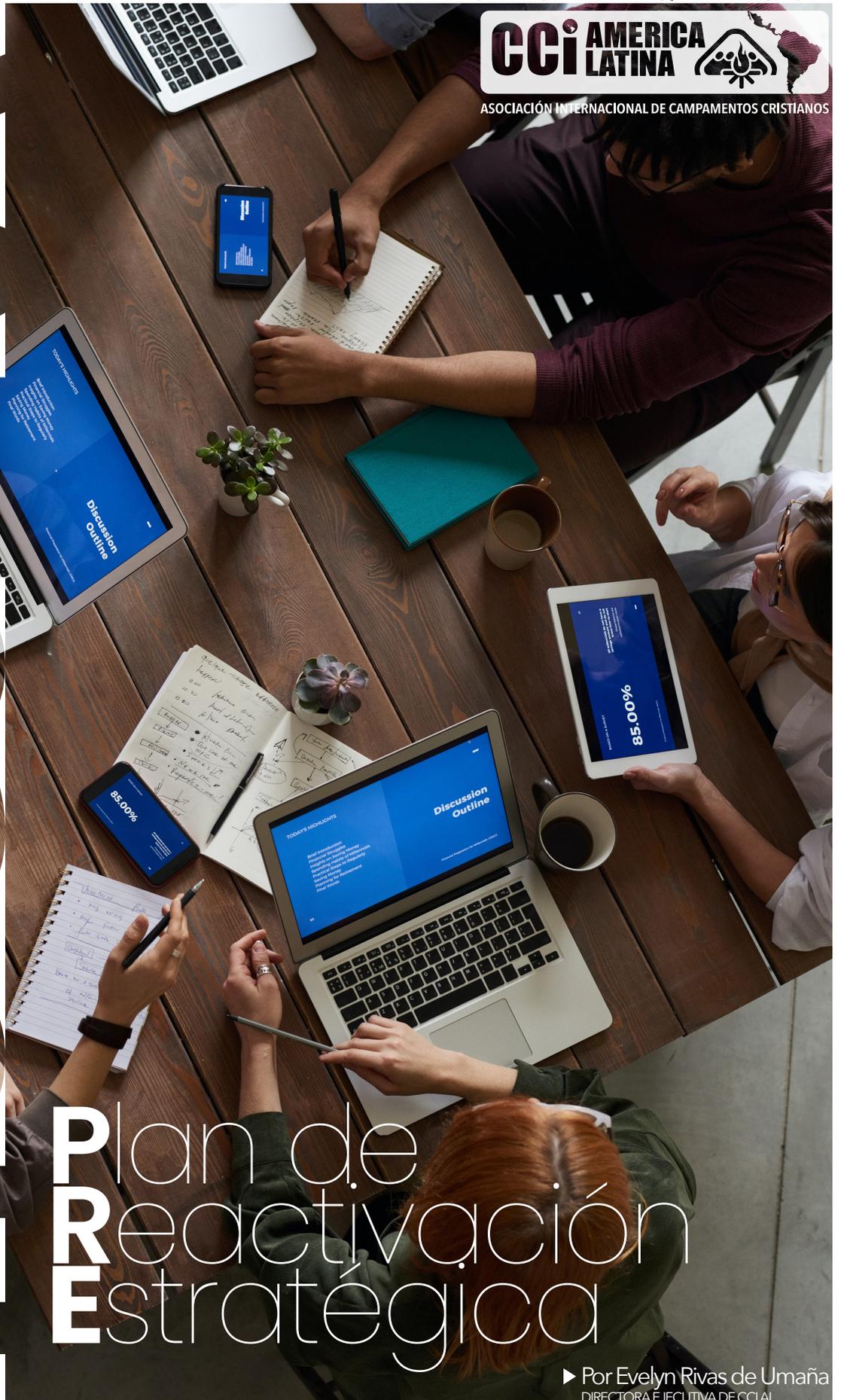




ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE CAMPAMENTOS CRISTIANOS

PLAN DE REACTIVACIÓN ESTRATÉGICA



Plan de Reactivación Estratégica

► Por Evelyn Rivas de Umaña
DIRECTORA EJECUTIVA DE CCI AL

WWW.CCIAL.ORG

ASOCIACIONES NACIONALES

México

David Mireles
davidmirelesb@yahoo.com

Guatemala

Duglas Aguilar
ccialguate@gmail.com

Honduras

Yadira Ayala
year_27@hotmail.com

El Salvador

Erick Hernández
eahernandezq@gmail.com

Costa Rica

Otto Garrido
garrido.joseotto@gmail.com

Panamá

José Gómez
jose.gomez@ccialpanama.org

República Dominicana

José Luis Baldera
jlbaldera@gmail.com

Colombia

Fernando Triviño
ccidecolombia@gmail.com

Venezuela

Benny Guarán
bennyguaran_29@hotmail.com

Perú

Keyla Salas
contacto.ccialperu@gmail.com

Bolivia

Sonia Claros
soniaclarosalba@gmail.com

Paraguay

Robert Bruneau
director@ccial.org

Argentina

Lorena Yanelo
lorenayanelo@ymail.com



REVISTA DIGITAL
ENERO/FEBRERO 2022

Director General: Robert Bruneau
Editora: Aylén Botacio
Diseño: Duglas Aguilar
Fotografía de portada: pexels.com



ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE CAMPAMENTOS CRISTIANOS

www.ccial.org



PRE

Plan de Reactivación Estratégica

► Por Evelyn Rivas de Umaña
DIRECTORA EJECUTIVA DE CCI AL



*Un ejercicio que demanda
Trabajo en Equipo*

Las asociaciones nacionales (AN) y el staff de CCI AL tuvieron un ejercicio de equipo durante los meses de septiembre y octubre 2021, dirigidos por el Máster en administración de negocios (MBA) en desarrollo organizacional Alfredo Enrique Umaña Martínez de Consultoría Aplicada.

Si quisiera describir lo que es trabajo en equipo, diría que las reuniones sostenidas por las nueve AN y el staff de CCI AL, para crear y definir nuestro Plan de Reactivación Estratégica (PRE), son un muy buen ejemplo de un equipo de alto rendimiento.

Nadie conoce mejor la necesidad y contextos de un país sino los que viven en él. En CCI AL existimos de manera tal que cada AN tiene un equipo de voluntarios que trabaja en pro de proyectar y expandir el ministerio de campamentos en su respectiva zona. Esto quiere decir que dinamizar equipos es una acción natural de nuestro ministerio.

