la desarrolló. Se encontró que 4,4% de practicantes tuvieron dificultades para realizar las actividades propuestas, lo que lleva al monitor a afirmar que ellos no desarrollaron a plenitud la competencia. El 4,4 % de los monitores no dan mucha información sobre cómo fue el desarrollo de las competencias de sus practicantes. Por su parte, el 2,2 % de los estudiantes que presentaron dificultades en el desarrollo de las actividades pudieron desarrollar la competencia. El otro 2,2 % de estudiantes dicen que fue complicado desarrollarla porque no pudo realizar las actividades propuestas sino otras. Un 2,2 % de estudiantes asume que al realizar la actividad desarrolló la competencia. Por otro

---

<sup>72</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

lado, el 2,2 % estudiantes dice que no tuvo acompañamiento del monitor durante el semestre, sin embargo, este porcentaje de monitores afirma en su evaluación que el estudiante desarrolló la competencia.

En cuarto lugar, "abrirse a dar y recibir de la comunidad a la que sirve",<sup>73</sup> los estudiantes plantearon desarrollarla por medio de actividades como: predicación, enseñanza, consejería y acompañamiento a jóvenes. Las evaluaciones de los monitores dicen que los todos los practicantes desarrollaron la competencia propuesta, ahora es preciso aclarar que no dicen de manera específica si las competencias desarrolladas son las transversales u otras. El 2,2 % de los monitores no da información o sugerencias sobre el estudiante, no pone sus datos personales en la evaluación, solo firma al final. Por su parte, los estudiantes en su reflexión final dicen que pudieron desarrollar la competencia propuesta, solo el 6,6 % de ellos hacen alusión directa a la competencia que desarrollaron. El 2,2 % de ellos no dice si desarrolló la competencia y su monitor solo se limita a dar su firma final. Un 2,2 % de estudiantes manifiesta que el monitor no le dio cronograma para las actividades, se las daba en cada servicio religioso. Sin embargo, todos los estudiantes manifiestan que la relación con su monitor fue muy buena y tuvieron buen acompañamiento.

En quinto lugar, " establecer relaciones y vínculos fuertes con otros que le permitan ser vulnerable"<sup>74</sup> fue desarrollada por medio de las siguientes actividades como el acompañamiento a jóvenes, predicación, enseñanza, discipulado, consejería. Las reflexiones del 4,4 % de los monitores implicados son favorables para los estudiantes. Ellos

---

<sup>73</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

<sup>74</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

hablan de manera directa de la competencia desarrollada por los estudiantes, dicen que estos dieron muestras de haber desarrollado la competencia por medio de las relaciones que establecieron con los miembros de la comunidad. Los practicantes en su reflexión final dicen que la relación con su monitor fue fundamental, tuvieron buen acompañamiento. También, hablan de manera directa de la competencia desarrollada, reconocen que la competencia les está ayudando a interactuar mejor con la comunidad donde sirven y expresan seguir interesados en crecer en esta área.

### **Otras competencias desarrolladas por los estudiantes en lugar de las transversales**

En el estudio de las carpetas se encontró que varios estudiantes en sus proyectos de práctica pusieron competencias diferentes a las transversales. Por lo cual, se hizo pertinente especificar esas competencias y los comentarios del practicante y el monitor. Estas competencias son:

- Guiar a otras personas en su proceso de formación cristiana: Esta competencia fue trabajada por el 2,2 % de estudiantes mediante la enseñanza, la consejería y el acompañamiento a hombres. La evaluación final del monitor dice que se desarrolló la competencia, pero sugiere, que el practicante se esfuerce en mejorar su carácter, en ser cuidadoso en el trato con el sexo opuesto y tener cuidado con las bromas. El estudiante, en su evaluación no especifica si desarrolló o no la competencia, dice que realizó satisfactoriamente la práctica y que recibió retroalimentación y acompañamiento de su monitor.

- Ejercer liderazgo en las áreas asignadas: Esta competencia fue trabajada por el 2,2 % de estudiantes por medio de la predicación, dirigir enseñanza en estudios bíblicos, acompañamiento a jóvenes. La evaluación final del monitor expresa que el practicante

logró desarrollar la competencia y que refleja compromiso con la práctica. El estudiante en su reflexión menciona que pudo desarrollar la competencia y las actividades, asimismo alude que el monitor ha reconocido su aporte a la iglesia.

- Liderar equipos de trabajo: Esta competencia fue desarrollada por el 2,2 % de estudiantes a través de la predicación, las visitas, la consejería y el fortalecimiento del liderazgo. El monitor, escribe que el practicante desarrolló la competencia, pero debe seguir creciendo en ella, así mismo, sugiere al alumno comunicarse con las personas según su nivel de educación y aprender a confrontar. Por su parte, el estudiante afirma que desarrolló la competencia propuesta y que recibió retroalimentación constante del monitor.

- Preparar y dirigir estudios bíblicos: Fue desarrollada por el 2,2 % de los alumnos a través de estudios bíblicos, enseñanzas, capacitación de líderes y voluntarios. Los monitores dicen que el estudiante logró desarrollarla, de hecho, algunos expresan gratitud por el aporte del alumno de la FUSBC a la iglesia. El practicante menciona que la relación con su monitor fue muy buena, que pudo desarrollar la competencia propuesta y que debe dejar el miedo para asumir responsabilidades administrativas.

- Sin competencias a desarrollar: Se encontró que el 2,2 % de los alumnos no especificó una competencia, sin embargo, sí planteó las actividades: ser apoyo en la alabanza y trabajo en la comunidad. A esto, el monitor afirma que el practicante realizó las actividades y le sugiere que día a día se fortalezca más en Jesús.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> No fue posible acceder a la información de la reflexión final del estudiante, ya que, no se encontró en los archivos.

### **Análisis de las competencias por género**

Se optó por hacer una revisión de los datos teniendo en cuenta la división de sexo (femenino y masculino). Lo que se encontró fue que el género no influye en la forma cómo los alumnos de la FUSBC desarrollan las competencias y las actividades.

De todos los archivos analizados, el 31,1 % corresponde al sexo femenino. Con relación al trabajo de las competencias se afirma lo siguiente, el 8,8 % de las mujeres quisieron crecer en “articular y aplicar la teología que corresponda al contexto y ministerio donde desarrolla su práctica”<sup>76</sup>. El 8,8 % propuso trabajar en “reconocer su rol como siervo en la comunidad”<sup>77</sup>. El 8,8 % de ellas quiso desarrollar la competencia de “amar a Dios y al prójimo”<sup>78</sup>. El 2,2 % de las estudiantes escribió “abrirse a dar y recibir de la comunidad a la que sirve”<sup>79</sup> y el 2,2 % mencionó “establecer relaciones y vínculos fuertes con otros que le permitan ser vulnerable”<sup>80</sup>. Las actividades propuestas fueron, predicación, enseñanza de niños, hacer material bíblico, acompañamiento a jóvenes, discipulado, alabanza y educación cristiana.

No se observó dificultades en el ejercicio de su práctica y realización de actividades que sean considerables con relación a los hombres. Esto es importante, ya que, de manera popular se cree que hay diferencias en los ministerios o actividades que realizan los hombres y las mujeres. Por lo menos en la población objeto de investigación, el género no

---

<sup>76</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

<sup>77</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

<sup>78</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

<sup>79</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

<sup>80</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

tiene influencia en el ejercicio ministerial, en el desarrollo de las prácticas, ni en calificaciones recibidas.

### **Conclusión al análisis por bloque teniendo en cuenta las observaciones finales de cada carpeta**

De acuerdo a lo presentado se mencionan algunas conclusiones. Lo primero que se afirma es que la mayoría de estudiantes han desarrollado las competencias. En segundo lugar, la mayoría de los monitores han hecho un buen acompañamiento a los practicantes, aunque, se han enfocado en las actividades, pocos en sus evaluaciones finales dicen de manera explícita cómo le fue al estudiante en el desarrollo de la competencia transversal. Del mismo modo, varios dan información muy mínima en las evaluaciones, dando pie a especular que solo firman y llenan los datos por cumplir el requisito y no porque se han comprometido con la práctica.

En tercer lugar, muchos estudiantes confunden o tienen como iguales las actividades y las competencias, lo cual lleva a las siguientes preguntas: ¿son iguales las competencias y las actividades que se realizan para desarrollar las competencias? ¿Se puede desarrollar una competencia sin necesidad de realizar una actividad específica? ¿Se puede realizar una actividad y no desarrollar la competencia?

### **Conclusión al análisis por competencias**

Del análisis por competencias se concluye que la mayoría de los alumnos desarrolló la competencia propuesta, esto se sustenta con las evaluaciones y las reflexiones finales ya mencionadas. Se afirma que los monitores tuvieron buena relación con el practicante. También, se halló que algunos estudiantes presentaron dificultades en realizar su práctica, en contraste, otros reciben palabras de agradecimiento por parte de sus monitores. En el



proceso de analizar los archivos muchos monitores no están interesados en brindar suficiente información acerca del estudiante, y que ambas partes se enfocan en las actividades mayormente, pocos hablan de las competencias transversales de manera específica.

Por otro lado, se ha observado que estudiantes no desarrollan las competencias transversales, no se sabe es si por desconocimiento de las competencias o es por gusto propio que deciden desarrollar otras competencias. En este punto es necesario decir que los monitores evalúan según las competencias que los estudiantes propusieron en sus proyectos. Al parecer no están enterados que los estudiantes no están desarrollando las competencias transversales consideradas para esta investigación. Se tiene la impresión en este análisis que falta más interés, conocimiento y compromiso en muchos estudiantes y monitores. Para desarrollar las competencias de manera consciente, para evaluar la práctica considerándolas y brindando de manera específica información relevante que permita tener más certeza del crecimiento del estudiante en estas áreas.

### **Conclusión al análisis de las competencias por género**

En este caso se notó que el género no presenta variaciones importantes a considerar. Las mujeres y los hombres desarrollaron las mismas competencias y lo hicieron a través de las mismas actividades. Las evaluaciones de los monitores y reflexiones finales de las estudiantes no presentan variaciones significativas con relación a los hombres.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> Vale la pena decir que para el análisis de las carpetas no se tuvo en cuenta que el número de estudiantes hombres y de mujeres fuese igual. Esto dado que son más los estudiantes hombres que ingresan a la FUSBC que las mujeres.

### Análisis de la encuesta

Con el ánimo de poder cuantificar el alcance de las competencias transversales y obtener información más verídica, se consideró necesario realizar una encuesta a los egresados de la FUSBC de los años 2017- 2018 y a los estudiantes de séptimo semestre en adelante (2019). Se envió la encuesta a 57 candidatos, de los cuales respondieron 19, con base en eso, se presenta el siguiente informe.

#### 1. ¿En cuáles ministerios sirvió durante su práctica ministerial?

Los resultados fueron los siguientes, el 36,8% respondió que en alabanza, el 47,4% en niños, el 52,6% en adolescentes, el 89,5% en jóvenes, el 15,8% en consejería, el 84,2% en predicación, el 63,2% en discipulado, el 26,3% en evangelismo, el 15,8% en parejas y el 26,3% en otro ministerio.

Interpretación. Los ministerios donde más sirvieron los encuestados fueron, en primer lugar, jóvenes, con el 89,5 %, en segundo lugar, la predicación, con el 84,2 % de los encuestados. Los ministerios en los cuales sirvieron menos los estudiantes fueron la consejería y trabajo con parejas con el 15,8 % cada uno. En términos generales se observó que los encuestados participaron de ministerios muy conocidos y recomendados por la FUSBC, puesto que por medio de estas actividades ministeriales los estudiantes pueden desarrollar las diferentes competencias.<sup>82</sup>

#### 2. ¿Quién decidía y cuáles actividades se realizaban en la iglesia para su práctica profesional ministerial?

---

<sup>82</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

El 42,1 % de encuestados respondieron que los monitores o el pastor de la iglesia eran quienes decidían en qué ministerios se podía ejercer la práctica. El 42,1 % de los encuestados dijeron que la decisión fue tomada en conjunto (estudiante-monitor). El 15,9 % restante indicó que ellos eran quienes decidían en qué ministerios y actividades servir. Los ministerios en los cuales sirvieron fueron: la predicación, el discipulado, la enseñanza a niños, adolescentes, logística, administración y alabanza.<sup>83</sup>

Interpretación. Según lo visto, el 42,1% de los estudiantes no tuvieron la opción de acordar con el monitor la actividad que más les convenía para desarrollar la competencia transversal. Por lo anterior se puede pensar que varios estudiantes no desarrollaron la competencia planteada en su proyecto sino otra. Del mismo modo, se observó que el practicante no tuvo la opción de mejorar o desarrollar habilidades en las cuales considera debe seguir creciendo, en otras palabras, estuvo bajo el criterio del monitor.

Contrario a lo anterior, se encontró que el 15,9% de alumnos tuvieron la libertad de decidir en cuáles actividades participar. Esto, podría significar que el monitor no estaba enterado de cuáles actividades había planteado el estudiante en su proyecto de práctica y por ende cuáles competencias debía desarrollar el practicante.

3. ¿Para servir en un ministerio tuvo en cuenta las competencias de formación ministerial a desarrollar?

A esta pregunta, la mayoría de encuestados respondieron que sí tuvieron en cuenta la competencia a la hora de realizar las actividades propuesta en el proyecto de práctica.

---

<sup>83</sup> Algunos encuestados no mencionaron ministerios.

Interpretación. La mayoría de los encuestados afirman haber considerado la competencia a la hora de servir en un ministerio. Sin embargo, esta respuesta relacionada con la información obtenida en la pregunta anterior, levanta dos inquietudes, primero, ¿cómo tuvieron en cuenta la competencia para desarrollar la actividad, si dicha actividad, en ocasiones fue decidida sólo por los monitores?, segundo, ¿Será que se puede desarrollar la competencia en cualquier actividad, aun cuando no haya sido planeada?

Por lo visto hasta ahora no hay algo que no es claro. Se espera que, en el proceso de realizar la práctica, tanto monitor y practicantes estén enterados de la competencia transversal a desarrollar. Se espera que el estudiante esté realizando la actividad teniendo en cuenta la competencia y el que monitor considere la competencia a la hora de guiar, de direccionar de corregir y evaluar el proceso del estudiante.

4. ¿Cada cuánto cambió las competencias de formación ministerial a desarrollar y quién lo guío en este proceso?

La mayoría respondió que cada seis meses cambiaban la competencia, quién los guío en este proceso no es muy claro. Unos dicen que los guío el profesor de práctica, otros que su monitor, otros que el monitor y el profesor, otros dicen que nadie los guío, otros ellos miraban lo que necesitaban mejorar y otros no responden. Hay estudiantes que asumen que las competencias son igual a las actividades para desarrollar la competencia.

Interpretación. Por lo visto hay confusión en cuanto a quién debe ser el responsable de guiar al estudiante a cambiar la competencia o si debe ser solo y según su criterio, así mismo se presenta algo que se ha observado en el análisis de las carpetas de los estudiantes considerados en esta investigación. Esto es que muchos asumen que la competencia es igual a la actividad por medio de la cual se espera los estudiantes desarrollen la competencia.