Dentro del proceso, guiado por nuestro facilitador, cada asociación debía considerar los siguientes aspectos:

1. Recordar cuál es el Norte.

Para todo trabajo en equipo, entender el norte es clave. ¿Hacia dónde deberíamos caminar? Jim Collins en su libro Built to Last define cuán importante es para una organización (en nuestro caso una asociación nacional) la ideología medular; para el autor esto es igual a propósitos (visión y misión) más valores medulares. Ningún equipo puede avanzar en direcciones contrarias a esto. En nuestro caso, la misión: "Glorificar a Dios vinculando el ministerio de campamentos con la obra de la iglesia local y ministerios afines, para cumplir la Gran Comisión, capacitando líderes en el ministerio de campamento", y nuestra visión: "Que la iglesia en América Latina realice campamentos que transformen vidas en Cristo", definen cuál es nuestra razón de ser. Esto no necesita racionalizarse o buscar justificación, es lo que define nuestro fin último. Solamente entender esto, le da un buen inicio a lo que un equipo busca o a las estrategias que debieran generarse.



PRE (Plan de Reactivación Estratégica), sus orígenes y propósitos

El Programa Plan de Reactivación Estratégica (PRE) nació como una respuesta a la pausa que la pandemia ocasionó a la operación de empresas y organizaciones. El PRE ayuda al participante a entender la nueva realidad y responder a ella con entusiasmo. El PRE se diseñó como un Programa basado en sólidos marcos de pensamiento estratégico. El estudio de Fortalezas de Gallup permite entender que el mayor activo para atender los retos son nuestras capacidades personales. El diagnóstico FODA ofrece un marco sencillo y bien conocido para entender la situación actual. El Anotador Balanceado (Balanced Score Card) da la oportunidad de generar acciones tomando en cuenta las diferentes perspectivas organizacionales. Finalmente, la metodología de Planificación Visual (Compression Planning) de McNellis y Asociados facilita el proceso de implementación y seguimiento de lo propuesto. El proceso entero de facilitación parte de los conceptos de educación adulta de Jane Vella.

2. La planificación estratégica es un trabajo de varios.

“Es el grupo el que debe anhelar el cumplimiento de los planes y buscar dinámicas de desempeño que nazcan no solo de una persona, pero de varias interesadas en el proyecto”. (*La Sabiduría de los Equipos*. Katzenbach y Smith).

A nuestras sesiones de PRE asistieron 4 representantes de cada asociación nacional. Los asistentes debían entender la AN, conocer su contexto y comprender sus recursos y limitantes.

3. La necesidad de un producto (plan y su ejecución) colectivo que deberá ser llevado a cabo por un equipo. (*La sabiduría de los Equipos*. Katzenbach y Smith).

En nuestro caso tuvimos seis sesiones de tres horas y media, divididas entre plenarias todos juntos y trabajo por AN. El ejercicio demandó equipos totalmente enfocados en el proceso dirigido por el facilitador. Durante las sesiones por país cada equipo analizó su entorno y necesidades nuevas o modificadas por el nuevo contexto (post pandemia) que al final generaron un plan colectivo para cada asociación.

4. La disciplina de equipos.

Otro factor que permite logros o resultados concretos, permanentes y con seguimiento es mantener una disciplina que como equipo genere frutos, a través de la persistencia, la constancia, el compromiso de los participantes, o como lo diría nuestro asesor: “Para sacar el mejor provecho del proceso se debe comprometer el tiempo necesario para construir los productos esperados (un plan de reactivación y un plan de comunicación), esto a fin de obtener resultados sólidos y listos para pasar a la implementación”. (*Taller Plan de Reactivación Estratégica*, Alfredo Umaña)

5. Rendición de cuentas.

Vulnerabilidad es también lo que la Biblia llama sumisión. “Sumisión es una palabra de amor y no una palabra de control” (*El Ascenso del Líder*. Thrall, McNicol, McElrath). Una práctica sana dentro de los equipos nacionales es rendir cuentas de las acciones,



no con la intención de controlar, como bien lo dice la cita, sino con el deseo de acompañar lo que cada equipo nacional está realizando.

Los miembros del staff de CCI AL nos reuniremos de manera periódica con las AN para entender los avances en sus planes de reactivación estratégica. El acompañamiento es también estratégico y brinda perspectivas diferentes a las del equipo, lo cual es sano y de apoyo cuando estos equipos necesitan avanzar o están atascados.

Existen muchos ejemplos en la Biblia respecto a equipos: Moisés y Josué; Pedro, Jacobo y Juan; Nehemías y el pueblo de Israel; todos en la búsqueda de cumplir acciones que les fueron encomendadas por El Padre, y que no fueron realizadas por un solo hombre, sino apoyados los unos con los otros. Nuestro trabajo es en equipo, generemos los mejores espacios para la realización de tareas que favorezcan el avance del reino. Sigamos creciendo y madurando como asociaciones nacionales, al final el beneficiado será la iglesia local y su avance en pro de alcanzar al que no conoce de Jesús. ¡Vale la pena!

“Nos ha parecido bien, habiendo llegado a un acuerdo, elegir varones y enviarlos a vosotros con nuestros amados Bernabé y Pablo, hombres que han expuesto su vida por el nombre de nuestro Señor Jesucristo. Así que enviamos a Judas y a Silas, los cuales también de palabra os harán saber lo mismo”. Hechos 15: 25-27 (RV 1960)



CAPACIDAD/CARÁCTER



Por Evelyn Rivas de Umaña
Directora Ejecutiva de CCI AL

Aprendiendo a ascender correctamente por las escaleras

La escalera es la analogía adecuada para hablar del desarrollo de un siervo o un líder, porque todos en la medida que avanzamos en nuestro desarrollo, buscamos subir.

En el buen sentido de la palabra, escalar es: **crecer en formación, en madurez, en conocimiento.** Un voluntario de CCI AL, no es diferente en su intención de crecer y formarse.

Escalera de la competencia

Peldaño 1: Descubrir lo que puedo hacer

- Averiguar en qué soy bueno
- Cuáles son mis inclinaciones naturales

Peldaño 2: Desarrollar mis capacidades

- Afino dones, talentos
- Me formo en alguna especialización
- Adquiero mis primeros compromisos

Peldaño 3: Adquirir títulos o posición

- He demostrado mis habilidades y llaman la atención a otros para pasar a tomar posiciones clave dentro de mi trabajo o mi ministerio
- Se otorgan más responsabilidades
- Crecen los espacios y oportunidades para toma de decisiones

Peldaño 4: Alcanzar el potencial individual

- El desarrollo personal es amplio y surgen más y más crecimiento en áreas nuevas o especializadas
- Es el momento de lucir o ganar respeto, producto de un liderazgo efectivo y de influencia

La gran pregunta que surge aquí es: ¿Es malo escalar esta escalera?

La respuesta es no, en ninguna manera. El deseo de aspirar a mayores retos y buscar mayores logros es natural en el ser humano. Al haber sido diseñados a la imagen de Dios, Dios nos usa para servirle y buscar crear un mundo mejor, mejorar entornos, vidas, es decir ser mayordomos de esta tierra como nos fue encomendado en el principio.

Pero, la escalera de la capacidad la cual es necesaria no es suficiente para asegurar que nuestras habilidades resultarán en influencia positiva o que perdurarán en un legado.



Los problemas se presentan:

- Trabajamos con humanos
- Trabajamos con personas caídas como nosotros
- Trabajamos en entornos contaminados, sin relaciones saludables

Dado que somos seres necesitados de Dios y de los otros, con demandas de significado, de amor, de seguridad, de provisión, muchas veces las buscamos por nosotros mismos sin depender de Dios y de la comunidad de crecimiento que pudiera existir en el trabajo, en la iglesia, en el ministerio al que servimos. Por ello necesitamos otra escalera que debe ser escalada en paralelo.

Antes de entrar en la otra escalera debemos entender que tendemos a evitar los riesgos asociados a la interdependencia, muchas veces nos aislamos y vivimos en solitario. Evitamos el cuidado de otros en nosotros, la preocupación de otros en nosotros. Por ello la escalera del carácter es el elemento que

debemos ascender en simultáneo, pero sin el temor que provoca convivir con más personas para hacer un mejor trabajo.

Escalera del carácter

Esta escalera tiene dos rieles, pero estos rieles dan un significado especial en el crecimiento del siervo.

Riel uno de soporte: Un ambiente de gracia

Riel dos de soporte: Relaciones de gracia

La gracia engendra gracia. Dios es la fuente de gracia. Cuando el ambiente y las relaciones son de gracia, es decir de misericordia, de perdón, de buena voluntad; los demás regresan al Dios de la gracia.

Las personas reconocen los ambientes de gracia y quieren estar en esos espacios, son espacios donde las personas se sienten seguras y son sinceras.

Estos rieles son clave para que otros desarrollen carácter en la medida que ascienden y son rieles más largos que la primera escalera, demanda más pasos que la primera escalera para escalarla.

Peldaños de la escalera del carácter

Peldaño 1: Acto de Confianza

- Decidimos creer
- Decidimos hacer cosas de acuerdo con lo que creemos, a través de lo que Dios nos manda.



- Decidimos creer que otros pueden y permitimos que otros hagan
- Decidimos tomar riesgos

“Otros pueden además de mi persona”, esto hace que se permita que otros hagan y se desarrollen. Se toma riesgos al subir este peldaño, riesgos a ser traicionado, pero, aun así, un equipo nacional puede aprender a funcionar bajo esta premisa: confiar en que Dios guiará.

Peldaño 2: Escoge ser vulnerable

- No autoimponerse la soledad
- No mentir, o no aprender a mentir mejor
- Vivir en comunidades auténticas
- Deja que la gente gane acceso a tu vida
- Gana acceso a la vida de la gente

Cuidado con sufrir una separación autoimpuesta, autoaislada.

Peldaño 3: Alineado con la verdad

- Desempeño auténtico
- Transparencia
- Evitar buscar chivos expiatorios (culpamos a otros u otra circunstancia) cuando las cosas no salen bien y dañan nuestra imagen.
- Evitar ocultar los errores
- No manipular las reglas o cambiarlas para ocultar la verdad.

El término “verdad” significa: conformidad de las cosas con el concepto que de ellas forma la mente. Conformidad de lo que se dice con lo que se siente o se piensa, o se ve. Es la propiedad que tiene una cosa de mantenerse siempre la misma, sin mutación alguna.

Basados en la definición, todas las características de este peldaño tienen sentido. La transparencia, el evitar ocultar errores, etc. Nos dan pautas para generar un ambiente de claridad.

Peldaño 4: Pagar el precio

Trae recompensas. Un padre que le baja al número de horas que trabaja para tener y cuidar de su familia paga el precio.

En aras de lograr desarrollar un buen carácter, el siervo debe ser vulnerable.

No importa lo que se deba hacer, física, emocional o relacionalmente, vale la pena el esfuerzo.

Peldaño 5: Descubrir mi destino

Puedo planear mi destino, pero, también me puedo preparar para ello.

Busca nuevas maneras de expresar tu compasión y convicciones para servir a otros de corazón.

Permanece enseñable y vuélvete alguien disponible para los otros.

En lugar de comparar tu influencia con otros influyentes, deja tu futuro completamente en las manos de Dios, buscando un destino de fe por sobre un destino descrito en lo que visualizas.

Comparte los beneficios de tu influencia con aquellos que te rodean en lugar de servirte a sus expensas.

Al final de la jornada habrá que combinar los peldaños de la capacidad, los cuales no son malos en sí, pero, deben ser acompañados de los peldaños del carácter para poder crear un ascenso sano, conforme a los principios bíblicos dados a los siervos que buscamos al final de la jornada beneficiar la expansión del reino.

Tomado del libro “El Ascenso de un líder” de Thrall, Mcnicol, Mcelrath.





¿AMBIENTE DE COLABORACIÓN O DOMINACIÓN EN TUS REUNIONES?



Lisa Anderson de Umaña, Ph.D.
Directora de Desarrollo de Liderazgo
CCI AL

El mejor lugar para evaluar el desempeño de un líder es en las reuniones que dirige.

Así como el mejor lugar para evaluar el desempeño de un atleta es en la cancha de juego, igual en el caso de un líder. ¿Dónde es el mejor lugar para ver el desempeño de un maestro? En el salón de clase. Cuando dirige una reunión con su equipo u otro grupo de personas pertinentes a su trabajo, ahí se verá su calidad de liderazgo.

Lencioni (2020) explica tres responsabilidades importantes que no son las únicas responsabilidades de un líder, pero que tienden a ser las más evitadas o abandonadas:

1. Dirigir reuniones bien hechas
2. Ayudar a sus colaboradores a madurar y crecer
3. Comunicar en repetidas ocasiones y en múltiples formas la misión, visión y valores medulares de la organización y el propósito, el rol y las prioridades de cada persona.



Lencioni tiene un estilo particular de escribir. Comienza sus libros con una fábula. Facilita la lectura al despertar tu curiosidad y engancharte a continuar leyendo hasta la segunda parte donde interpreta y saca las conclusiones en base a esta fábula.

1. Dirigir reuniones bien hechas

Describe la típica reunión donde todos se sienten alrededor de una mesa y cada uno da un reporte informándoles lo que está haciendo en su respectiva área. La mayoría de la gente encuentra este tipo de reunión tediosa, aburrida, llena de esfuerzos de lucirse o crear pretextos elaborados del porqué no cumplieron con sus responsabilidades.

La responsabilidad de realizar una reunión efectiva descansa sobre los hombros del líder y nadie más.

- Si tus reuniones están mal, es probable que las reuniones de tus

colaboradores realizan con otros sigan el mismo patrón.

- Es posible que hablen de asuntos que no son los más trascendentes provocando la falta del tiempo necesario para toma de decisiones y pensamiento estratégico.

2. Ayudar a sus colaboradores a madurar y crecer

Lencioni propone que otra de las responsabilidades importantes del líder es ayudar a sus colaboradores a madurar y crecer. Por lo tanto, si el líder mira una conducta durante la reunión que no ayuda, distrae o no beneficia al resto del equipo, es su responsabilidad sostener una plática privada con esta persona para ayudarlo reconocer cómo su conducta impacta a los demás y buscar alternativas más productivas.