5. En su comprensión, ¿cuáles fueron las competencias que más desarrolló en su práctica ministerial y por qué?

Las competencias que más desarrollaron los estudiantes fueron el amor a Dios y el prójimo, articular y aplicar la teología que corresponda al contexto donde desarrolla su práctica, reconocer su rol dentro de la comunidad.<sup>84</sup> Las demás en menos proporción. Las razones por las cuales se trabajan dichas competencias varían. Unos dicen que las trabajaron porque identificaron que necesitan crecer en estas áreas, otros porque consideran que son fundamentales en la vida cristiana y otros porque necesitaban enseñar de manera adecuada y humilde. Se ha encontrado que el 37,5 % de los encuestados asumen que la competencia a desarrollar es igual a la actividad ministerial por medio de la cual se espera desarrollen la competencia.

Interpretación. En esta pregunta se evidencia que hay preferencia por ciertas competencias como el amor a Dios y al prójimo, reconocer su rol en la comunidad y articular y aplicar la teología.<sup>85</sup> Competencias como abrirse a dar y recibir y crear relaciones fuertes para ser vulnerable,<sup>86</sup> si bien se trabajan, no son las preferidas por los estudiantes. Las razones por las cuales las trabajan están ligadas a las necesidades de crecimiento y las demandas del ministerio. Las competencias que menos trabajan pueden estar relacionadas a la tradición evangélica que no es muy dada a rendir cuentas a otros o por influencia de la cultura que lleva a la gente a que cada vez sea más centrada en sí misma. También se evidencia que hay desconocimiento y confusión en cuanto a las

---

<sup>84</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

<sup>85</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

<sup>86</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

competencias transversales que deben ser desarrolladas. Muchos confunden las competencias a desarrollar con las actividades a realizar en la iglesia.

6. En su apreciación, ¿cuáles fueron las competencias que menos desarrolló en su formación ministerial y por qué?

A esta pregunta responden el 52,6 % de los encuestados dicen que las competencias que menos desarrollaron fueron el discipulado, labores administrativas, la consejería, la alabanza, proyectos de visión para ministerios, ministerio de niños y evangelismo. Las razones que dan para no haberlo hecho son las siguientes: había otras personas en el liderazgo que tenían más trayectoria y autoridad, no era algo que les llamara la atención, no tocan instrumentos y con niños nunca decidió servir. El 21% de los encuestados respondieron que de las competencias transversales que no desarrollaron mucho fueron, reconocer el ron dentro de la comunidad, abrirse a dar y a recibir de la comunidad y articular y aplicar la teología.<sup>87</sup> Las razones son: porque a veces se enfocaron solo en dar, porque nunca entendieron la competencia o porque ya la habían desarrollado con anterioridad. El 5,2% dice que las competencias que menos desarrolló fueron las transversales, los demás afirman no saber o no especifican.

Interpretación. Las respuestas a esta pregunta evidencian un desconocimiento de las competencias transversales, porque la gran mayoría las confunde con las actividades a desarrollar asumiendo son lo mismo. De igual manera es preciso decir que dos estudiantes afirmaron que aún no entendían la competencia, por lo cual no la habían desarrollado tanto. Esto da a entender que hay desconocimiento y que falta claridad.

---

<sup>87</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

7. ¿Cuánto fue lo máximo que duró la misma actividad ministerial y cuál fue esa actividad?

Para esta pregunta el 73,6 % de los encuestados afirman que sirvieron en la misma actividad ministerial entre 3 años y toda la carrera. Estas actividades fueron la predicación, alabanza, ministerio de niños, fundación de iglesias, estudios bíblicos, evangelismo y discipulado. El 10,5 % de los encuestados respondieron que la actividad que más duraron realizando fue entre 1 y 2 años, el 10,5 % de los encuestados responden a esta pregunta poniendo competencias transversales como reconocer su rol dentro de la comunidad donde sirve y establecer relaciones y vínculos fuertes que le permitan ser vulnerable,<sup>88</sup> en el 5,2 % de los encuestados no es clara en su respuesta.

Interpretación. Las respuestas evidencian que la gran mayoría de encuestados ha servido la mayor parte de su carrera en la misma actividad ministerial, lo que supone un inconveniente para desarrollar todas las competencias transversales si se tiene en cuenta el documento de práctica en el cual se sugiere que para que un estudiante adquiriera las competencias transversales, se recomienda unas actividades para cada año, las cuales se sugiere cambiar para cada año.<sup>89</sup> También se evidencia nuevamente que se confunden las competencias con las actividades, esto se puede ver en la respuesta de un estudiante.

8. En su opinión ¿cuáles fueron las tres materias que le aportaron más y cuáles menos, al desarrollo de las competencias ministeriales?

Según las respuestas obtenidas, las materias que más aportaron al desarrollo de las competencias de los estudiantes fueron: las que tienen que ver con la exégesis, sobresalen,

---

<sup>88</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

<sup>89</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

profetas, pedagogía y didáctica. Lo cierto es que no se ven grandes diferencias. Por otro lado, las materias menos favorecidas son proyección eclesial, teología del sufrimiento y ciencias sociales.

Interpretación. Por lo visto en estas respuestas, la mayoría de las materias aportaron grandemente al desarrollo de las competencias, no se evidencian grandes diferencias entre una materia y otra. Las asignaturas que menos son favorecidas en estas respuestas, pueden obedecer a preferencias de los estudiantes por las asignaturas de exégesis o gustos en la metodología usada por los diferentes profesores.

### **Conclusiones de la encuesta**

Por lo observado en lo que aportan los encuestados, se puede decir que quienes participaron sirvieron en todos los ministerios conocidos en la iglesia, con mayor participación en el ministerio de jóvenes y en la predicación.

También se observó que casi la mitad de los encuestados fueron ubicados en actividades por sus monitores o pastores, no fueron actividades en las cuales ellos en mutuo acuerdo con su monitor decidieron realizar, de modo que les permitiera desarrollar la competencia propuesta en su proyecto de práctica profesional ministerial. Lo anterior puede obedecer a que, en varios casos se consideró la necesidad de la iglesia. Casi la otra mitad de los encuestados dice haber acordado con su monitor en cuáles actividades podía participar, que le permitiese desarrollar la competencia propuesta en su proyecto. La dificultad que puede desprenderse de estas observaciones radica en que casi la mitad de los monitores de práctica no consideraron las competencias propuestas por el estudiante en su proyecto, lo que pudo afectar el desarrollo directo de las mismas. Según lo visto en el documento donde se presentan las competencias transversales y donde se dan sugerencias para que el



estudiante las alcance, se espera que el escoger la actividad donde se realice la práctica sea un proceso acordado por el monitor y el estudiante, teniendo en cuenta la necesidad de desarrollar la competencia.<sup>90</sup>

La mayoría de los encuestados afirma haber considerado la competencia a la hora de servir en un ministerio. Esta respuesta con relación a la información obtenida en anteriormente levanta dos preguntas. Las cuales son: ¿Cómo tuvieron en cuenta la competencia para desarrollar la actividad si dicha actividad en muchas ocasiones fue decidida por sus monitores? ¿Será que se puede desarrollar la competencia en cualquier actividad aun cuando no haya sido planeada? hay algo que no se logra entender, porque se espera que, en el proceso de realizar la práctica, tanto monitores y practicantes estén enterados de la competencia transversal a desarrollar. Se espera que el estudiante esté realizando la actividad teniendo en cuenta la competencia y que monitor considere la competencia a la hora de guiar, de direccionar de corregir y evaluar el proceso del practicante.

La mayoría de los encuestados cambiaron de competencia cada seis meses y según el interés de desarrollar algunas competencias en las cuales observaron necesitan crecer. Algo a considerar en este punto es que no es claro quién debe guiar al estudiante para saber cuándo cambiar de competencia o que competencia trabajar, o si se espera que el estudiante lo haga solo y según su necesidad. Los encuestados mostraron preferencia por dos competencias transversales, las cuales fueron reconocer su rol dentro de la comunidad donde sirve y articular y aplicar la teología que corresponda al lugar y ministerio donde

---

<sup>90</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

desarrolle la práctica<sup>91</sup>. La razón por la que escogieron desarrollar más estas competencias es porque vieron la necesidad de contextualizar bien las enseñanzas bíblicas y porque querían saber cuál era el lugar a ocupar dentro de la comunidad. La competencia menos desarrollada fue establecer relaciones y vínculos fuertes que permiten ser vulnerable,<sup>92</sup> podría pensarse que no se desarrolló mucho por la herencia de la iglesia en la cual no se acostumbra mucho a rendir cuentas o porque el ser vulnerable puede considerarse una desventaja para el ministerio. También puede obedecer a la influencia de la cultura individualista que permea la iglesia.

Otros asuntos que llamaron la atención en esta encuesta es que una gran mayoría de los participantes confunde las competencias transversales con las actividades ministeriales por las cuales se puede desarrollar la competencia. Además, se asume que las ambas son iguales. Muchos de los encuestados cuando se les preguntó por las competencias desarrolladas, respondieron con las actividades y cuando se les preguntó por las actividades, otros respondieron con las competencias transversales. En este punto se puede decir que hay desconocimiento de las competencias y su diferencia con las actividades. Podría pensarse qué si no se tiene claridad acerca de ellas, hay dificultad para desarrollarlas o por lo menos se desarrollan de manera inconsciente.

Un asunto que vale la pena tener en cuenta en estas conclusiones es que la mayoría de los encuestados sirvieron en las mismas actividades por más de tres años, algunos casi toda la carrera, 73,6 % de los encuestados lo hicieron así. Esto genera inquietudes en cuanto a cómo los estudiantes estas desarrollando las competencias en los mismos ministerios o

---

<sup>91</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

<sup>92</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

actividades durante la mayor parte de su carrera. Digo esto porque el documento de competencias aportado por la FUSBC para la realización de la práctica ministerial sugiere unas actividades para cada año. Esperando que cada año se cambien las actividades y que por medio de ellas se vayan desarrollando las competencias.<sup>93</sup> Con lo anterior surgen dos preguntas, las cuales son: ¿es posible que el estudiante desarrolle las competencias en una misma actividad o ministerio durante la mayor parte de su carrera? O ¿es posible que el estudiante cambie cada año de actividades y aun así no desarrollar las competencias?

Finalizando estas conclusiones se dice que los encuestados en su mayoría consideran que todas las materias fueron muy importantes y aportaron al desarrollo de sus competencias transversales. Sobresalen con leve ventaja las materias en exégesis, pedagogía y didáctica. Las materias que menos destacan los participantes en su aporte al desarrollo de las competencias transversales fueron proyección eclesial, ciencias sociales y teología del sufrimiento con leve inferioridad sobre las otras. Las razones no son claras, podría obedecer estos resultados a la fortaleza en la exégesis por parte de la FUSBC, por preferencia en la metodología usada por los profesores, por el desempeño de los profesores o por los intereses particulares de los estudiantes.

### **Análisis de las entrevistas a los monitores de práctica**

Los monitores cumplen un papel fundamental en el acompañamiento de la práctica ministerial de los estudiantes de la FUSBC. Ellos son quienes guían el proceso del estudiante en la agencia de práctica y al final del semestre hacen una evaluación del desempeño del practicante. Debido a su influencia y participación en este acompañamiento,

---

<sup>93</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*,1.

se hace necesario considerarlos como una de las fuentes que más pueden aportar a esta investigación. Se decidió entrevistar a cinco monitores que fuesen de los más experimentados en este acompañamiento, así mismo que fuesen de diferentes agencias de modo que la mayoría estuviesen bien representadas. A continuación, se analizarán sus aportes dados a las preguntas realizadas.

1. ¿Sabe usted cuáles son las competencias que se espera que el estudiante desarrolle en su práctica profesional ministerial transversal? Si la respuesta es sí, ¿Quién se las informó y cómo?

Frente a la pregunta, los monitores manifestaron conocimiento de las competencias por desarrollarse en la práctica. MPM 01 indica que “Es obvio que uno tiene que estar enterado [...] viene en el formato que [...] la FUSBC les proveen a los muchachos.”<sup>94</sup>

Mientras que Álvarez permite enlazar estas con la labor ministerial en su agencia, comentando:

Naturalmente que entiendo un poco sobre lo que son las competencias en las cuales debe ser preparado un ministro para que desarrolle eficazmente su labor en la obra de Dios. En nuestro caso particular del ministerio “Verdad y Vida”, pues nosotros sencillamente estamos buscando y preparando pastores para las iglesias que abrimos, porque en nuestra misión y visión es el objetivo principal: abrir nuevas iglesias.<sup>95</sup>

Esto mismo lo apreciamos en Cardona que indica “he sido informado de las cinco competencias y creo que las entiendo bien en el marco del liderazgo cristiano y el trabajo

---

<sup>94</sup> MPM 01 (pastor AIEC) en conversación con Andrés Restrepo (investigador) 13 de julio de 2019.

En algunas entrevistas no se revela el nombre de los participantes por el acuerdo de confidencialidad firmado entre el entrevistado y el entrevistador, por lo cual se mantiene el anonimato y se da un código al participante.

<sup>95</sup> Carlos Álvarez (pastor Ministerio Verdad y Vida) en conversación con Andrés Restrepo (investigador), 23 julio de 2019.

con la iglesia local.”<sup>96</sup> Respuesta que termina siendo similar a la de Leal, “he conocido cuáles son las competencias que se esperan que el estudiante desarrolle en su práctica ministerial profesional [...] ahí están bien especificadas, están claras.”<sup>97</sup> Y “Cada proyecto de cada estudiante en particular también las contiene.”<sup>98</sup>

Interpretación primera pregunta: Por lo visto en las respuestas a esta pregunta, el 80% de los monitores tienen claro cuáles son las competencias transversales que deben desarrollar los estudiantes. Así mismo el 60% de ellos saben decir por medio de quién y cómo conocieron de las competencias. El 20 % de los monitores no dice quién le informó de ellas y cómo. El 20 % de ellos está desubicado, no tiene claro cuáles son las competencias transversales y las confunde con los diferentes ministerios que realiza la iglesia. Los monitores que responden de manera acertada dicen que fueron informados en ocasiones por la FUSBC y en otras por los estudiantes. Los medios para recibir información fueron las reuniones de monitores y por medio de los proyectos de práctica. Ellos manifestaron que en los formatos aportados por el estudiante estaban las competencias que iban a trabajar los practicantes.

Conclusión primera pregunta: Del 100 % de monitores entrevistados, el 80 % de ellos saben cuáles son las competencias de formación ministerial transversal que los estudiantes deben desarrollar en su práctica ministerial. El 20 % de ellos no sabe cuáles son las competencias transversales que deben desarrollar los estudiantes, es más, las confunde

---

<sup>96</sup> Diego Cardona (pastor comunidad cristiana el redil) en conversación con Andrés Restrepo (investigador) 04 de julio de 2019.

<sup>97</sup> John Leal (pastor iglesia Metodista Libre), en conversación con Andrés Restrepo (investigador) 02 de julio de 2019.