Ejemplos de conductas durante las reuniones que el líder debe observar y atender



- Chequear o consultar su celular
- Hablar en demasía
- Tirar indirectas
- Quejarse, murmurar, criticar a otros
- Lucirse a expensas de hacer a otros sentirse menos
- Interrumpir a otros antes de que puedan terminar sus pensamientos
- No hablar, no aportar, quedarse callado
- Distraerse y/o distraer a otros con comentarios fuera del tema, bromas inoportunas, o movimientos compulsivos con el pelo, los papeles, lápices, etc.
- Si es una reunión en línea, no tener su cámara encendida
- Viendo el movimiento de sus ojos en la pantalla, se nota que están viendo otros asuntos en su pantalla, no están presentes y completamente concentrados en la reunión
- Si la cabeza está agachada y los ojos no viendo la pantalla, puede estar chequeando su celular y enviando textos

La motivación del líder para intervenir y conversar con su gente es formativa. No se puede delegar en otro la responsabilidad de tener estas “conversaciones difíciles pero formativas.”

3. Comunicar en repetidas ocasiones y en múltiples formas las cosas importantes

La tercera responsabilidad de un líder es comunicar en repetidas ocasiones y en múltiples formas la misión, visión y valores medulares de la organización, y el propósito, el rol y las prioridades de cada persona—¡hasta el cansancio! Lencioni insiste que es imposible recordar demasiado las cosas importantes. Los estudios muestran que tienen que escuchar el mismo mensaje siete (7) veces para recordar y tomarlo en serio. La visión de una organización es como una cubeta en que se gotea, hay que llenarla en repetidas ocasiones.

En tu actual posición de liderazgo, date a ti mismo una nota en una escala de 1–4 (4 es la nota más alta) respecto el cumplimiento de cada una de estas responsabilidades. Acuérdate que estas tres responsabilidades importantes no son las únicas responsabilidades de un líder, pero tienden a ser las más evitadas o abandonadas.

Consejos prácticos.

Greg Robinson (2019), desglosa formas concretas de dirigir reuniones en su libro titulado: “Dirigir desde donde tú estás: Cómo cada persona puede ayudar o estorbar la colaboración”.



Ambiente de dominación sin espacios para la toma de decisiones o el pensamiento estratégico

Los miembros del equipo llegan a la reunión e informan al resto del equipo los resultados de su trabajo.

La mayoría del tiempo se dedica a compartir información, dejando muy poco tiempo para la toma de decisiones y pensamiento estratégico sobre los asuntos importantes de la organización.

Los informes de la gente aburren porque contienen información de poco interés para los demás. Los informes son verbales entonces tienden a extenderse o ir por tangentes. En caso de no haber realizado la debida tarea, la persona pone pretextos, pide disculpas o evade admitir su falta al hablar de otras cosas.

Los miembros del equipo tienden a “proteger su territorio” o a construir silos como si su área fuera un núcleo aislado dentro de la organización o iglesia.

Por lo tanto, sus informes y participación en una reunión consisten en defender su imagen, buscar mayor apoyo y finanzas para su área.

Presentar un problema que él o ella está enfrentando se vería muy mal, se percibiría incapacidad y debilidad.

Si alguien presenta un problema y busca ayuda del equipo, algunos ofrecen sus ideas y se sienten ofendidos si no se toman en cuenta sus soluciones. El grupo trata de llegar a un consenso rápido, para sentirse seguros. No hay mucha tolerancia de diferencias por que no se quiere arriesgar la posibilidad de conflicto.

Ambiente colaborativo

El líder a cargo exige que cada uno haga un informe por escrito y se les envía a los miembros ANTES de la reunión, exigiendo que todos la lean ANTES.

(Para esto el líder tendría que crear una cultura organizacional cuyo estándar de excelencia incluye escribir informes y exige que se lean antes de la reunión.)

El líder a cargo invita a los miembros del equipo a llegar con una solicitud de ayuda para un problema que ellos enfrentan.

Se diferencia un problema de un rompecabezas. Un problema no tiene una solución fácil, a la vista. Un rompecabezas tiene una solución a la vista, solamente es cuestión de trabajar arduamente hasta armarla.

El presentador (el miembro del equipo que está solicitando la ayuda del resto del equipo) explica su problema.

El líder debe mantener el dialogo enfocado hacia entender el problema, no es momento de ofrecer soluciones. Los demás primero buscan entender el problema haciendo preguntas para aclarar y definir si este es el problema o hay otro problema más profundo.

Una vez que el presentador esté de acuerdo con la definición o re-definición del problema, el equipo puede comenzar a ofrecer ideas.

El líder anima a cada persona a participar ofreciendo sus ideas. Se busca diversidad de ideas, nadie puede quedar callado. El peligro es llegar demasiado pronto a un consenso. El líder insta al grupo a ser creativo y innovador en sus ideas. Se trata de explotar la riqueza de las diferencias.

El presentador no está obligado a casarse con ninguna idea. El presentador escucha y cuestiona todo. Nadie es dueño de una idea, por lo tanto, nadie debe sentirse ofendido si no se toma en cuenta su aporte.

Al final, el presentador decide su plan de acción, informa al grupo y se compromete a comunicar los resultados de sus esfuerzos en la próxima reunión o después.



Estas son algunas de las ideas concretas que propone Robinson. El reto para ti como el líder a cargo de la reunión es analizar cómo son las reuniones que diriges. Pregúntales a algunos de los miembros del equipo, sinceramente qué piensan de tus reuniones. Evalúa si estas abdicando algunas de las responsabilidades mencionadas por Lencioni y si algunas de estas ideas de Robinson podrían ayudarte.

¡Nos vemos en la próxima reunión!

Referencias:

Lencioni, P. (2020). *The motive: Why so many leaders abdicate their most important responsibilities*. John Wiley & Sons, Inc.

Robinson, G. (2019). *Leading from Where You Are: How Every Person Can Help or Hinder the Collaborative Culture*. Wood N Barnes.



EL EQUIPO QUE NOS PRECEDIO



Por Evelyn Rivas de Umaña
Directora ejecutiva de CCI AL

En este artículo queremos honrar la memoria de aquellos que trabajaron en CCI AL desde sus inicios y que gracias a ellos hoy podemos ser una asociación constituida y de excelencia. Que sus vidas sean un ejemplo para nosotros.

Julio Cesar Paz, Guatemala

Sirvió como voluntario entre los años 1975-1979, 1986-1995, apoyó la asociación como miembro fundador, tesorero y capacitador.

Una de las cosas que más le impactó de CCI AL es su organización y el sentido de servicio que esta fomenta.

Su consejo para las generaciones de voluntarios venideras es: "Recuerden que el Señor sigue llamando siervos para su servicio y no líderes".

Juan Shackelford, Estados Unidos

Juan Shackelford y su esposa Esther criaron y educaron a sus cinco hijos Charlotte, Margarita, Fred, Phee y Janet.

En 1962 Juan Shackelford asiste a una convención de CCI USA (CCCA), buscando apoyo para Centroamérica, lugar en donde él y su familia vivían y hacían el ministerio.

En 1964 se organiza el primer evento de CCI América Latina en el Campamento Monte Sión en Guatemala y luego se forma un comité nacional: Shackelford,

Rutledge, Mario Solórzano, Isaías Ponciano y Guillermo Brewington.

Los primeros años de la Asociación fueron centrados en Centro América, especialmente en los líderes de dos campamentos, Monte Sión en Guatemala y Roble Alto en Costa Rica. Los misioneros, directores de estos campamentos, dieron las pautas para crear CCI en Centro América. La persona que más sostuvo la visión fue Juan Shackelford quien, a la vez, insistió que la Asociación se entregara a una junta de Latinoamericanos. Esta meta se logra en la segunda década.

Charlotte Shackelford, Estados Unidos

Nació en California, el resto de sus hermanos nacieron unos en Colombia y otros en Guatemala. Permaneció en Guatemala hasta los 16 años, habla un perfecto español y en su rostro se dibuja una sonrisa cuando se trata de compartir sobre su papá y su legado. Actualmente vive en los Estados Unidos y apoya un ministerio llamado "Su Refugio" que rescata niñas abusadas y abandonadas.

Tuvimos el privilegio durante la noche de celebración del voluntario de ser acompañados por Charlotte, como invitada especial y en representación de su papá quien ya falleció. Ella tuvo muchas remembranzas respecto a Monte Sión (Campamento que su padre fundó en Guatemala y que fue clave para la creación de CCI AL), además de agregar a la conversación, matices de remembranzas valiosas sobre el amor de don Juan por el ministerio de campamentos, su corazón de siervo, y risas, a través de las anécdotas contadas. Fueron



comentados una serie de principios que su papá sostenía y que ahora forman parte de los valores que la asociación preserva.

Mario Ernesto Palencia Trejo, El Salvador

Sirvió como voluntario entre los años 1993 y 2005.

Es instructor, ha sido presidente de la asociación nacional de CCI AL/El Salvador, asociación que ayudó a crear durante los años 1994-1995. Fungió como presidente de la Junta Directiva de CCI AL entre los años 1999 al 2001. Mario tiene un amor por el ministerio de campamentos y ha sido pieza clave hasta el día de ahora en el apoyo al desarrollo del ministerio de campamentos en El Salvador.

Lo que más le impactó de CCI AL fueron los materiales de capacitación que tenía la asociación, su organización a nivel mundial, y sus líderes.

El consejo que Mario da a las futuras generaciones de voluntarios es que trabajen con amor para su asociación nacional, pues lo que aprendemos del Señor en una forma diferente en CCI AL es lo que transmitiremos a nuestros acampantes para que sus vidas sean transformadas para gloria de Dios.

José Antonio Navarro, México

José Antonio a CCIAL México en la organización de convenciones, además de participar como conferencista y tallerista. Ha servido desde 1978 hasta la fecha.

José Antonio ha sido miembro de la junta directiva de CCI México además de serlo de la junta directiva de CCIAL.

Admira mucho la oportunidad de servir y la cantidad de gente que está dispuesta a hacerlo y lo hace. También admira la creatividad y variedad de capacidades en el servicio que dan.

Un consejo que José Antonio quisiera compartir es que, al servir como voluntarios, lo hagan con dedicación, con gusto, y además con la convicción de que su servicio es útil y necesario. Todo lo que hagan será para El Señor.

Wray Ward. Estados Unidos

Wray fue una misionera trabajando en Guatemala, en el Seminario Teológico Centro Americano durante los años 70s, 80s, y parte de los 90s. Ella menciona que estuvo trabajando en este ministerio hasta el año 2016 enseñando cursos de campamentos en el SETECA. No eran exactamente cursos de CCI, pero siempre llenos de principios que CCI enseña, además de haber en todo su ministerio animado a los estudiantes del seminario a aprender sobre campamentos.

Nos cuenta que lo que más le impactó de CCIAL es la búsqueda de que muchos conozcan a Cristo, además de gustarle siempre el entrenamiento de líderes. La gente que servía en CCIAL al igual que los acampantes es algo que le gustó muchísimo.

El consejo de Wray Ward que nos regala a los voluntarios en el presente es: "Siempre busquemos la voluntad de Dios en cada aspecto del ministerio, haciendo lo mejor para Él". También aconseja mantenerse en la palabra de Dios y la oración. "Recordemos que la obra de campamentos es del Señor".



VALOR MEDULAR DE CCI AL# 6 BÚSQUEDA DE EXCELENCIA



Lisa Anderson de Umaña, Ph.D.
Directora de Desarrollo de Liderazgo
CCI AL

Búsqueda de excelencia

Creemos que la excelencia honra a Dios e inspira al hombre. La excelencia tiene dos propósitos: atrae e inspira a la gente. Además, muestra un alto nivel de compromiso con la obra de Dios y con nuestra relación con Él. Creemos que la excelencia es hacer lo mejor que uno pueda con lo que tiene, buscando mejorar cada vez. La excelencia debe reflejarse en los corazones, las actitudes y los esfuerzos de cada miembro en el aporte que hace.

Como Asociación aspiramos a que cada miembro descubra sus dones y talentos, y a que los aporte haciendo su mejor esfuerzo. Sabemos que esto llevará a la excelencia.

“Y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres...” Col. 3:23.

Introducción

A veces nos pasa que después de haber realizado alguna tarea, al final tenemos la sensación de que no quedó tan bien hecha.

¿De dónde viene esta sensación?
¿Cómo determinamos si algo queda bien o mal hecho?
¿Son factores externos o internos que determinan nuestro juicio final?

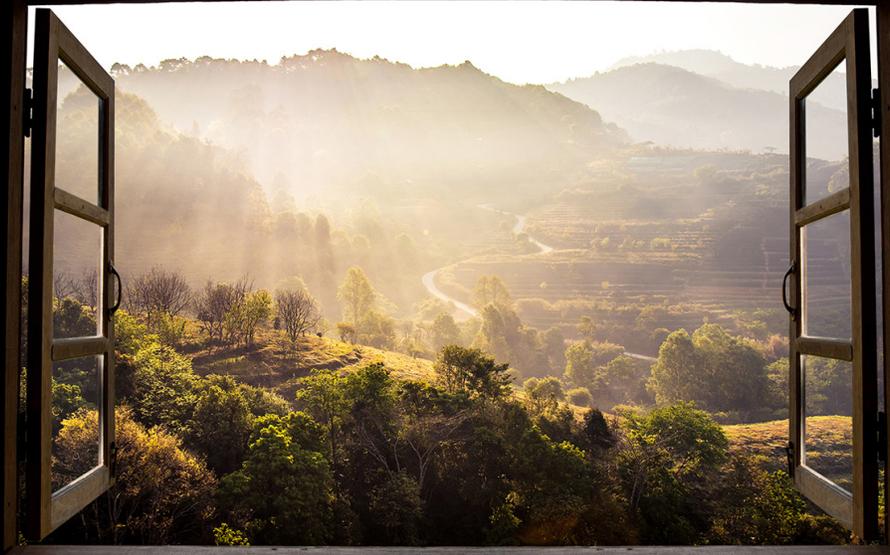
Este valor medular de CCI AL aspira cumplir con un estándar de excelencia cuyo fin es doble, honrar a Dios e inspirar a la gente.