<sup>98</sup> Sixto Hernández (pastor iglesia Presbiteriana) en conversación con Andrés Restrepo (investigador) 12 de julio de 2019.

con los ministerios o actividades que realiza la iglesia. El 60 % de los entrevistados tiene claro que la FUSBC realiza reuniones en las cuales se les ha informado cuáles son las competencias, también conocen que en los proyectos a realizar están descritas las competencias. El 20 % de monitores que no dice quien le informó las competencias transversales, tampoco menciona si en el proyecto están. El otro 20 % de ellos desconoce las competencias y no sabe quién las informa o si están descritas en el proyecto de práctica que presenta el estudiante. Me pregunto: ¿cómo un monitor que no conoce las competencias sabe si el estudiante las desarrolla o no? ¿Cómo puede corregir o guiarle con base en la competencia si no la conoce? ¿Con qué criterio le evalúa la práctica al fin del semestre? ¿Evalúa con base en las actividades realizadas? Creo que la evaluación al final no es muy objetiva y poca información aporta a la FUSBC para saber del proceso del estudiante. Otro asunto es que los monitores reciben los proyectos de práctica por parte del estudiante con las competencias a desarrollar, no es algo en lo que el monitor ayuda al estudiante para escogerlas.

2. ¿Cómo decide la iglesia en qué actividades ministeriales participa el estudiante? ¿cómo se evalúa y qué tanta rotación se da entre los ministerios de la iglesia?

Para esta pregunta Díaz dice:

Esas decisiones las tomo yo [...] tomo la iniciativa, pero yo la comparto con los ancianos [...] ¿Cómo se rotan acá? [...] esa decisión la tomo yo [...] de acuerdo a esas fortalezas que él va mostrando yo lo voy ubicando.<sup>99</sup>

Por su parte, Álvarez responde a la misma pregunta afirmando que “En el campo del pastorado [...] ahí se cumplen muchos ministerios, [...] ¿Cómo se evalúa? [...] valoramos

---

<sup>99</sup> MPM 01, entrevista.

[...] el número de consejerías, [...] visitas, [...] grupos familiares [...] y uno mira a ver de ese 100% cuánto alcanzó.”<sup>100</sup> La respuesta de Cardona es un tanto diferente:

a partir de los intereses del estudiante [...] ¿Cómo se evalúa? [...] se le asigna [...] un mentor, [...] al momento de firmar los debidos informes [...] semestrales [...] se evalúa [...] cómo está participando [...] ¿Qué tanta rotación? [...] al paso que el mismo estudiante lo va solicitando [...].<sup>101</sup>

En su caso, Leal responde, “revisamos el proyecto, cuáles son las competencias, [...] o las actividades [...] tenemos en cuenta es los dones de los estudiantes [...] Y en cuanto a la rotación [...] Eso tiene bastante que ver con los dones”<sup>102</sup> A la misma pregunta, Hernández responde de manera similar a Díaz:

El consistorio autoriza al pastor para que se reúna [...] con cada estudiante [...] de acuerdo a lo que he hablado con ellos, [...] decido qué actividades, [...] la evaluación, [...] se hace cada mes [...] cada semestre [...] Y la rotación, [...] procuramos [...] algo que [...] desempeñan bien.<sup>103</sup>

Interpretación segunda pregunta: En las respuestas de los entrevistados se evidencia que en cada agencia se maneja diferente en que ministerio va a servir el practicante, la evaluación de la práctica y la rotación. El 40% de los monitores afirman que en última instancia ellos son quienes deciden en qué ministerios participa el estudiante, aunque aclaran que son facultados por los ancianos de la iglesia. El 20 % de los entrevistados cree que el pastorado es muy completo y allí los estudiantes pueden desarrollar todas las competencias. El otro 20 % de los entrevistados, el ministerio en donde sirve el estudiante, depende sus propios intereses. Las formas de evaluar varían, el 20 % de los monitores dice que ellos manejan una evaluación por ítems de acuerdo a las actividades realizadas, los

---

<sup>100</sup> Álvarez, entrevista.

<sup>101</sup> Cardona, entrevista.

<sup>102</sup> Leal, entrevista.

<sup>103</sup> Hernández, entrevista.

demás toman en cuenta los informes mensuales, la evaluación final que deben hacer al fin de semestre y lo que pueden decir las personas que sirvieron junto a los practicantes. La rotación, según dice el 60 % de ellos, por las habilidades y dones que va mostrando el estudiante. El 20 % de entrevistado dice que todo parte de los intereses del estudiante. En el otro 20% no es clara la respuesta, parece que no se da rotación, se espera que el practicante desarrolle las competencias en todo el pastorado.

Conclusiones segunda pregunta: Se ha observado que el 60% de los monitores consultados dicen que las actividades en las cuales participa el estudiante se deciden entre el practicante y la agencia que es representada por el monitor. El 20 % de los entrevistados afirma que en última instancia él es quien decide en qué actividades participa el practicante, ya que, es una facultad que le da el grupo de ancianos de la comunidad. El otro 20 % de los entrevistados no es claro en sus respuestas, al parecer el estudiante ejerce cierto liderazgo de pastorado donde se espera desarrolle todas las competencias transversales. Los métodos de evaluación a la práctica del alumno varían. El 20 % de monitores afirma que en la comunidad tienen un formato mediante el cual evalúan al practicante teniendo en cuenta varios ítems, la evaluación se da al fin de cada semestre, ahora bien, esta evaluación es de acuerdo a las actividades realizadas, no tanto de acuerdo a la competencia transversal. El otro 20% de monitores dice que dicha evaluación se hace cada mes en los formatos de informe aportados por la FUSBC, en el cual se mira si hay que hacer ajustes al desarrollo de la práctica del estudiante. Así mismo, un 20 % monitores dice que la evaluación se da de manera muy informal preguntado a las personas que sirven con el practicante cómo ha sido su desempeño. En cuanto a lo anterior, las formas de evaluar son diferentes de acuerdo a cada agencia de práctica.



La rotación del estudiante en ocasiones se da por petición del estudiante y según la necesidad de la agencia. Vale la pena decir que el 60 % de los monitores afirman que para la rotación se considera las fortalezas y dones que el estudiante va mostrando para ubicarlo en otro ministerio. Quiere decir esto que el estudiante es rotado teniendo en cuenta sus dones y talentos y no las áreas en las cuales necesita crecer. Se supone que cuando el estudiante pone la competencia transversal en el proyecto es porque necesita crecer más en esta área, no porque sea la competencia que más tiene desarrollada y en la cual puede aportar más a la agencia. Se nota aquí una confusión, puede pasar que el estudiante al finalizar su semestre o su carrera, sea muy hábil en unas competencias, pero en otras no haya crecido porque nunca las desarrolló mediante actividades en las cuales no era tan bueno. Algo más a resaltar es que se nota la misma tendencia en la investigación, esto es que los monitores confunden las competencias transversales que el estudiante plantea desarrollar en el proyecto con las actividades mediante la cual pueden desarrollar dicha competencia. Lo anterior puede verse en las evaluaciones que hacen. Su interés es que las actividades planteadas para la práctica, el estudiante las realice y es la actividad la que están evaluando, no están evaluando el desarrollo de la competencia.

3. ¿Cuál es su relación como monitor con la FUSBC en cuanto al seguimiento del estudiante en su práctica ministerial?

En su respuesta el señor MPM 01 contesta: “Mi relación con el Seminario es permanente, en todo sentido, no solamente de estar pendiente del muchacho [...] estoy en contacto con la rectora, con el vicerrector, con el director de práctica ministerial [...] La

comunicación es fluida.”<sup>104</sup> Álvarez también menciona algo similar “es una relación muy buena, [...] Nuestra relación con la FUSBC es netamente académica, [...] Naturalmente que hemos recibido otras cosas. Por ejemplo, de la FUSBC nos han ayudado un poco de la formación moral, ética, ministerial.”<sup>105</sup> La respuesta de Cardona es un tanto diferente a la de Díaz y Álvarez, él afirma “Institucionalmente es el momento de firmar la evaluación semestral o el reporte semestral donde uno va e interactúa con lo que el estudiante responde [...] Pero diría que es un proceso natural e informal.”<sup>106</sup> La información brindada por Leal sobre la pregunta dista un poco de las anteriores, afirma lo siguiente:

Hay dos formas de relación, [...] La forma ordinaria [...] es enviar los informes [...] y el reporte [...] semestral [...] compromiso de monitoreo [...] relación extraordinaria y es cuando surge algún inconveniente [...] uno trata de acercarse pues a la institución para reportar el asunto.<sup>107</sup>

Lo que dice Hernández a la pregunta tiene cosas similares a la de Leal, responde a la pregunta:

Enviemos informes sobre el desarrollo de la práctica [...] es una buena manera de mantener en contacto con la FUSBC [...] la posibilidad de que les llamemos si sucede algo [...] en este momento tengo buena relación con el coordinador de práctica.<sup>108</sup>

Interpretación tercera pregunta: En el 40 % de las respuestas se evidencia que hay buena comunicación y diálogo permanente entre la FUSBC y la agencia de práctica, este acompañamiento al proceso se da por medio de las reuniones, a través de informes mensuales, acuerdos al inicio de semestre, evaluaciones finales y contacto personal. En el

---

<sup>104</sup> MPM 01, entrevista.

<sup>105</sup> Álvarez, entrevista.

<sup>106</sup> Cardona, entrevista.

<sup>107</sup> Leal, entrevista.

<sup>108</sup> Hernández, entrevista.

otro 60 % de casos se habla más de una relación personal y ministerial, no de acompañamiento a los practicantes, no es claro en las respuestas cómo se da el acompañamiento y seguimiento a la práctica del seminarista.

Conclusión tercera pregunta: Del análisis a esta pregunta se puede decir que el 60 % de monitores que no tienen claro cómo ha de ser el seguimiento al estudiante en su práctica. Su relación con la FUSBC en este caso no es la más fluida. Hablan de una relación ministerial de la cual ambas partes se benefician, pero no hablan de cómo se da el seguimiento al practicante. El otro 40 % de monitores son muy claros a la hora de hablar de la relación y seguimiento que hacen al estudiante junto a la FUSBC. Se nota que en este proceso hace falta más conexión entre los monitores y la FUSBC, no se sabe si es falta de interés de los monitores para hacer seguimiento a sus practicantes, falta de información por parte de la FUSBC o es el Seminario quien le falta fortalecer su relación con los monitores para hacer un buen seguimiento a la práctica ministerial.

4. ¿Le han llegado sugerencias por parte del estudiante o la FUSBC para saber en qué ministerios ubicar al estudiante y cuándo debe cambiarlo de ministerio?

Díaz comenta a la pregunta lo siguiente: “sí ha habido sugerencias, ha habido intercambio, [...] Incluso en el formato que yo les lleno a ellos a veces mando sugerencias para que el director de práctica ministerial las tenga en cuenta con los muchachos.”<sup>109</sup>

Contrario a lo expresado por Díaz en su respuesta, Álvarez afirma “No recuerdo que yo haya recibido tanto de la FUSBC, como de parte del estudiante, sugerencias, pero sí [...] hemos utilizado personas que han salido de allá en otros campos.”<sup>110</sup> Lo dicho por los

---

<sup>109</sup> MPM 01, entrevista.

<sup>110</sup> Álvarez, entrevista.

entrevistados varía, Cardona comenta que “por parte del estudiante sí. Por parte de la FUSBC no. Pues no ha habido como esa intervención...Pero diría que estamos abiertos a eso.”<sup>111</sup>Lo que dice Leal cuando se le pregunta tiene cierta relación con la afirmación de Cardona, “En esa parte no recuerdo ahorita más allá de lo que uno recibe en el proyecto...No recuerdo algo de parte de la institución [...] Pero con los estudiantes sí ha habido diálogo.”<sup>112</sup> De igual manera concuerdan en la mayoría de la respuesta Hernández con Leal y Cardona, cuando menciona lo siguiente: “Del seminarista efectivamente sí [...] y algunos de ellos efectivamente me han sugerido cambios [...] De parte de la FUSBC pues las recomendaciones iniciales cuando nos reúnen a los monitores de que tengamos esto muy en cuenta.”<sup>113</sup>

Interpretación cuarta pregunta: El 80 % de los monitores entrevistados dicen que no han recibido sugerencias por la parte de la FUSBC para ubicar un estudiante en el ministerio o rotarlo. El 20 % ellos, afirma que, si se ha dado ese tipo de casos, aunque no dice como, parece ser que no tiene claro o no sabe decir como se ha dado. El 60 % de ellos dicen que si han tenido diálogos en los cuales el estudiante manifiesta su interés en otro ministerio. Del 40 % restante, el 20% dice que ha habido diálogo, pero no especifica si ha sido con los estudiantes, el otro 20 % dice que no ha recibido sugerencias de ninguna parte. El otro 20 % toma como sugerencias de la FUSBC las actividades planteadas por el estudiante en el proyecto para desarrollarla en el semestre.

---

<sup>111</sup> Cardona, entrevista.

<sup>112</sup> Leal, entrevista.

<sup>113</sup> Hernández, entrevista.

Conclusiones cuarta pregunta: Hay algo casi general que se da en las respuestas dadas por los entrevistados, esto es que por parte de la FUSBC no se han presentado sugerencias para saber en qué ministerios pueden ubicar al estudiante y cuando rotarlo. Otro tema común en las respuestas es que los estudiantes son los que han hecho estas sugerencias a los monitores y que ellos han recibido de buena manera las sugerencias. Al parecer el 40 % de monitores que están un poco perdidos respecto al tema, no son claros en sus respuestas y se enfocan más en la experiencia que han tenido con los estudiantes más que en las sugerencias. Se cree que, en cuanto a la pregunta planteada, puede ser interesante saber qué pasaría si la FUSBC de manera consciente y por medios adecuados hace sugerencias para los monitores en cuanto a las actividades o ministerios en los cuales puede servir el estudiante. Pensando en que el estudiante adquiriera las competencias transversales y que de esta manera la práctica sea más efectiva.

5. ¿Otro aporte que usted quiera hacer respecto al tema de investigación?

En cuanto a si tiene más aportes Díaz concluye, “que los pastores donde están los muchachos haciendo la práctica ministerial les puedan dar los espacios [...] que el estudiante tampoco llegue como si él fuera el que se las supiera todas [...] algunos estudiantes tienen esa dificultad.”<sup>114</sup> Por su parte Álvarez comenta “nuestra relación con la FUSBC ha sido netamente académica [...] pero en el transcurso del tiempo [...] hemos recibido otro tipo de aportes [...] tengo que decir que la FUSBC ha sido para nosotros de bendición.”<sup>115</sup> A su vez Cardona recomienda que:

Se estimule que profesores [...] estén fuertemente ligados a iglesias locales [...] que siga [...] ese diálogo entre el seminario, [...] y la iglesia [...] que los estudiantes [...]

---

<sup>114</sup> MPM 01, entrevista.