Base bíblica

La palabra para “excelencia” en griego que se usa en el Nuevo Testamento es *areté*. Se utiliza muy pocas veces (1 Pe. 1:5, 2:9, 2 Pe. 1:3, 5 y Fil. 4:8) ya que la idea griega de excelencia está centrada en el hombre, refiriéndose más al logro y la habilidad humanos. Hay una connotación de esfuerzo. La Biblia no usa la palabra excelencia en el sentido moderno antropocéntrico (centrado en el hombre) de donde viene el énfasis actual de perfeccionarse, actualizarse, auto-realización y éxito.

“El concepto bíblico señala a Dios mismo como la fuente y el objeto de la excelencia” (Richison, n.d.). La excelencia bíblica es teocéntrica. Todo esfuerzo humano debe tener como fin la gloria de Dios, como lo indica Pablo en 1 Corintios





10:31 (NVI) “En conclusión, ya sea que coman o beban o hagan cualquier otra cosa, háganlo todo para la gloria de Dios.” El objeto de la excelencia, de nuestros esfuerzos, es agradar al Señor como Pablo aclara en Colosenses 3:23–24 (NVI) “Hagan lo que hagan, trabajen de buena gana, como para el Señor y no como para nadie en este mundo, conscientes de que el Señor los recompensará con la herencia. Ustedes sirven a Cristo el Señor.”

Cuando la Biblia nos indica la forma como debemos esforzarnos o trabajar, usa verbos como *empeñar*, *abundar*, *progresar* y *sobresalir*. Para señalar los vocablos alusivos a la excelencia en los pasajes a continuación, estos aparecen en cursiva.

Eclesiastés 9:10 (NVI)

“Y todo lo que te venga a la mano, hazlo con todo *empeño*; porque en el sepulcro, adonde te diriges, no hay trabajo ni planes ni conocimiento ni sabiduría.”

Filipenses 1:9–10 (NVI)

“Esto es lo que pido en oración: que el amor de ustedes *abunde* cada vez más en conocimiento y en buen juicio, para que discernan lo que es mejor, y sean puros e irreprochables para el día de Cristo,”

1 Corintios 15:58 (NVI)

“Por lo tanto, mis queridos hermanos, manténganse firmes e inmovibles, *progresando* siempre en la obra del Señor, conscientes de que su trabajo en el Señor no es en vano”.

2 Corintios 8:7 (NVI)

“Pero ustedes, así como *sobresalen* en todo —en fe, en palabras, en conocimiento, en dedicación y en su amor hacia nosotros—, procuren también *sobresalir* en esta gracia de dar”.

1 Tesalonicenses 3:12 (RVR1960)

“Y el Señor os haga crecer y *abundar* en amor unos para con otros y para con todos, como también lo hacemos nosotros para con vosotros,”

1 Tesalonicenses 4:1 (RVR1960)

“Por lo demás, hermanos, os rogamos y exhortamos en el Señor Jesús, que de la manera que aprendisteis de nosotros cómo os conviene conducirlos y agradar a Dios, así *abundéis* más y más”.

1 Tesalonicenses 4:10 (RVR1960)

“y también lo hacéis así con todos los hermanos que están por toda Macedonia. Pero os rogamos, hermanos, que *abundéis* en ello más y más;”

Mateo 22:37-38 (NVI)

—“Ama al Señor tu Dios con todo tu corazón, con todo tu ser y con toda tu mente” —le respondió Jesús—. Este es el primero y el más importante de los mandamientos.

Como vimos en los versículos anteriores, la Biblia utiliza la palabra excelencia en varias formas, a veces como verbo (una palabra que expresa acciones o procesos) y otras veces como calificativo o adjetivo

lo digno de admiración, en fin, todo lo que sea excelente o merezca elogio. Pongan en práctica lo que de mí han aprendido, recibido y oído, y lo que han visto en mí, y el Dios de paz estará con ustedes.”

Nuestro valor medular menciona que la excelencia debe reflejarse en los corazones, las actitudes y los esfuerzos de cada miembro en el aporte que hace. Los versículos citados anteriormente apuntan hacia una excelencia de carácter. El



Photo 99680945 © Pop Nukoonrat | Dreamstime.com

(una palabra que describe o expresa una cualidad de lo designado por él). En el versículo de Filipenses 4:8 se usa excelencia como un adjetivo, describiendo una característica del tipo de pensamiento que debemos contemplar.

Filipenses 4:8-9 (NVI)

“Por último, hermanos, consideren bien todo lo verdadero, todo lo respetable, todo lo justo, todo lo puro, todo lo amable, todo

énfasis no es en logros humanos, de ser experto, habilidoso, capaz, o competente. Pablo afirma y exhorta sus esfuerzos de abundar en amor, agradecer a Dios, de sobresalir en dar y ser generosos.

“La excelencia de carácter tiene prioridad sobre la excelencia de logro. La cultura moderna enfatiza el logro y la competencia, muchas veces ignorando el carácter de la persona. Pero la perspectiva



bíblica es que tu hacer es fruto de tu ser. El logro en sí no puede ser la marca de excelencia. La excelencia de logro se tiene que dirigir hacia metas dignas de alcanzar (ej. abundar en amor), guiada, a su vez, por los principios morales o bíblicos” (Richison, n.d.).

“De los versículos citados arriba, está claro que Dios quiere que sus hijos progreseemos, abundemos sobresalgamos tanto en quienes somos (nuestro ser interior) como en lo que hacemos (nuestra conducta o buenas obras). Parece ser obvio que no hay manera de amar a Dios con todo nuestro corazón (Mateo 22:37) sin poner todo empeño para la gloria de Dios (1 Cor. 10:31). La búsqueda de excelencia es tanto una meta como una marca de madurez espiritual (fruto de su carácter). Sin embargo, esta búsqueda debe tener la motivación correcta (agradar a Dios y no a los hombres—Col. 3:23-24). Si nos desviamos, esta búsqueda puede desvirtuarse en una ambición u obsesión para cobrar notoriedad, poder, prosperidad y éxito en este mundo” (Keathley III, 2009).

El peligro de confundir la excelencia con la eficiencia

Una virtud cultural es ser eficientes. Las raíces de este mandato se encuentran en la revolución industrial, y nos tienen atados hasta el día de hoy. Es un acierto casado con el mundo industrial, sin vínculos a las escrituras cristianas. Sabean Dixon et al., (2014) ha explorado el concepto dañino de eficiencia del filósofo Ellul (1960), en su obra publicada por la Escuela de Educación Física y Deportes de la Universidad de Costa Rica; El Juego: Una perspectiva cristiana.

Desde la era moderna, “la eficiencia es el único criterio para cualquier acción; la ética no cuenta, ni tampoco la estética, ni

la belleza ni la moral. Lo único que cuenta es lo que funciona mejor, lo más rápido, lo más barato, lo más eficiente. La libertad para elegir no es una opción. La técnica ha llegado a estar por todas partes. ‘¿Cuál es el método más eficiente?’ es la única pregunta de valor. Nadie utiliza otras categorías como las de ‘la estética, de la ética o de la fantasía’ en su toma de decisiones” (Sabean Dixon et al., 2014, p. 218).

“El afán por la eficiencia afecta también el lugar de trabajo, donde las relaciones deben restringirse a lo impersonal, a lo funcional y al papel técnico de cada persona. Las ideas, tendencias y preocupaciones no relacionadas con el papel profesional deben evitarse. Una relación profunda o sentimental puede perturbar la eficiencia del trabajo. Las relaciones extra técnicas son prohibidas, y debe reinar una rigurosidad racional. Las razones privadas, subjetivas y espontáneas no son bienvenidas” (Sabean Dixon et al., 2014, p. 219).

Dios como la fuente de la excelencia

En contraste, el estándar bíblico mira la excelencia como reflejo del carácter, motivada por llevar gloria a Dios, y con resultados que inspiran a la gente. Hay que admitir que con puro esfuerzo humano no se logrará. Por esto, se describe como una búsqueda, un proceso, y una aspiración que perseguimos en el poder que nuestra unión con Cristo nos da.

Conclusión

En términos prácticos, para trabajar con excelencia, hay que entender que no se puede abarcar todo, sino que hay que seleccionar unas cuantas cosas y realizarlas de la mejor manera posible.

“La búsqueda de excelencia significa



trabajo arduo, y diligencia que puede verse en diferentes formas como—hacer investigaciones, estudios, tiempo, sudor, planificación, lluvia de ideas, etc. Puede significar ir en contra de la corriente de la mediocridad o la ley del mínimo esfuerzo. Esta búsqueda te puede fatigar y hacerte enfrentar tus limitaciones hasta obligarte a sobrepasarlas” (Keathley III, 2009, para. 48).

Recordando las preguntas de la introducción, cuando tenemos esta sensación de no haber hecho un trabajo con excelencia, es necesario examinar ya sea nuestra motivación, nuestra unión con Cristo (factores internos), así como los resultados, y la calidad de nuestra labor (factores externos). Esta sensación viene como regalo de Dios para alertarnos y espolearnos a otro nivel de esfuerzo y unión con Cristo. Recordemos que la búsqueda de la excelencia representa no una sola acción sino la acumulación de pequeñas acciones que, a lo largo del tiempo, con el poder de Dios, resultan en una excelencia que honra a Dios e inspira al hombre.

Lista de Referencias

Ellul, J. (1960). *El siglo XX y la técnica: Análisis de las conquistas y peligros de la técnica de nuestro tiempo*. Editorial Labor.

Keathley III, J. H. (2009, February 2). Mark #11: The Pursuit of Excellence [Bible.org]. FROM THE SERIES: MARKS OF MATURITY: BIBLICAL CHARACTERISTICS OF A CHRISTIAN LEADER. <https://bible.org/seriespage/mark-11-pursuit-excellence>

Richison, G. C. (n.d.). *Biblical excellence and Critique of “Success Theology.”* Verse by Verse Commentary. <https://versebyversecommentary.com/articles/doctrine/biblical-excellence/>

Sabeán Dixon, R., Aragon V., L. F., & Anderson-Umana, L. (2014). *El Juego: Una perspectiva cristiana* (1st ed.). Escuela de Educación Física y Deportes, Universidad de Costa Rica.





noticias

CCI AMÉRICA
LATINA



Día del Voluntario de CCI AL 2021

por Marco Umaña

Con una participación de 95 voluntarios de 12 países de América Latina, celebramos el Segundo Día del Voluntario de CCI AL los días 9 y 10 de Septiembre de 2021.

Honramos a cada uno de los voluntarios que por muchos años y a los nuevos que han servido a la Asociación de diferentes maneras y diferentes momentos, pero que como decía el lema: "Grande o pequeña, todos los esfuerzos cuentan en CCI AL, TU ACCIÓN CUENTA"; damos gracias a Dios por cada vida, por cada esfuerzo hecho de parte de los voluntarios.

Aquí les dejamos un testimonio como muestra de un montón de otros voluntarios incondicionales a servir a la iglesia y dar a conocer a otros el ministerio de CCI AL, Patricia Heredia de Argentina nos da su testimonio de sus inicio y su voluntariado:

¡Unos pocos, locos sueltos!!!...

Dios cruzó mi camino con CCI AL en septiembre de 1994 cuando una tarde, en un Retiro Espiritual de mi iglesia, me puse a conversar con FAUSTO E IRIS RE. En ese entonces estaba colaborando con el grupo de adolescentes y me acerque a ellos para saber cómo podía impactar la vida de los adolescentes desafiándolos a convivir en el medio natural... sabía que había que ir por ahí, ofreciéndoles actividades desafiantes y buenas propuestas...

Ante esta "consulta" Fausto miró a Iris y le dijo... "ella tiene que conocer a los de Centroamérica de CCI". ¡BENDITA IDEA!!!, esto lo digo ahora, porque

en ese momento me parecía algo tan descabellado y lejano, cómo podría yo, una chica de pocos recursos, estudiante, con muchas ganas y muchas ideas, sí, pero con eso no se va a muchos lugares lejos (al menos eso creía en ese momento). Fausto e Iris me hablaban de todo lo que CCI AL proponía, brindaba a sus miembros y la propuesta no tardó en llegar... para cuando estábamos concluyendo una conversación de 2 horas, yo ya tenía un panorama bastante completo de unos "POCOS LOCOS SUELTOS" que había por otro lado del mapa, muy lejos de mi realidad, sin embargo, ¡con todo lo que yo estaba buscando!

¿TE GUSTARIA QUE TE CONTACTE CON ELLOS?, yo los veo en un mes y les hablaría de vos y vemos que pasa, dejame que hable con tu pastor, y en función de eso, avanzamos. Cuando regrese te contacto. (Fausto).

También me compartieron que en Buenos Aires (Bs As) estaban unas instructoras que hacía un tiempo venían formándose y trabajando en dar cursos, y que probablemente 3 chicas de Bs As, irían a un curso de instructores al año siguiente. Aún el Comité Nacional era con personas allegadas, pero no habían recibido las capacitaciones y no habían interactuado tanto con CCI AL, aparte de ellos, Fausto e Iris.