<sup>115</sup> Álvarez, entrevista.

busquen formas de conectarse más con la iglesia [...] Lo otro, el trabajo en equipo [...] el estudiante [...] sí empieza a sentirse como superior.<sup>116</sup>

Del mismo modo Leal hace una sugerencia, “creo que sería bueno ayudar [...] hoy en día están llegando muchos muchachos que no han tenido ningún tipo de experiencia de liderazgo, inquietos [...] pero se necesita trabajar más roles de liderazgo, ayudarles a liderar. Eso pienso.”<sup>117</sup> En cuanto a aportes se refiere, Hernández habla de “alabar al Señor por la oportunidad de ser instrumento del Señor en la formación de estos siervos [...] Procuramos no sobrecargarlos con actividades [...] algunos pastores pensamos que deben ser exprimidos y olvidamos que ellos tienen sus compromisos.”<sup>118</sup>

Interpretación quinta pregunta: En los aportes finales el 40 % de entrevistados expresan mucho agradecimiento con la institución por la oportunidad de ser bendecidos con los practicantes y por poder ayudar en la formación de estos siervos. El otro 60 % hacen sugerencias que vale la pena considerar. El 20 % sugiere que los profesores se vinculen más a la iglesia local ya que ellos son referentes para los estudiantes, que el estudiante se vincule más con la iglesia y que aprenda a trabajar en equipo con una actitud de humildad. El 20 % de monitor sugiere que se vele porque los estudiantes si tengan espacio para hacer la práctica y que ellos tengan humildad y el otro 20 % sugiere a la FUSBC buscar formas de fortalecer el rol de liderazgo en los estudiantes porque nota falencias en esta área a nivel de iglesia en general.

Conclusiones quinta pregunta: En los análisis a esta pregunta se ve que el 40 % de monitores hablan de dificultades que se presentan en el ejercicio de la práctica ministerial.

---

<sup>116</sup> Cardona, entrevista.

<sup>117</sup> Leal, entrevista.

<sup>118</sup> Hernández, entrevista.

Un 20 % de monitores habla de que se han enterado que en algunas iglesias a los estudiantes no se les da mucho espacio para realizar la práctica, en gran parte esto pasa, según dice, porque el pastor se siente amenazado por el practicante. El 40 % de los entrevistados en sus aportes están de acuerdo cuando dicen que hay estudiantes que son altivos, que pretenden saberlo todo y cuestionan todo, lo que genera inconvenientes en la práctica. Según se ve en estos análisis, parece que hace falta fortalecer el liderazgo de los estudiantes porque los modelos más cercanos que tienen los estudiantes, que son los profesores, se vinculan poco con una comunidad lo cual lo estudiantes pueden imitar.

Un 20 % de los entrevistados ha dicho que en los estudiantes una carencia de ejercer liderazgo, de tomar la iniciativa. Lo mencionado por este monitor alude de manera directa a la competencia transversal de reconocer su rol como miembro de la comunidad, lo que indica que es un área en la que los estudiantes de la FUSBC deben seguir mejorando. También se observa en este análisis que hay agradecimiento al Seminario por su aporte en la formación de líderes y en tener en cuenta los monitores para ayudar en el proceso de formación de los estudiantes.

### **Conclusiones de las entrevistas a monitores**

Para las entrevistas de los monitores se ha decidido seleccionar cinco monitores de diferentes denominaciones que tengan amplia experiencia en el acompañamiento a practicantes. Se ha observado en el análisis de la información aportada por los participantes varias situaciones, las cuales son: el 80 % de los monitores dicen saber cuáles son las competencias transversales que el estudiante debe desarrollar durante su práctica. El 20 % de monitores confunde las competencias transversales con las actividades que realiza el estudiante durante su práctica. De lo anterior puede pensarse que la evaluación final del 20

% que no conoce las competencias transversales no es objetiva puesto que, si no conoce la competencia, tampoco sabe cómo evaluarla. Esto quiere decir que su evaluación no es tan fiable.

Se observa que el 60 % de entrevistados dicen que las actividades en la que participa el estudiante son acordadas por el estudiante y el monitor, en un 20 % de los casos, no es claro el proceso y en el otro 20 % son los monitores quienes deciden. Se nota en casi todos los entrevistados un enfoque en las actividades que realizan los practicantes a la hora de evaluar, pareciera que, en este proceso de dar un informe respecto al desempeño del estudiante, no se toma en cuenta las competencias transversales planteadas en su proyecto al inicio de semestre. En cuanto a la rotación del estudiante por diferentes ministerios, el 60 % de los monitores dicen que se tienen en cuenta las habilidades que el estudiante muestra, entonces de acuerdo a esto se ubica al estudiante. En este caso para el cambio de ministerio no se toma en cuenta la competencia en la cual el estudiante necesita crecer sino la que tiene más desarrollada. Creo que hay una confusión puesto que cuando el estudiante escoge una competencia para trabajar en ella por medio de una actividad lo hace con la intención de mejorarla, de desarrollarla. De lo anterior se puede decir que la rotación se da pensando más en donde puede ser más útil y más provechoso para la agencia tener al practicante y no pensando en el estudiante.

Se nota que varios monitores confunden las competencias con las actividades, esto es algo que ya se ha observado en esta investigación. Se nota que hace falta fortalecer la relación entre FUSBC y monitores porque tres de los entrevistados no tienen claro cómo hacer seguimiento a la práctica del estudiante en conjunto a la institución. Parece que hay falta de información en los monitores, no se sabe si es porque les falta compromiso o



porque la FUSBC no se las brinda de manera oportuna y eficiente, aunque según dicen los monitores, la relación con el seminario es buena y fluida.

Al finalizar la entrevista se pidió a los monitores hacer aportes al tema de investigación por el cual se les consultó, el 40 % de ellos hablaron de las dificultades que se dan en el ejercicio de la práctica. Resalto que dicha dificultad se da porque algunos estudiantes son altivos y pretender saberlo todo, lo que genera algunos conflictos a la hora de dar espacios donde realicen sus actividades. El 20 % de los consultados habla de manera directa de la falta de liderazgo en los estudiantes. Dicen que notan en los practicantes falta de reconocer su rol como líderes y que asuman tal liderazgo, este aporte está directamente relacionado con una competencia transversal considerada en esta investigación, la cuales: reconocer su rol como siervo en la comunidad donde sirve.<sup>119</sup>

Una apreciación que queda luego de estas entrevistas es que hace falta fortalecer los vínculos entre la FUSBC y las agencias, hace falta compromiso de los monitores a la hora de acompañar al estudiante, de hacer seguimiento, hace falta considerar al estudiante como aprendiz teniendo en cuenta las competencias que debe desarrollar, hace falta que los estudiantes sean humildes y sabios a la hora de hacer su práctica, que tengan compromiso.

### **Análisis de entrevista a profesores de práctica**

Los profesores son los encargados de dirigir a los estudiantes en el proceso de la práctica ministerial profesional en la FUSBC y velan porque los practicantes entreguen los informes y demás documentos a tiempo. De igual manera, hacen seguimiento al practicante para que si realice las actividades propuestas en su proyecto y desarrolle las competencias,

---

<sup>119</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica, 1.*

también es el encargado de transmitir anomalías al coordinador de la práctica para que intervenga. Por todo lo mencionado, se hace indispensable realizar esta entrevista que sigue a continuación.

1. ¿Sugiere usted al practicante qué competencias de la formación ministerial trasversal debe poner en el proyecto de práctica profesional ministerial?

A esta pregunta responde PPM1 lo siguiente: “dejo que sea el practicante en acuerdo con el monitor quienes decidan cuales son las competencias transversales que van a trabajar. En caso extremo, [...] sí lo hago. Pero de esto es en acuerdo con el monitor.”<sup>120</sup>

Por su parte Mejía responde a la misma pregunta diciendo que “La respuesta es no, [...] reviso lo que ellos proponen y más bien leemos las competencias que ellos identifican, [...] las leemos en clase y las comentamos [...] fomentamos claridad [...] de las mismas en el diálogo en la clase.”<sup>121</sup> PPM2 afirma rotundamente que “No. Esa es una decisión del estudiante de acuerdo a lo que él ve que debe trabajar en esa área. No hay sugerencias.”<sup>122</sup>

PPM3, contesta un tanto diferente a los demás entrevistados:

La respuesta sería no. Sin embargo, sí es parte de mis responsabilidades las entrevistas individuales que se hacen con los estudiantes de práctica ministerial en segundo y en quinto semestre [...] en segundo semestre ocurre mucho que el estudiante está luchando por acoplarse a una nueva comunidad [...] Entonces en esos casos, por ejemplo, competencias transversales como la de aprender a formar vínculos dentro de una comunidad, aprender a amar al prójimo cuando hay esas diferencias, esas competencias cobran mucha importancia dentro de los proyectos y si se le recomienda.<sup>123</sup>

---

<sup>120</sup> PPM1, (Profesor de la FUSBC) en conversación con Andrés Restrepo (entrevistador) 28 de mayo de 2019.

<sup>121</sup> Guillermo Mejía, (Profesor de la FUSBC) en conversación con Andrés Restrepo (entrevistador), 19 de junio de 2019.

<sup>122</sup> PPM2, (Profesor de la FUSBC) en conversación con Andrés Restrepo (entrevistador) 3 de junio de 2019.

<sup>123</sup> PPM3, (Profesor de la FUSBC) en conversación con Andrés Restrepo (entrevistador) 5 de junio de 2019.

Interpretación primera pregunta: Para esta pregunta se observan varias posiciones entre los entrevistados. El 25 % de profesores dice que es responsabilidad del estudiante en compañía del monitor quienes deben escoger qué competencias desarrollar. Otro 25 % de profesores dice que no sugiere al estudiante que competencias trabajar, aunque en su clase busca fomentar la claridad para que los estudiantes puedan proyectarse bien. Un 25 % de los entrevistados dice que escoger la competencia es responsabilidad del estudiante de acuerdo a lo que él considere más apropiado. Por el contrario, dice otro 25% de los educadores que sí sugiere el desarrollo de una competencia cuando identifica falencias en medio de unas entrevistas que se dan durante la carrera. En todo lo anterior no hay consenso, a ciencia cierta no es posible saber quién es el que debe orientar al estudiante o si lo debe hacer solo.

Conclusión primera pregunta: Por lo visto en esta pregunta, no es competencia del profesor decirle al estudiante que competencia debe desarrollar, su labor es lograr que el estudiante conozca la competencia para que la desarrolle. Solo se sugiere al estudiante en casos especiales o en las reuniones que se dan en la mitad de la carrera en casos en que hay que reorientar al practicante o se identifica una falencia.

2. ¿Revisa usted que el estudiante sí esté realizando la práctica en un ministerio donde desarrolle las competencias propuestas en el proyecto?

PPM1 afirma de manera clara que “en ese caso sí. Esa es mi respuesta.”<sup>124</sup> En la pregunta el profesor Mejía comunica: “Sí, mucho [...] cuando ellos me entregan el informe mensual yo leo con cuidado, [...] identifico áreas donde hay un estudiante que

---

<sup>124</sup> PPM1, entrevista.

efectivamente está desarrollando su competencia [...] también comparo notas con los estudiantes que no están logrando las competencias.”<sup>125</sup> La respuesta de PPM2, nos es tan segura y contundente como las de Mejía y PPM1, esto relata:

En cierto sentido sí, porque cuando el estudiante describe las actividades [...] debe describir cómo desarrollará esa competencia [...] cuando se hace el informe mensual [...] A veces el monitor describe, pero eso es muy poco [...] Entonces no es tan preciso llevar esa revisión.<sup>126</sup>

Por su parte PPM3 afirma:

Sí claro. Otra vez, el espacio en el que yo estaría como revisando eso sería esas entrevistas [...] una de las características de una formación por competencias es que [...] no te traza un camino único para poder alcanzar esa competencia [...] Entonces, más bien, yo percibo mi labor como ayudarle al estudiante que dentro de esa comunidad donde está identifique cuáles son los caminos que tiene abiertos para poder desarrollar tanto las competencias transversales del programa como otras.<sup>127</sup>

Interpretación segunda pregunta: En las respuestas todos los profesores afirman que si revisan que el estudiante esté en un ministerio donde desarrolle la competencia. Esto lo hacen por medio de revisar el proyecto, los informes mensuales y a través de unas entrevistas personalizadas a los estudiantes durante su carrera. Ahora bien, vale la pena resaltar la respuesta de un 25 % de profesores en la cual dice que una de las características de la formación por competencias es que no hay un único camino para alcanzarlas. Indican que cuando no se puede dar el cambio de ministerio, buscan que el estudiante halle maneras de desarrollar la competencia en el mismo ministerio.

Conclusiones segunda pregunta: Para la pregunta en cuestión los profesores entrevistados dicen que si revisan si el estudiante está realizando su práctica donde pueda

---

<sup>125</sup> Mejía, entrevista.

<sup>126</sup> PPM2, entrevista.

<sup>127</sup> PPM3, entrevista.

desarrollar la competencia propuesta en su proyecto. Para ello consideran el proyecto que el estudiante presenta y los informes mensuales, teniendo en cuenta esto van mirando cómo se desarrolla la competencia y en qué actividad. Ahora bien, el 25 % de los profesores dicen que una de las características de las competencias transversales es que se pueden desarrollar por varias vías. Esto implica que no siempre es necesario el cambio de ministerio o actividad. En este caso se propone que el estudiante debe buscar maneras de desarrollar la competencia de forma creativa y abrirse espacio dentro de la comunidad o ministerio y no esperar a que se dé la ocasión de que lo cambien.

Teniendo en cuenta los aportes de los profesores para esta pregunta, surgen otras inquietudes: ¿es importante que el estudiante cambie de actividad ministerial o no es trascendental? ¿Por qué se sugiere en el documento de práctica de la FUSBC que el estudiante cada semestre cambie de actividades ministerial con el fin de desarrollar las competencias si esto no es importante?<sup>128</sup>

3. ¿Hay alguna dificultad si el estudiante repite algunas competencias o no trabaja alguna?

En cuanto a esta pregunta PPM1 responde “Mira, eso yo no lo puedo determinar porque yo no llevo todo un proceso con el estudiante durante toda su carrera [...] no sé qué competencias transversales él ya trabajó [...] él puede estar colocando la misma siempre.”<sup>129</sup>

La respuesta de Mejía es diferente a la de PPM1, él contesta:

no le encuentro dificultad a que el estudiante repita alguna competencia o que el estudiante no seleccione alguna [...] porque yo reconozco que algunos [...] han desarrollado algunas competencias. Prefiero que el estudiante trabaje en las [...] que se siente con menor fortaleza.<sup>130</sup>

---

<sup>128</sup> FUSBC, *Coordinación de Práctica*, 1.

<sup>129</sup> PPM1, entrevista.

<sup>130</sup> Mejía, entrevista.

Lo que responde PPM2 es muy similar a lo dicho por Mejía, a ello dice “En que repita una competencia no hay dificultad porque eso significa que el estudiante [...] diga “no, en esa me siento bien [...]”. Puede ser que no la tome en este semestre, que la tome en el siguiente.”<sup>131</sup> Lo que afirma PPM3 guarda cierta relación con lo que responde Mejía y PPM2:

Hay unas competencias como estas [...] transversales que uno espera que todos los estudiantes las trabajen [...] Yo no creo que para decir que se trabajaron tienen que estar explícitas en un proyecto [...] Hay personas que cuando llegan a estudiar aquí ya son “duchos” en la oratoria [...] Pero el estudiante necesita aprender a identificar, [...] porque la práctica debe ser de integrar lo que se está aprendiendo en el aula con lo que se está haciendo. Pero los proyectos están diseñados y esto es muy intencional para que sea el estudiante, con la compañía de sus monitores el que defina qué va en ese proyecto [...] nuestro anhelo es que ese estudiante pueda seguir formándose.<sup>132</sup>

Interpretación tercera pregunta: El 25 % de los profesores dice que no puede saber si hay dificultad o no en que un estudiante trabaje una competencia y otra no, dice que no puede saberlo porque él no siempre tiene al estudiante. El 50 % de los entrevistados dicen que no hay dificultad en que desarrolle una competencia porque hay estudiantes que vienen con habilidades y se pueden enfocar en otras. Es preciso resaltar que un 25 % de los entrevistados dicen que se espera el estudiante se enfoque en las competencias que necesita crecer. Otro 25 % de ellos dice que se espera todos los estudiantes desarrollen todas las competencias transversales durante su carrera. De igual manera dice que el estudiante debe aprender a conocerse e identificar áreas en la que necesita crecer, entonces en compañía de su monitor decide que va en el proyecto.

---

<sup>131</sup> PPM2, entrevista.

<sup>132</sup> PPM3, entrevista.

Conclusión tercera pregunta: La información que nos arroja esta pregunta es un tanto confusa. Un 25 % de profesores en sus respuestas dicen que no pueden saber si un estudiante ha repetido una competencia o no ha trabajado alguna, porque no siempre están con los estudiantes. Por esta respuesta, parece que puede haber dificultad cuando se da el cambio de profesores en el proceso de la práctica, se dice esto porque el profesor que recibe un alumno nuevo no sabe cuáles competencias ha desarrollado el estudiante. No sabe cómo ha sido el proceso en la práctica, entonces no sabe si el estudiante nunca ha trabajado una competencia. Valdría la pena considerar aquí si tal vez es mejor que un mismo profesor acompañe la mayoría del proceso.

Se reconoce en el 75 % de los profesores entrevistados que coinciden en que hay estudiantes que vienen al Seminario con algunas habilidades, sin embargo, un 25 % sugiere que las competencias transversales las deben desarrollar los estudiantes durante su práctica y es un proceso que continua luego. Los profesores no están de acuerdo en cuanto quien guía al estudiante para que desarrolle las competencias. El 50 % de ellos parecen coincidir diciendo que el estudiante es autónomo en escoger la competencia, otro 25% de profesores dice que es una iniciativa del estudiante acompañado por el monitor, el asunto aquí es que los monitores parece que no saben de esta responsabilidad.

En este análisis también se nota que para el 50 % profesores no es problemático que un estudiante trabaje más una competencia o no trabaje alguna, dicen que la competencia transversal se puede trabajar de varias maneras, incluso sin ponerla en el proyecto, pero afirma que de hecho es algo en lo que todos los estudiantes deben trabajar durante toda su carrera. Parece ser que se busca con la práctica que el estudiante vaya poniendo en práctica lo que va aprendiendo en las materias, por ello se busca que el estudiante realice

actividades en el semestre según las materias que vea. Lo anterior supone que puede haber dificultades si un estudiante está viendo materias y realizando actividades que nada tiene que ver con ellas.

4. ¿Con qué criterio evalúa al estudiante que cambia de competencia, pero no de ministerio a la hora de realizar la práctica y qué dificultades se desprenden de este quehacer por parte del estudiante?

PPM1 responde de la siguiente manera: “insisto es que el estudiante debe estar desarrollando diferentes competencias...al cambiar de ministerio las competencias posiblemente van a ser otras. Y ¿qué dificultades se desprenden [...]? A pues que el estudiante no desarrolle todas las competencias.”<sup>133</sup> Mejía da una respuesta muy diferente a la anterior:

Lo que trato de hacer es insistir en que el estudiante cambie de ministerio. Y no lo asocio necesariamente con las competencias, [...] creo que estas competencias [...] se pueden adquirir [...] sin cambiar de ministerio [...] se estimula a buscar formas [...] de desarrollar una competencia.<sup>134</sup>

PPM2 por su parte dice:

uno verifica [...] que a través de esas actividades esté desarrollando sus competencias [...] Si el estudiante está haciendo su práctica en un ministerio musical, igual debe aprender a amar a Dios y a su prójimo [...] Que haya dificultad en eso, de pronto [...] no trabaje otras áreas [...] es muy limitado [...] lograr evaluar todo eso. Tendría que, [...] hacerse un seguimiento semestre tras semestre [...] para poder tener una evaluación mucho más completa.<sup>135</sup>

La información brindada por PPM3 es variada respecto a la anterior, ella dice:

---

<sup>133</sup> PPM1, entrevista.

<sup>134</sup> Mejía, entrevista.

<sup>135</sup> PPM2, entrevista.



no podemos entrar a exigirle [...] a una entidad [...] animamos al estudiante que aun cuando está [...] ese ministerio de alabanza [...] puede dirigir devocionales con el equipo de alabanza [...] el número de casos en que eso ocurre es muy reducido [...] Hay convenio con ministerios en la ciudad.<sup>136</sup>

Interpretación cuarta pregunta: Para 25 % de profesores es necesario que el estudiante cambie de ministerio y hace énfasis en ello, una dificultad mencionada es que el estudiante no desarrolle las competencias. El otro 75 % de los entrevistados coinciden en que las competencias se pueden desarrollar aún en un mismo ministerio, entonces lo que buscan es que el estudiante cambie la competencia y tenga un enfoque diferente, que busque alternativas de trabajar las competencias en el mismo ministerio. En los pocos casos donde se presentan estas dificultades, se sugiere al estudiante mirar ministerios para eclesiales con los que la FUSBC tiene convenios. Se resalta que hay algunas dificultades para evaluar el proceso por lo que se depende mucho de los informes y los aportes del monitor, un 25% de los entrevistados sugiere hacer seguimiento a las carpetas semestre a semestre en cada estudiante de modo que esto ayude a saber si el estudiante si está trabajando en todas las competencias.

Conclusiones cuarta pregunta: Las respuestas para esta pregunta varían, un 75 % de los profesores de los entrevistados coinciden en que las competencias se pueden desarrollar en un mismo ministerio, aunque el énfasis que se hace siempre es a que el estudiante cambie de ministerio. Según dicen los entrevistados, los practicantes pueden desarrollar las diferentes competencias en el mismo ministerio siempre y cuando se les de enfoques diferentes teniendo en cuenta la competencia. Para un 25 % de los profesores la evaluación de las competencias es difícil y muy limitada porque son cosas que cuesta medir. Sin

---

<sup>136</sup> PPM3, entrevista.

embargo, dice que para evaluar se considera la competencia propuesta en el proyecto y la actividad. Se nota que pueden darse dificultades en el proceso cuando los profesores son rotados o cuando no conocen el proceso del estudiante. Un 25 % profesores sugiere que algo que puede ayudar a tener una mejor evaluación sería hacer seguimiento a cada estudiante en todos los semestres para ver qué competencias ha trabajado y cuáles no.

Un 25 % de los profesores ve como problemático que los estudiantes no cambien de actividad ministerial o que no trabajen alguna competencia. Para solucionar la dificultad siempre se busca que el estudiante cambie de actividad y una de las dificultades que se da en el proceso que el estudiante no alcance la competencia.

Por lo visto en este análisis, las opiniones de los profesores son diversas, se encuentran diferentes puntos de vista en este tema y se nota que hace falta claridad en el proceso. Los profesores necesitan tener directrices respecto a qué hacer en cada caso. Es preciso que haya consenso en la forma como ellos guían a los estudiantes. Así mismo para mayor efectividad a la hora de acompañar a los estudiantes en el proceso de práctica, valdría la pena considerar el hecho de que tal vez sea mejor que un solo profesor esté con el mismo grupo de práctica siempre o que cuando se dé la rotación, haya un informe y empalme para que quien recibe al estudiante sepa el proceso de la práctica de cada uno.

5. ¿Qué actividad realiza en su clase para ayudar al estudiante a desarrollar las competencias ministeriales transversales en el ejercicio de la práctica?

PPM1 responde lo siguiente a la pregunta:

la dinámica de la clase, [...] se insiste mucho en el estudiante que va a compartir ese día, [...] se encargue de servir, [...] que tenga organizado el lugar, [...] Entonces, en

ese sentido, se están desarrollando competencias de amor al prójimo, de poder recibir.<sup>137</sup>

La respuesta del Profesor Mejía es un tanto diferente a lo anterior:

Antes de la clase yo reviso, [...] las competencias que cada estudiante seleccionó [...] comparaciones con el semestre anterior para asegurar que el estudiante [...] seleccionando una nueva competencia [...] sí hago en la clase es socializar [...] para integrar y desarrollar las competencias en las prácticas.<sup>138</sup>

PPM2 por su parte al ser abordada para esta pregunta responde de manera muy parecida al profesor Gutiérrez, dice que “la actividad de que ellos compartan durante el tiempo de la práctica [...] ahí se desarrollan,[...]la competencia de recibir y dar por el estudiante, de ser vulnerables, [...] El hecho de que a veces el profesor comparta sus experiencias.”<sup>139</sup> PPM3 menciona en su respuesta elementos diferentes a los demás entrevistados, ella afirma: “El elemento de formación espiritual creo que toca con varios de estas competencias transversales [...] Por otro lado, dos de las materias que yo enseñé aquí en la institución [...] pero esa es mi forma de ayudar con eso.”<sup>140</sup>

Interpretación quinta pregunta: Los profesores creen que las actividades que realizan en clase ayudan al desarrollo de las competencias, estas actividades son los compartires en clase, dar refrigerios, servir, hablar de las experiencias de la práctica y de la vida personal. Un 25 % de los entrevistados también menciona el elemento espiritual y otras clases que ayudan en la formación de las competencias.

---

<sup>137</sup> PPM1, entrevista.

<sup>138</sup> Mejía, entrevista.

<sup>139</sup> PPM2, entrevista.

<sup>140</sup> PPM3, entrevista.

Conclusiones quinta pregunta: Otras actividades hechas en la clase de práctica que contribuyen al desarrollo de las competencias son: los compartires en clase, estos incluyen refrigerios, el contar como le va en la práctica, los devocionales, las mentorías que se comparten en clase y cuando se integran elementos de otras materias. Otras formas de hacerlo son por medio de revisar los informes en medio de la clase y las experiencias contadas por los profesores.

6. ¿Cuándo se considera que el estudiante adquirió las competencias de su práctica?

PPM1 afirma “para mí es muy importante la auto evaluación que hace el estudiante [...]También[...]la evaluación que hace del monitor...pienso que hay competencias que se están cumpliendo en el momento, pero creo que hay competencias que dan fruto más adelante.”<sup>141</sup> La respuesta del profesor Mejía tiene elementos similares a la de PPM1 y otros diferenciales, esto responde:

Ese no tiene una calificación de 1 a 5[...] las competencias transversales tienen unos márgenes de acción [...] el informe del monitor [...] no es tanto que las haya adquirido, sino [...] que no las está adquiriendo [...] enfatizamos mucho el comentario del monitor [...] una práctica que ha sido bastante difícil [...] debemos trabajar mucho más [...] el informe mensual debe reflejar la articulación de las competencias.<sup>142</sup>

A la misma pregunta PPM2 contesta que “no puedo decir que el estudiante desarrolló en un 100% [...] son competencias que se alargan para el resto de la vida [...] pero uno sí puede ver en los cambios que va observando en el estudiante.”<sup>143</sup> PPM3 afirma algo que tiene relación a lo mencionado por PPM1 y Mejía:

La evaluación que hacen el monitor [...] la autorreflexión [...] a veces, [...] prima más el, “qué digo aquí para [...]una buena nota [...]” las entrevistas también nos

---

<sup>141</sup> PPM1, entrevista.

<sup>142</sup> Mejía, entrevista.

<sup>143</sup> PPM2, entrevista.

permiten evaluar[...]hay algunas preguntas que se hacen que sacan a relucir la forma en que el estudiante ha interiorizado.<sup>144</sup>

Interpretación sexta pregunta: Se puede notar en las respuestas que dan los profesores que el 75 % de ellos dan mucha importancia a los informes mensuales, a las evaluaciones del monitor y la reflexión final que hace el estudiante. Los profesores reconocen que es difícil evaluar el proceso porque no es algo que se pueda evaluar de 1 a 5, además la información que aportan los monitores en sus informes es limitada. También se menciona que a veces las reflexiones del estudiante están viciadas por el interés de tener una nota y no necesariamente refleja su desempeño. Por lo cual un 25 % de profesores sugiere que las entrevistas realizadas durante la carrera dejan ver mejor qué tanto ha crecido el estudiante. Así mismo se sugiere un seguimiento cada semestre al estudiante de modo que su pueda ver su crecimiento a lo largo de toda la carrera. Se menciona que es más fácil evaluar cuando un estudiante no ha alcanzado las competencias que cuando las está desarrollando.

Conclusiones sexta pregunta: Los profesores en su mayoría resaltan la importancia de las evaluaciones del monitor y las reflexiones a fin de semestre a la hora de considerar si un estudiante desarrolló o no las competencias transversales. De igual manera los informes mensuales y las notas de los profesores en ellos, aunque reconocen que son muy escasos. Otro de los asuntos vistos aquí, es la dificultad a la hora de evaluar el proceso, un 25 % de los profesores dice que es más fácil ver cuando el estudiante no está desarrollando las competencias, también se resalta la importancia de las entrevistas en los últimos semestres.

---

<sup>144</sup> PPM3, entrevista.

Lo antes analizado muestra que para considerar si el desarrollo de la competencia se da, se hace mucho énfasis en las evaluaciones del monitor y la reflexión al fin de semestre. Pero ¿realmente son tan confiables los datos recogidos en estos documentos? vale la pena considerar si es posible tener otros elementos más precisos a la hora de hacer tal evaluación.

7. ¿Otro aporte que usted quiera hacer respecto al tema de investigación?

En cuanto a aportes o sugerencias a esta investigación PPM1 dice: “muy importante que el estudio se esté haciendo porque de los tres rangos de competencias que hay en la práctica ministerial, creo que este es el que menos se evalúa[...]que el estudiante sepa que eso es importante.”<sup>145</sup> Por su parte el profesor Mejía dice “está seriedad que nosotros en la FUSBC le damos a la práctica ministerial y la formación espiritual refleja que tenemos interés en [...] la integralidad [...] creo que una investigación como la tuya le aporta mucho [...] a repensar estas cosas.”<sup>146</sup> PPM2 sugiere lo siguiente: “No, considero que es muy importante lo que están haciendo, mirar cómo la FUSBC está aportando [...] hacer un seguimiento de la carpeta de cada estudiante, qué competencias el estudiante ha desarrollado.”<sup>147</sup> La PPM3 hace comentarios para considerar “el reto de esa tensión de estar continuamente evaluando de no aferrarse [...] Y poder decir si esa investigación arroja que esas cosas no están funcionando bien [...] hacer algunos ajustes que ayudarían a que esto funcionara mejor todavía.”<sup>148</sup>

---

<sup>145</sup> PPM1, entrevista.

<sup>146</sup> Mejía, entrevista.

<sup>147</sup> PPM2, entrevista.

<sup>148</sup> PPM3, entrevista.

Interpretación séptima pregunta: Los profesores manifiestan la importancia de estas investigaciones que permitan hacer mejoras al proceso de ser necesario. Resaltan la importancia que se le ha dado al proceso de práctica con miras a apuntarle a una educación de calidad e integral para las personas. Se sugiere nuevamente por un 25 % de entrevistados hacer seguimiento a las carpetas del practicante cada semestre para observar si hay crecimiento en el desarrollo de las competencias transversales.

Conclusión séptima pregunta: Los profesores entrevistados ven con buenos ojos la evaluación a las competencias transversales y este tipo de investigación buscando con ello la excelencia de la FUSBC, pensando en hacer ajustes al proceso de ser necesario.

### **Conclusiones entrevistas profesores**

Según dicen los entrevistados, no es competencia del profesor decirle al estudiante que competencia debe desarrollar, su labor es lograr que el estudiante conozca la competencia para que la desarrolle. Solo se sugiere al practicante en casos especiales o en las entrevistas que se dan a mitad carrera en casos en que hay que reorientar al estudiante o se identifica una falencia. Los profesores revisan si el estudiante está realizando su práctica donde pueda desarrollar la competencia propuesta en su proyecto. Para ello consideran el proyecto que el estudiante presenta y los informes mensuales, teniendo en cuenta esto, van mirando cómo se desarrolla la competencia y en qué actividad. Ahora bien, un 25 % de los entrevistados dice que una de las características de las competencias transversales es que se puede desarrollar por varias vías. Esto implica que no siempre es necesario el cambio de ministerio o actividad. En este caso se propone que el estudiante debe buscar maneras de desarrollar la competencia de forma creativa, abrirse espacio dentro de la comunidad o ministerio y no esperar a que se dé la ocasión de que lo cambien. En cuanto a este tema

surgen interrogantes: ¿es importante que el estudiante cambie de actividad ministerial o no es trascendental? ¿Por qué se sugiere en el documento de práctica de la FUSBC que el estudiante cada semestre cambien de actividades ministeriales con el fin de desarrollar las competencias?

Para algunas preguntas la información recogida de los profesores es un poco confusa. Un 25 % de entrevistados dicen que ellos no pueden saber si un estudiante ha repetido una competencia o no ha trabajado alguna porque no siempre están con los estudiantes. Parece que puede haber dificultad cuando se da el cambio de profesores en el proceso de la práctica, se dice esto porque el profesor que recibe en alumno nuevo no sabe cuáles competencias ha desarrollado el estudiante.

Se reconoce en el 75 % de los profesores entrevistados que coinciden en que hay estudiantes que vienen al Seminario con algunas habilidades, sin embargo, sugieren que las competencias transversales las deben desarrollar los estudiantes durante su práctica y es un proceso que continúa luego. No están de acuerdo en cuanto a quien guía al estudiante para que desarrolle las competencias. El 50 % de ellos parecen estar de acuerdo diciendo que el estudiante es autónomo en escoger la competencia, otro 25% dice que es una iniciativa del estudiante acompañado por el monitor, el asunto aquí es que los monitores parece que no saben de esta responsabilidad. Según esto, los profesores no tienen muy claro esto, Además lo investigado hasta aquí, nos dice que los monitores no ayudan a los practicantes a escoger sus competencias, ellos reciben el proyecto diligenciado. Entonces no se sabe de quién es la responsabilidad de guiar al estudiante a escoger las competencias o si él lo debe hacer solo.

Se encontró además que el 25 % de los entrevistados afirma que el estudiante debe enfocarse en desarrollar las competencias que tiene falencias o necesita crecer. Contrario a



esto es el criterio que tienen los monitores para cambiar a los estudiantes de ministerio o actividad. Varios monitores dicen en la entrevista que los rotan cuando identifican que tiene habilidades en algún área, entonces lo ubican en ella. Por lo visto el criterio para hacer una actividad es diferente. El estudiante busca hacer una actividad para fortalecer o desarrollar la competencia, el monitor busca ubicar y cambiar de actividad al estudiante cuando descubre que tiene habilidad en ella y puede aportar a la agencia. En este caso no se tiene claro la razón para que un practicante participe en un ministerio.

En este análisis también se nota que para el 50 % de profesores no es problemático que un estudiante trabaje más una competencia o no trabaje alguna, otro 25 % dice que la competencia transversal se puede trabajar de varias maneras, incluso sin ponerla en el proyecto, pero afirma que de hecho es algo en lo que todos los estudiantes deben trabajar durante toda su carrera. Parece ser que se busca con la práctica que el estudiante vaya ejerciendo lo que ha aprendiendo, por ello se busca que realice actividades en el semestre según las materias que vea. Lo anterior supone que puede haber dificultades si un alumno está viendo materias y realizando actividades que nada tiene que ver con ellas.

El 50 % de profesores coinciden en que las competencias se pueden desarrollar en un mismo ministerio, aunque el énfasis que se hace siempre es a que el estudiante cambie de actividad. Según esto pueden desarrollar las diferentes competencias en el mismo ministerio siempre y cuando se les de enfoques diferentes teniendo en cuenta la competencia. Para un 25 % de los profesores la evaluación de las competencias es difícil porque son cosas que cuesta medir. Sin embargo, dice que para evaluar se considera la competencia propuesta en el proyecto y la actividad. Se nota que pueden darse dificultades cuando los profesores son rotados o cuando no conocen el proceso del estudiante.

Un 25% de profesores sugiere puede ayudar a tener una mejor evaluación si se hace seguimiento a cada estudiante en todos los semestres para ver qué competencias ha trabajado. Un 25 % de los profesores ve como problemático que los estudiantes no cambien de actividad ministerial o que no trabajen alguna competencia. Por ello se busca que el estudiante cambie de actividad para garantizar que alcance la competencia. Por lo visto, las opiniones de los profesores son diversas, se encuentran diferentes puntos de vista en este tema y se nota que hace falta claridad en el proceso. Es preciso que haya consenso en la forma como ellos guían a los estudiantes. Así mismo para mayor efectividad a la hora de acompañar a los estudiantes en la práctica, valdría la pena considerar el hecho de que tal vez sea mejor que un solo profesor esté con el mismo grupo de práctica siempre o que cuando se dé la rotación, haya un informe y empalme para que quien recibe al estudiante sepa el proceso de la práctica de cada alumno.

Las actividades hechas en la clase de práctica que contribuyen al desarrollo de las competencias son los compartires en clase, estos incluyen refrigerios, el contar como le va en la práctica, los devocionales, las mentorías y cuando se integran elementos de otras materias. También se hace revisando los informes en medio de la clase y las escuchando las experiencias contadas por los profesores. Se cree que esta actividad de los compartires en clase son muy importante, se debe buscar maneras de mejorarlo y que todos los estudiantes participen activamente.

Los profesores en su mayoría resaltan la importancia de las evaluaciones del monitor y las reflexiones a fin de semestre a la hora de considerar si un estudiante desarrolló o no las competencias transversales. De igual manera los informes mensuales y las notas de los monitores en ellos, aunque reconocen que son muy escasos. Otro de los

asuntos vistos aquí, es la dificultad a la hora de evaluar el proceso, un 25 % de los entrevistados dicen que es más fácil ver cuando el estudiante no está desarrollando las competencias, también se resalta la importancia de las entrevistas en los últimos semestres. Se hace mucho énfasis en las evaluaciones del monitor y la reflexión al fin de semestre.

Ahora bien, por lo visto hasta aquí, en muchos casos la información del monitor en sus informes es reducida, también que las reflexiones de los estudiantes podrían estar influenciados por el interés de la nota. Vale la pena considerar si es posible tener otros elementos más precisos a la hora de hacer tal evolución. Pensando en esto, los profesores entrevistados ven con buenos ojos la evaluación a las competencias transversales y este tipo de investigación, buscando con ello la excelencia de la FUSBC.

#### **Análisis de entrevistas a coordinador y ex coordinador de práctica**

Se pensó en entrevistar al coordinador de la práctica porque conoce bien el proceso, puesto que él es una de las personas que participa de manera directa de la formación de los estudiantes y es el encargado de dar directrices para la práctica. Además, tiene contacto directo con profesores y monitores, esto lo convierte en una de las fuentes principales para ser consultadas en esta investigación. De igual manera se acordó entrevistar al ex coordinador por su experiencia al frente de la dirección de práctica, por todo lo que conoce del proceso y porque a través de él se suma información relevante a la investigación. A continuación, las preguntas realizadas a los implicados.

1. ¿Qué espera la FUSBC del proceso de práctica profesional ministerial de los estudiantes teniendo en cuenta las competencias en formación ministerial transversal?

A la anterior pregunta el coordinador Fields afirma lo siguiente:

uno espera[...]un seguidor de Jesucristo y a la vez que va siendo transformado por Cristo por medio del Espíritu Santo que también ejerce ese rol pastoral de alguien que hace discípulos en la iglesia[...]Entonces que nuestros egresados sean[...]conocidos por un profundo fervor y amor apego al Señor[...]se espera que un egresado de la FUSBC está desarrollando su ministerio en una comunidad[...]esperamos que un egresado que ha pasado cinco años,[...]tiene[...]un corazón que es más para servir a la iglesia[...]lo que esperamos[...]es que ellos puedan coger todo lo que han aprendido de la práctica[...]y que ese siga en el ministerio.<sup>149</sup>

La respuesta de la ex coordinadora Montoya, en resumidas cuentas, es similar a la de Fields, ella dice “Que el estudiante se haga discípulo de Cristo para que después pueda hacer discípulos. Como líder que sea un discípulo que forme discípulos.”<sup>150</sup>

Interpretación primera pregunta: Lo que espera la FUSBC teniendo en cuenta las competencias en la práctica es que sus estudiantes y egresados sean discípulos que hacen discípulos de Cristo. Que son conocidos dentro y fuera de la iglesia como personas llenas del amor de Dios y dispuestas a entregarlo a otros. Personas dispuestas a servir, que dan su conocimiento, que aprenden de las personas a las que sirven y ministran, que no son arrogantes, que muestran sus debilidades, que son vulnerables y ministran en medio de sus luchas mostrando que también están siendo perfeccionados por el Señor. Personas que conocen bien a su iglesia y comunidad y que hablan a sus necesidades a través del evangelio.

Conclusión primera pregunta: Lo que espera la FUSBC del proceso de práctica ministerial teniendo en cuenta las competencias es que los estudiantes o egresados sean discípulos que forman discípulos de Cristo. que sean personas que aman a Dios y a las

---

<sup>149</sup> Andrew Fields (coordinador de práctica ministerial FUSBC) en conversación con Andrés Restrepo (entrevistador), 04 junio de 2019.

<sup>150</sup> Gloria Patricia Montoya (ex coordinadora de práctica ministerial FUSBC) en conversación con Andrés Restrepo (entrevistador), 8 de agosto de 2019.

personas, que sirven en humildad identificando bien su rol, que dan y reciben de la comunidad, que muestran sus luchas y la obra de Dios en ellos, que entienden y conocen la situación de la comunidad y hablan con las enseñanzas a sus necesidades.

2. El desarrollo de competencias ministeriales transversales responde a la realización de diversas actividades ministeriales. ¿Cómo se acerca la FUSBC a ese trabajo en la iglesia?

Fields responde argumentando lo siguiente:

Tenemos varios mecanismos de evaluar. Uno es el proyecto de práctica [...] como FUSBC no obligamos que el estudiante desarrolle todas las competencias [...] Dejamos eso más a la discreción del estudiante en conversación con su monitor [...] la reflexión personal del estudiante [...] esperamos que el profesor está mirando eso y que el profesor dice “ah mira esto es lo que hiciste el semestre pasado”. No siempre sirve, [...] porque a veces cambia el profesor entre semestre y no tienen tanto conocimiento como esto [...] el monitor brinda retroalimentación al final del semestre [...] autoevaluación del estudiante [...] una entrevista que se espera que ayude al estudiante a pensar en cómo está construyendo esas competencias [...] intentamos realizar una reunión cada semestre, [...] no ha funcionado tener reuniones cada semestre, entonces una vez al año [...] intervengo cuando escucho que hay un problema [...] directamente por medio de correo o una llamada.<sup>151</sup>

La respuesta de Montoya tiene similitud con la de Fields en la mayoría de los puntos mencionados “hay convenios donde están especificados objetivos [...] los monitores que se espera se comuniquen con la FUSBC a través de los informes [...] el docente encargado del taller de práctica [...] El contacto que el coordinador de práctica tiene con las respectivas agencias.”<sup>152</sup>

Interpretación segunda pregunta: Los acercamientos de la FUSBC a las agencias de práctica para saber cómo va el proceso de los estudiantes, se da de varias maneras. Por

---

<sup>151</sup> Fields, entrevista.

<sup>152</sup> Montoya, entrevista.

medio de los proyectos de práctica que deben ser elaborados por el estudiante y monitor. Hay acercamiento al proceso por medio de las evaluaciones del monitor al final de semestre y los informes mensuales. Así mismo, por medio de la reflexión final del estudiante. En estos documentos se espera conocer cómo ha sido el proceso del estudiante respecto al desarrollo la competencia propuesta en su proyecto. Otra forma de hacerlo es siguiendo el proceso de práctica semestre a semestre de cada alumno y por medio de las entrevistas a los estudiantes en segundo, quinto y octavo semestre. De igual manera por medio de la reunión cada año con los monitores, en la cual se busca informar en qué consiste la práctica del estudiante. El coordinador también dice que a veces hay contacto directo cuando se presenta una situación especial en el ejercicio de la práctica. También este acercamiento se da por medio de los convenios en los que hay compromisos que se espera las partes involucradas cumplan.

Conclusiones segunda pregunta: Los acercamientos de la FUSBC al proceso de práctica de los estudiantes en las agencias se dan por medio de convenios en los que se especifica las responsabilidades de las partes. Se hace la aclaración que el seminario no obliga a que el estudiante desarrolle una competencia en un semestre y en otro semestre otra, se espera que las competencias a desarrollar sean escogidas por el estudiante en diálogo con su monitor. Aquí vuelve a mencionarse la expectativa de que el monitor acompañe al estudiante a escoger las competencias, el asunto es que no se da. Para la FUSBC son importantes los documentos que aportan el monitor y el estudiante porque en ellos se conoce desde dos algunos distintos como ha sido el proceso de práctica.

Otra forma de acercarse es por medio de las entrevistas a los estudiantes durante su carrera para conocer cómo van en el desarrollo de la competencia y en la práctica en la

agencia. Así mismo está el acompañamiento del profesor, las reuniones entre la FUSBC y los monitores que se hace cada año y los contactos directos cuando se presenta una situación especial.

De este proceso de acercamiento llaman la atención dos cosas. Las reuniones con los monitores no han funcionado muy bien dos veces por año, por lo que se está haciendo una vez nada más. Otro asunto es que se espera que el profesor de la práctica haga seguimiento semestre a semestre del desarrollo de las competencias por el alumno, pero hay dificultades cuando se cambia de profesor porque esto interrumpe el acompañamiento que se ha dado. El nuevo profesor no está tan enterado del crecimiento del estudiante y de la relación con la agencia.

3. ¿Cómo se relaciona la FUSBC con los monitores de práctica en cuanto a asignación de actividades ministeriales, rotación del estudiante en las actividades y acompañamiento del monitor al estudiante?

Esto es lo que responde Fields cuando es interrogado sobre este asunto:

Es difícil. Suele ser que en la reunión que tenemos con los monitores...las entrevistas la profesora Saskia y yo intentamos orientar a los estudiantes a cómo tener esos diálogos con los monitores[...]Entonces muchas de las iglesias miran las necesidades [...] En casos graves [...] suelo explicar al monitor nuestro sistema de desarrollo de competencias, no para obligarles a hacer algún tipo de actividad [...] pero podemos animarles por nuestra visión del desarrollo de competencias y formación ministerial que el estudiante va desarrollando diferentes competencias.<sup>153</sup>

En la respuesta de Montoya se encuentran elementos similares a los ya antes mencionados por Fields:

---

<sup>153</sup> Fields, entrevista.

Por escrito, reunión a principio de semestre [...], correo, [...] La FUSBC respeta [...] Es la agencia de práctica quien desde su realidad ubica al practicante [...] desde ahí, ayudarle [...] a resolver problemas en el área laboral, pero a la manera bíblica.<sup>154</sup>

Interpretación tercera pregunta: El acercamiento a los monitores se da por medio de las reuniones que se dan una vez al año. En ella se le explica al monitor la formación por competencias. Dice el coordinador que en ocasiones es difícil la rotación de los estudiantes o las actividades que buscan realizar por la estructura de la iglesia. Parece que en ocasiones los monitores ubican al estudiante según la necesidad de la agencia y no tanto la del estudiante. Otra forma en la que buscan acercarse es orientando al estudiante en las entrevistas o cuando el profesor señala que hay dificultades, en esos casos el coordinador interviene buscando conciliar, ya que no se puede obligar a la agencia a hacer cambios o rotaciones. De igual manera se investiga en primera instancia con el estudiante y se busca ayudarlo a abrirse camino, a que aprenda a resolver los problemas de una manera bíblica.

Conclusión tercera pregunta: Los acercamientos con el monitor se dan por medio de las reuniones cada año, por medio de los convenios. En ocasiones se comunican por llamadas o correos. La FUSBC busca informar al monitor de la formación por competencias y lo que se espera en la práctica para que el estudiante las desarrolle. Se reconoce que es difícil puesto que cada agencia es diferente y no se le puede obligar donde ubicar al estudiante, es algo que la agencia decide. Por otro lado, la FUSBC busca orientar a los estudiantes por medio de las reuniones de manera que aprendan negociar la forma de hacer su práctica. Parece que en ocasiones se dan dificultades y es allí cuando el monitor interviene en las partes buscando conciliar

---

<sup>154</sup> Montoya, entrevista.



4. ¿Cuál es el papel de la FUSBC con el estudiante que no tiene rotación ministerial en la iglesia, pensando en que alcance las competencias de forma completa?

Fields afirma lo siguiente considerando la pregunta:

Nuestra primera línea de ataque ahí sería la entrevista [...] intentamos [...] abrir la perspectiva del estudiante [...] la transversalidad de las competencias nos ayuda a decirle al estudiante, “mira, puedes [...] dar y recibir [...] si estás como limpiando el templo [...] la rotación es difícil.”<sup>155</sup>

Montoya responde sin dar muchos detalles lo siguiente: “Las competencias se pueden vincular a cualquier actividad. El desarrollo de las mismas no depende de una actividad.”<sup>156</sup>

Interpretación cuarta pregunta: La FUSBC por medio de las entrevistas busca saber cómo le va al estudiante en su práctica. Dice que el seminario no puede obligar a la agencia a hacer rotación del estudiante, se menciona que es un proceso difícil porque hay agencias de tradiciones que no van a cambiar. Por lo cual la entrevista es un medio para orientar al estudiante en su ministerio, para buscar alternativas en las actividades que le permitan desarrollar la competencia. Dice que las competencias transversales se pueden trabajar sin necesidad de cambiar actividad, entonces en esos casos se ayuda al estudiante a hallar la forma de hacerlo dentro de lo que está haciendo.

Conclusiones cuarta pregunta: Lo que la FUSBC hace en casos donde no hay rotación del estudiante en la práctica es reorientar al estudiante para que halle formas de desarrollar las competencias transversales dentro de la misma actividad o ministerio. Esto se puede hacer porque las competencias transversales no dependen de una actividad, se pueden desarrollar en un mismo ministerio. Esto se da porque a veces es difícil que un

---

<sup>155</sup> Fields, entrevista.

<sup>156</sup> Montoya, entrevista.

alumno tenga la rotación por diferentes ministerios y la FUSBC no puede obligar a una agencia a que haga rotaciones para el estudiante, solo hace sugerencias. Solo se hacen sugerencias para que se consideren las competencias, pero en casos extremos se le muestran al estudiante las diferentes opciones que se tienen para hacer la práctica en un ministerio para eclesial.

5. ¿Qué otras actividades desarrollan en la FUSBC a parte de las materias y la práctica ministerial para que los estudiantes adquieran las competencias?

Fields menciona que

La vida en comunidad [...] actividades recreativas como deportes [...] noche de colonias [...] el servicio religioso [...] la reunión de la brecha, los devocionales de solteros; en el pasado hemos tenido algo para los casados [...] semillero de investigación [...] la huerta, [...] para trabajar aquí.<sup>157</sup>

La respuesta de Montoya de manera resumida es igual a la de Fields, “La vida en comunidad permite que se adquieran las competencias si el estudiante viene con un corazón enseñable.”<sup>158</sup>

Interpretación quinta pregunta: Se resalta en esta respuesta la vida en comunidad como otra actividad que la FUSBC provee al estudiante para desarrollar las competencias transversales. Dice el coordinador que bienestar institucional provee espacios para los estudiantes en donde se desarrollan esas competencias. Se mencionan los devocionales de solteros, la convivencia, los servicios religiosos, las actividades de recreación y deporte y el trabajo remunerado que estudiantes hacen en la FUSBC. Otra actividad mencionada por el

---

<sup>157</sup> Fields, entrevista.

<sup>158</sup> Montoya, entrevista.

entrevistado son los semilleros de investigación, en ellos se les ayuda a los estudiantes a articular y aplicar la teología.

Conclusiones quinta pregunta: Se resalta en esta respuesta la vida en comunidad como otra actividad que la FUSBC provee al estudiante para desarrollar las competencias transversales. Dice el coordinador que bienestar institucional provee espacios para los estudiantes en donde se desarrollan esas competencias. Se mencionan los devocionales de solteros, la convivencia, los servicios religiosos, las actividades de recreación y deporte y el trabajo remunerado que estudiantes hacen en la FUSBC. Otra actividad son los semilleros de investigación, en ellos se les ayuda a los estudiantes a articular y aplicar la teología.

6. ¿Otro aporte que usted quiera hacer respecto al tema de investigación?

Cuando se preguntó por los aportes, Fields sugiere: “hablando de rotación, tener diferentes competencias cada semestre...cuando los estudiantes tienen que entregar sus proyectos [...] entregar una copia de su proyecto del semestre anterior [...] para que el profesor pueda ver que están desarrollando diferentes competencias.”<sup>159</sup> Por su parte

Montoya aporta a esta investigación que:

Muchos de los problemas que se presentan [...] es porque los estudiantes les cuesta trabajar bajo autoridad, [...] hay que trabajar más, [...] En la práctica 8 se orienta [...] esa parte para que los estudiantes aprendan a relacionarse con sus superiores.<sup>160</sup>

Interpretación sexta pregunta: El coordinador sugiere que tiene en mente la posibilidad de que los estudiantes al inicio del semestre entreguen copia del proyecto anterior para hacer seguimiento a la competencia y ministerio donde ha venido desarrollando la competencia, esto pensando en los momentos que se dan cambios de

---

<sup>159</sup> Fields, entrevista.

<sup>160</sup> Montoya, entrevista.

profesores. Otro asunto mencionado en las respuestas es que los estudiantes de la FUSBC presentan dificultades a la hora de estar bajo autoridad. Esto ha llevado a la institución a hacer cambios para los últimos semestres de modo que los alumnos aprendan a resolver conflictos a la manera bíblica.

Conclusiones sexta pregunta: Se mencionan posibles cambios con el fin de mejorar en el seguimiento al estudiante en el desarrollo de las competencias y el ejercicio ministerial. Se plantea la posibilidad de que el estudiante entregue una copia de su proyecto anterior, esto ayudaría al profesor cuando es nuevo o para recordar al que ya conoce el proceso, donde está el estudiante respecto a las competencias transversales y su relación con la agencia.

Se menciona las dificultades que presentan los estudiantes en la práctica. Estos problemas radican en la falta de sujeción a las autoridades, muchos estudiantes les cuesta manejar buena relación con sus superiores y esto genera dificultades.

### **Conclusiones de entrevistas al coordinador y ex coordinador de práctica**

Lo que espera la FUSBC del proceso de práctica ministerial teniendo en cuenta las competencias es que los estudiantes o egresados sean discípulos que forman discípulos de Cristo. Que sean personas que aman a Dios y a las personas, que sirven en humildad identificando bien su rol, que dan y reciben de la comunidad, que muestran sus luchas y la obra de Dios en ellos, que entienden y conocen la situación de la comunidad y hablan con las enseñanzas a sus necesidades.

Los acercamientos de la FUSBC al proceso de práctica de los estudiantes en las agencias se dan por medio de convenios en los que se especifica las responsabilidades de las partes. Se hace la aclaración que el seminario no obliga a que el estudiante desarrolle

una competencia en un semestre y en otro semestre otra, se espera que las competencias a desarrollar sean escogidas por el estudiante en diálogo con su monitor. Para la FUSBC son importantes los documentos que aportan el monitor y el estudiante porque en ellos se conoce desde dos algunos distintos como ha sido el proceso de práctica. En este punto que más claro que son los monitores de práctica quienes deben guiar a los estudiantes para que escojan la competencia que más necesitan desarrollar.

Otra forma de acercarse es por medio de las entrevistas a los estudiantes durante su carrera para conocer cómo van en el desarrollo de la competencia y en la práctica en la agencia. Así mismo está el acompañamiento del profesor, las reuniones entre la FUSBC y los monitores que se hace cada año y los contactos directos cuando se presenta una situación especial. De este proceso de acercamiento llaman la atención dos cosas. Las reuniones con los monitores no han funcionado muy bien dos veces por año, por lo que se está haciendo una vez nada más. Otro asunto es que se espera que el profesor de la práctica haga seguimiento semestre a semestre del desarrollo de las competencias por el alumno, pero hay dificultades cuando se cambia de profesor porque esto interrumpe el acompañamiento que se ha dado. El nuevo profesor no está tan enterado del crecimiento del estudiante y de la relación con la agencia.

Los acercamientos con el monitor se dan por medio de las reuniones cada año, por medio de los convenios. En ocasiones se comunican por llamadas o correos. La FUSBC busca informar al monitor de la formación por competencias y lo que se espera en la práctica para que el estudiante las desarrolle. Se reconoce que es difícil puesto que cada agencia es diferente y no se le puede obligar donde ubicar al estudiante, es algo que la agencia decide. Por otro lado, la FUSBC busca orientar a los estudiantes por medio de las

reuniones de manera que aprenda negociar la forma de hacer su práctica. Parece que en ocasiones se dan dificultades y es allí cuando el coordinador interviene en las partes buscando conciliar

Lo que la FUSBC hace en casos donde no hay rotación del estudiante en la práctica es reorientar al estudiante para que halle formas de desarrollar las competencias transversales dentro de la misma actividad o ministerio. Esto se puede hacer porque las competencias transversales no dependen de una actividad, se pueden desarrollar en un mismo ministerio. Esto se da porque a veces es difícil que un alumno tenga la rotación por diferentes ministerios y la FUSBC no puede obligar a una agencia a que haga rotaciones para el estudiante, solo hace sugerencias. Ante las dificultades para que se dé la rotación de los estudiantes en las agencias, se ve la necesidad de crear otros mecanismos que ayuden a que las agencias asuman su responsabilidad de cambiar los estudiantes de ministerio. Podría mirarse como se dan los procesos de práctica para otras carreras relacionadas con las humanidades.

Se encuentra que otra de las cosas hechas por la FUSBC que ayudan al estudiante a desarrollar las competencias aparte de las clases y la práctica es la vida en comunidad. Dice el coordinador que bienestar institucional provee espacios para los estudiantes en donde se desarrollan esas competencias. Se mencionan los devocionales de solteros, la convivencia, los servicios religiosos, las actividades de recreación y deporte y el trabajo remunerado que estudiantes hacen en la FUSBC. Otras actividades son los semilleros de investigación, en ellos se les ayuda a los estudiantes a articular y aplicar la teología. Sin lugar a dudas se cree que la vida en comunidad es una de las fortalezas que permiten a los estudiantes presenciales desarrollar las competencias transversales.

Se mencionan posibles cambios con el fin de mejorar en el seguimiento al estudiante en el desarrollo de las competencias y el ejercicio ministerial. Se plantea la posibilidad de que el estudiante entregó una copia de su proyecto anterior, esto ayudaría al profesor cuando es nuevo o para recordar al que ya conoce el proceso, donde está el estudiante respecto a las competencias transversales y su relación con la agencia. También se menciona las dificultades que presentan los estudiantes en la práctica. Estos problemas radican en la falta de sujeción a las autoridades, muchos estudiantes les cuesta manejar buena relación con sus superiores y esto genera dificultades. Esta dificultad tiene relación con lo mencionado por dos monitores en las entrevistas, lo que ellos dicen es que hay estudiantes que muestran una actitud altiva y crítica en las agencias lo que genera dificultades en proceso. En este punto se está pensando en recomendar para la clase de práctica el estudio de un libro que ayude en el crecimiento de los estudiantes en esta área de falencias.

### **Conclusiones de la investigación**

Esta investigación tuvo su origen cuando surgió la pregunta de ¿Cuál es el aporte del programa presencial de la FUSBC a la formación ministerial transversal de sus estudiantes? Para dar respuesta a la pregunta se consideró necesario buscar la forma más precisa posible de identificar cuáles eran dichos aportes de la FUSBC a la formación ministerial transversal del programa presencial. Teniendo identificado esto, era indispensable evaluarlo. Pensando en que no se tenía fuentes de información como una investigación previamente realizada o datos recolectados acerca del tema, se procedió a hacer un trabajo de campo que tuviese en cuenta de la manera más fiel posible cada uno de los relacionados de manera directa con la práctica ministerial de la FUSBC. Por ello fue necesario hacer una encuesta a los egresados de los últimos dos años (2017-2018), los estudiantes de séptimo semestre en adelante, los profesores de la clase de práctica, el coordinador y ex coordinador de práctica de la FUSBC y los monitores de práctica en las agencias. De igual manera en el transcurso de la investigación, buscando mayor fidelidad en la información, se consideró necesario revisar las carpetas de práctica ministerial de la mayoría de estudiantes y egresados aptos para participar de la investigación.

Se reconoce que la información recogida para la investigación está sujeta a algún tipo de variación, pero es digna de confianza pensando en los resultados obtenidos. Los datos arrojados por cada una de las partes que participaron en este estudio están al alcance de los interesados que quieran verificar o profundizar en el mismo tema que aquí se ha tratado. A continuación, los resultados encontrados.



### Resultados

1. Con base en los datos obtenidos en el estudio es posible afirmar que la mayoría de estudiantes de la FUSBC han desarrollado las competencias transversales. Así mismo es posible decir que su relación con los monitores fue mayormente buena y hubo buen acompañamiento en las agencias de práctica. Sin embargo, hay que hacer ajustes al proceso para con miras a alcanzar la excelencia.
2. Se ha encontrado que la competencia menos desarrollada por los estudiantes es “establecer relaciones y vínculos fuertes con otros que le permitan ser vulnerable”. No se sabe con certeza cuál es el motivo por el que esta competencia es poco trabajada. Esto puede obedecer a que también es la menos seleccionada. Popularmente en las iglesias evangélicas se cree que hay mucha relación entre sus miembros, que se da el cuidado entre unos y otros, ahora bien, estos resultados que se obtienen pueden ser el fruto de la cultura individualista que está permeando a las iglesias y los estudiantes no son la excepción. Es preciso sugerir a la FUSBC examinar lo que se está haciendo para desarrollar esta competencia y buscar maneras de que los estudiantes tengan mayor crecimiento en esta área.
3. Se ha encontrado que es necesario fomentar mayor comunicación entre la FUSBC y las agencias, la información que poseen los monitores acerca del proceso de práctica no es muy coherente con las expectativas que tiene la FUSBC del acompañamiento. Así mismo, se ha visto que hay monitores que les cuesta dar información a la hora de dar informes o mantener contacto con la FUSBC.
4. Es necesario hacer claridad de quien debe guiar al estudiante para que escoja que competencia debe desarrollar y poner en su proyecto. Los profesores afirman que en

este proceso quien debe guiar al estudiante es el monitor de práctica, por su parte los monitores parecen no saber de esta responsabilidad o no la están cumpliendo.

Cuando se les consultó, varios afirmaron recibir el proyecto listo con las competencias y actividades. Por lo visto los estudiantes lo están haciendo solos.

Ahora bien, también hace falta claridad en los profesores sobre este asunto, uno respondió que el estudiante es autónomo para escoger la competencia, los demás consideran que es en compañía con el monitor.

5. Hay que aclarar a monitores y estudiantes qué y cuáles son las competencias transversales de la formación ministerial. Muchos de ellos las confunden con las actividades que se realizan o con los ministerios de la agencia. Varios estudiantes cuando se les preguntó cuáles competencias desarrollaron, respondieron mencionando las actividades, esto mismo ocurrió en algunos monitores cuando se les preguntó por las competencias.
6. Es necesario aclarar a los monitores que las evaluaciones finales se deben hacer considerando el desarrollo de las competencias transversales y no las actividades realizadas. De igual manera enseñar a los estudiantes a realizar la reflexión final considerando las competencias desarrolladas. Cuando se revisó las carpetas la gran mayoría de monitores y estudiantes en sus reflexiones finales evaluaron el desempeño en las actividades, pocos consideraron las competencias.
7. Es necesario que la FUSBC aclare cuál debe ser el criterio para que se haga la rotación del practicante por diferentes ministerios. La investigación muestra que las competencias transversales que deben escoger los estudiantes para sus proyectos son aquellas en las que necesitan crecer y debe ser el criterio para ubicar al

estudiante en un ministerio o actividad. El asunto es que los monitores están ubicando y rotando al estudiante cuando identifican dones y habilidades, por lo visto se está pensando en donde es más provechoso para la agencia tener al practicante y no donde este puede desarrollar la competencia en la que tiene falencia.

8. Se ha encontrado que el género no influye de manera relevante en la forma como hombres y mujeres están desarrollando las competencias y los diferentes ministerios. En este estudio se vio que hombres y mujeres están realizando las mismas actividades y que la calificación de los monitores no es diferente en unos y otros. Este punto va en contra del pensamiento popular que cree que las mujeres no tienen la misma apertura que los hombres para que desarrollen los ministerios, por lo menos considerando esta variable.
9. En esta investigación se ha encontrado que hay discusión en cuanto a si las competencias transversales requieren de una rotación en diferentes ministerios o no para ser alcanzada. Los profesores entrevistados en su mayoría afirman que las competencias transversales se pueden alcanzar sin necesidad de una rotación ministerial, sin embargo, recomiendan el cambio de ministerio. También el documento de práctica de la FUSBC, se sugiere que el practicante debe cambiar de ministerio cada semestre. Después de hacer este estudio, se sugiere siempre buscar en la medida de lo posible la rotación por diferentes ministerios.
10. Se encontró en la investigación que la mayoría de monitores, que a su vez son los pastores, son los que deciden en qué ministerios y actividades se vinculan los practicantes. En este punto se sugiere a la FUSBC buscar maneras para que el

ministerio y la actividad se escojan entre el monitor y el practicante, pensando en las competencias a desarrollar y la necesidad de la iglesia.

11. Los resultados dicen que los criterios para evaluar la práctica del estudiante recaen mucho en la evaluación del monitor y la reflexión del estudiante. Vale la pena decir que en muchos casos se encontró que la información aportada en estos documentos no es tan confiable, por lo que se sugiere buscar otras formas y criterios para evaluar.
12. Se sugiere a la FUSBC estar muy atentos a que el estudiante se proyecte y desarrolle actividades ministeriales que sean coherentes con las materias que está viendo en el momento de desarrollar la competencia. Se ha encontrado en este punto que algunos realizan actividades diferentes que poco tienen que ver con las materias vistas.
13. El estudio permitió ver que es posible que haya dificultades para hacer seguimiento al desarrollo de las competencias de un estudiante cuando se dan cambios de profesores en la clase de práctica. Se sugiere a la FUSBC en la medida de lo posible, no hacer estas rotaciones de profesores o de ser necesarias, crear un mecanismo de seguimiento al que todo profesor tenga acceso para ver el desempeño del estudiante en las competencias durante toda su carrera.
14. Se encontró en la investigación que muchos estudiantes tienen dificultades a la hora de relacionarse con las personas que están en autoridad y esto les trae inconvenientes en su práctica. Se cree que esto puede ser un impedimento para que se desarrollen bien las competencias. Por lo cual se recomienda a la FUSBC implementar en la clase de práctica la lectura y reflexión del libro “perfil de tres

monarcas” de Gene Edwards, en el que se enseña a estar en autoridad y bajo autoridad.

**Posibles líneas de investigación**

1. Estudiar cual es el aporte de la formación espiritual de la práctica ministerial de la FUSBC para que el estudiante desarrolle las competencias transversales.
2. Investigar cuales son las competencias transversales que la iglesia está viendo desarrolladas en los estudiantes.
3. Investigar cuales son las mejores formas de relacionarse entre la FUSBC y la agencia práctica y proponer nuevas formas de hacerlo.

### Bibliografía

Fundación Universitaria Seminario Bíblico de Colombia. *Coordinación de Práctica*

*Ministerial/Profesional. Competencias de la Práctica Ministerial*. Medellín, S.F.

MacArthur, John. *El ministerio pastoral, modelando el ministerio pastoral del siglo XX con principios bíblicos*. Trad. de Ángel Torres Moreno. Barcelona: Clie, 2005.

Sanders, J. Oswald. *Liderazgo espiritual*. Trad. de Ignacio Simal. Barcelona: Portavoz Evangélico, 1980.

## **Anexo 1. Encuesta a estudiantes y egresados**

Fundación Universitaria Seminario Bíblico de Colombia

### **Encuesta para estudiantes y egresados**

#### **Trabajo de investigación: tesis pregrado teología**

**Título de la investigación:** Evaluación del aporte del programa presencial de la FUSBC a la formación ministerial transversal de sus estudiantes

**El objetivo de la investigación:** Identificar y evaluar cuál es el aporte del programa presencial de la FUSBC a la formación ministerial transversal de sus estudiantes.

Para responder a estas preguntas tenga en cuenta que las competencias en la formación ministerial transversal en la FUSBC son:

1. Amar a Dios y al prójimo.
2. Establecer relaciones y vínculos fuertes con otros, que le permitan ser vulnerable.
3. Reconocer su rol como siervo en la comunidad.
4. Abrirse a dar y recibir de la comunidad a la que sirve.
5. Articular y aplicar la teología que corresponda al contexto y ministerio donde desarrolle su práctica.

#### **Preguntas a responder en esta encuesta**

¿En cuáles ministerios sirvió durante su práctica ministerial, en cuáles no?

Enseñanza niños    adolescentes    Jóvenes

Consejería    Predicación    Discipulado

Evangelismo,    parejas,    alabanza

Otra, ¿cuál?



¿Quién decidía y cuáles actividades se realizaban en la iglesia para su práctica profesional ministerial?

¿Para servir en un ministerio tuvo en cuenta las competencias de formación ministerial a desarrollar?

¿Cada cuánto cambió las competencias de formación ministerial a desarrollar y quien lo guió en este proceso?

¿En su comprensión, cuáles fueron las competencias que más desarrolló en su práctica ministerial y por qué?

¿En su apreciación, cuáles fueron las competencias que menos desarrolló en su formación ministerial y por qué?

¿Cuánto fue lo máximo que duró la misma actividad ministerial y cuál fue esa actividad?

¿En su opinión cuáles fueron las tres materias que le aportaron más y cuáles menos al desarrollo de las competencias ministeriales?

**Gracias por participar en esta encuesta, la información suministrada es de vital importancia para esta investigación.**

**Anexo 2. Entrevista a coordinador y ex coordinador de práctica profesional ministerial**

Fundación Universitaria Seminario Bíblico de Colombia

**Entrevista semiestructurada para coordinador y ex coordinadora de práctica profesional ministerial**

**Trabajo de investigación: tesis pregrado teología**

**Título de la investigación:** Evaluación del aporte del programa presencial de la FUSBC a la formación ministerial transversal de sus estudiantes

**El objetivo de la investigación:** Identificar y evaluar cuál es el aporte del programa presencial de la FUSBC a la formación ministerial transversal de sus estudiantes.

**Nombre** \_\_\_\_\_

Para responder a estas preguntas tenga en cuenta que las competencias en la formación ministerial transversal en la FUSBC son:

1. Amar a Dios y al prójimo.
2. Establecer relaciones y vínculos fuertes con otros, que le permitan ser vulnerable.
3. Reconocer su rol como siervo en la comunidad.
4. Abrirse a dar y recibir de la comunidad a la que sirve.
5. Articular y aplicar la teología que corresponda al contexto y ministerio donde desarrolle su práctica profesional ministerial.

**Preguntas a responder en esta entrevista**

¿Qué espera la FUSBC del proceso de práctica profesional ministerial de los estudiantes teniendo en cuenta las competencias de formación ministerial?

El desarrollo de competencias ministeriales responde a la realización de diversas actividades ministeriales ¿cómo se acerca la FUSBC a ese trabajo en la iglesia?

¿Cómo se relaciona la FUSBC con los monitores de práctica en cuanto a: asignaciones de actividades ministeriales, rotación del estudiante en las actividades y acompañamiento del monitor al estudiante?

¿Cuál es el papel de la FUSBC con el estudiante que no tiene rotación ministerial en la iglesia? pensando en que alcance las competencias en forma completa.

¿Qué otra actividad realiza la FUSBC, aparte de las materias y la práctica ministerial, para que los estudiantes adquieran las competencias?

¿Tiene otros aportes al tema de investigación?

**Gracias por participar en esta entrevista, la información suministrada es de vital importancia para esta investigación.**

### **Anexo 3. Entrevista a monitores de práctica profesional ministerial**

Fundación Universitaria Seminario Bíblico de Colombia

#### **Entrevista semiestructurada para monitores de práctica profesional ministerial**

**Trabajo de investigación: tesis pregrado teología**

**Título de la investigación:** Evaluación del aporte del programa presencial de la FUSBC a la formación ministerial transversal de sus estudiantes

**El objetivo de la investigación:** Identificar y evaluar cuál es el aporte del programa presencial de la FUSBC a la formación ministerial transversal de sus estudiantes.

**Nombre** \_\_\_\_\_

#### **Denominación**

Para responder a estas preguntas tenga en cuenta que las competencias en la formación ministerial transversal en la FUSBC son:

1. Amar a Dios y al prójimo.
2. Establecer relaciones y vínculos fuertes con otros, que le permitan ser vulnerable.
3. Reconocer su rol como siervo en la comunidad.
4. Abrirse a dar y recibir de la comunidad a la que sirve.
5. Articular y aplicar la teología que corresponda al contexto y ministerio donde desarrolle su práctica.

#### **Preguntas a responder en esta entrevista**

¿Sabe usted cuáles son las competencias que se espera el estudiante desarrolle en su práctica profesional ministerial? si la respuesta es sí ¿quién se las informó y cómo?

¿Cómo decide la iglesia en que actividades ministeriales participa el estudiante, cómo se evalúa y qué tanta rotación se da entre los diferentes ministerios de la iglesia?

¿Cuál es su relación como monitor con la FUSBC en cuanto al seguimiento del estudiante en su práctica ministerial?

¿Le han llegado sugerencias por parte del estudiante o la FUSBC para saber en qué ministerios ubicar al estudiante y cuándo debe cambiarlo de ministerio?

¿Tiene otro aporte al tema de investigación?

**Gracias por participar en esta entrevista, la información suministrada es de vital importancia para esta investigación.**

**Anexo 4. Entrevista a profesores de práctica profesional ministerial**

Fundación Universitaria Seminario Bíblico de Colombia

**Entrevista semiestructurada para profesores de práctica profesional ministerial**

**Título de la investigación:** Evaluación del aporte del programa presencial de la FUSBC a la formación ministerial transversal de sus estudiantes

**El objetivo de la investigación:** Identificar y evaluar cuál es el aporte del programa presencial de la FUSBC a la formación ministerial transversal de sus estudiantes.

**Nombre** \_\_\_\_\_

**Trabajo de investigación: tesis pregrado teología**

Para responder a estas preguntas tenga en cuenta que las competencias en la formación ministerial transversal en la FUSBC son:

1. Amar a Dios y al prójimo.
2. Establecer relaciones y vínculos fuertes con otros, que le permitan ser vulnerable.
3. Reconocer su rol como siervo en la comunidad.
4. Abrirse a dar y recibir de la comunidad a la que sirve.
5. Articular y aplicar la teología que corresponda al contexto y ministerio donde desarrolle su práctica.

**Preguntas a responder en esta entrevista**

¿Sugiere usted al practicante qué competencias de la formación ministerial trasversal debe poner en el proyecto de práctica profesional ministerial?

¿Revisa usted que el estudiante si esté realizando la práctica en un ministerio donde desarrolle las competencias propuestas en el proyecto?

¿Hay alguna dificultad si el estudiante repite algunas competencias o no trabaja alguna?

¿Con qué criterio evalúa al estudiante que cambia de competencia, pero no de ministerio a la hora de realizar la práctica y qué dificultades se desprenden de este quehacer por parte del estudiante?

¿Qué actividad realiza en su clase para ayudar al estudiante a desarrollar las competencias ministeriales transversales en el ejercicio de la práctica?

¿Cuándo se considera que el estudiante adquirió las competencias de su práctica?

¿Tiene otro aporte al tema de investigación?

**Gracias por participar en esta entrevista, la información suministrada es de vital importancia para esta investigación.**