Para ENERO de 1995 me encontraba en Honduras, Siguatepeque, realizando el 1º IFI (mío y el primero en su formato), que me abrió la cabeza en mil pedazos y revolucionó mi corazón para siempre. Sin dejar de mencionar que escuche a BOB SABEAN hablar teológicamente de la Recreación con Propósito, y esa era otra área de especial interés para mí, así que mi delirio fue total.

¡Conocí que ERAN MUY LOCOS, PERO NO ERAN POCOS NI ESTABAN SUELTOS!!!,





noticias



es muy bueno conocer a gente que tiene tú mismo estado mental, jajajaja. Los amé.

culturas diferentes (si, Argentina es tan extensa que, no solo es un crisol de razas, sino que de provincia a provincia hay diferencias culturales significativas).

No pude dar las capacitaciones porque en Córdoba era la única instructora así que lo que era más factible hacer es "IR SIENDO Y HACIENDO", para que otros vean que hay cosas que pueden hacerse de una manera diferente, ni mejor ni peor, solo DIFERENTE (y bastante diría, a lo que estábamos acostumbrados a vivenciar en campamentos).

El camino no fue fácil, ser punta de lanza nunca es fácil ni tiene bajos costos.

Fueron muchos años de peregrinaje, la mayor parte del tiempo sola y en silencios ministeriales porque por aquí algunos ministerios para-eclesiásticos han "sacado los mejores líderes de las iglesias para reclutarlos a sus filas" y hay mucho celo en el liderazgo de las iglesias en relación a soltar sus sembreros para que un ministerio los forme para alguna tarea.

Siempre recalco que existimos como ASOCIACIÓN PARA BENDECIR A LA IGLESIA LOCAL y que NOSOTROS, COMO INSTRUCTORES, PRIMERO, SOMOS SIERVOS EN NUESTRAS PROPIAS IGLESIAS.

Pude dar las capacitaciones 10 años después, luego de algunas actualizaciones como otros Ifis y metiéndome en intensivas prácticas visitando a Bessy Macotto (compañera de IFI 95), en Perú y viendo el arduo trabajo del pionerismo . Gracias a Dios, se abrió el espacio de su trabajo en Argentina, tiempo después y con base en Córdoba y en Bs As, pudimos recorrer otros escenarios activando zonas no exploradas y

Dios abrió un panorama inmenso, no solo para mi capacitación personal y crecimiento profesional, sino también en relación al servicio voluntario (unos de nuestros valores medulares).

Decidí, empezar a hacer algo con lo aprendido en mi ciudad, (Córdoba) ya que nos distancian de Bs As, 800 km y no siempre es fácil hacer equipo con





noticias



pudiendo ver el fruto de mucho trabajo inversión de vidas y recursos propios y los que se sumaron para el desarrollo de CCI AL/Argentina.

He pasado por el comité Nacional, por el Departamento de Capacitación, por el pionerismo, por dar cuentas de "tratos" que yo no había hecho con algunas instituciones a las que se ha servido, porque he sido la cara visible de CCI AL en mi país durante muchos años (acá no siempre hemos sido los que por gracia el Señor ha ido agregando), y eso ha traído muchos costos a mi vida. No reniego de ninguno de ellos, tampoco puedo decir irresponsablemente que lo volvería a hacer, sino quizás lo haría de una manera diferente.

Algunos familiares de instructores o cuando sugerimos que alguien vaya por ese camino (porque claramente sé que no es para todos, y no es el fin último de la Asociación) esposos e hijos, sobre todo, me preguntan si sus esposas o madres andarán de acá para allá, viajando de un lado a otro, como me han visto hacerlo, a lo que he respondido con mucho temor que yo he hecho esas cosas porque mi condición de mujer soltera me lo ha permitido, pero que de ninguna manera se requiere eso de parte de la Asociación a

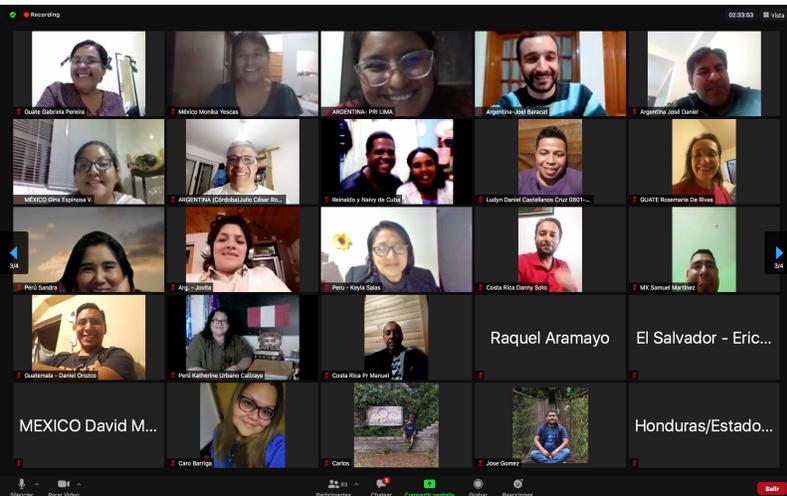
quienes tiene sus familias porque ese es el primer ministerio que deben atender. Sin embargo y, no obstante las voluntades y decisiones personales, siempre trato de que esta premisa siga siendo observada por lo miembros del Equipo.

Miles de historias se han activado en mi mente, quizás debería empezar a editar mis memorias, que celosamente guardo en varios cuadernos y bitácoras en mi biblioteca.

Les animo a quienes lean este testimonio que piensen en que ¡VALE LA PENA, VALE LAS ALEGRÍAS y VALE MUCHO TODO LO QUE HAGAMOS PARA EL SEÑOR, PORQUE EL TRABAJO PARA ÉL NO ES EN VANO Y NO VUELVE VACÍO! ¡BENDITO SEA NUESTRO DIOS!

1 Corintios 3:6-8 (NVI)

6 Yo sembré, Apolos regó, pero Dios ha dado el crecimiento. 7 Así que no cuenta ni el que siembra ni el que riega, sino solo Dios, quien es el que hace crecer. 8 El que siembra y el que riega están al mismo nivel, aunque cada uno será recompensado según su propio trabajo.





noticias



eahemandezq@gmail.com

EL SALVADOR



por Xenia Sanchez

Curso Programando Campamentos

El primero de junio iniciamos el curso Programando Campamentos, en la modalidad semipresencial, fue la primera vez que hicimos un curso de esta manera.

Tuvimos un tiempo de aprendizaje y de retos; donde obtuvimos lecciones muy interesantes:

1. Como instructores podemos ser flexibles a los nuevos desafíos virtuales, sin perder los valores medulares que nos caracterizan como asociación.
2. En esta modalidad alcanzamos a miembros de la asociación que hubiese sido imposible alcanzar de manera presencial por la distancia geográfica, y en esta ocasión pudieron participar.

El día 21 de agosto fue la graduación de 10 nuevos directores de programa y le damos Gloria a Dios por ellos, sabemos que todo lo aprendido lo pondrán en práctica en sus iglesias y ministerios.

24



Taller Los 7 secretos de la recreación con propósito

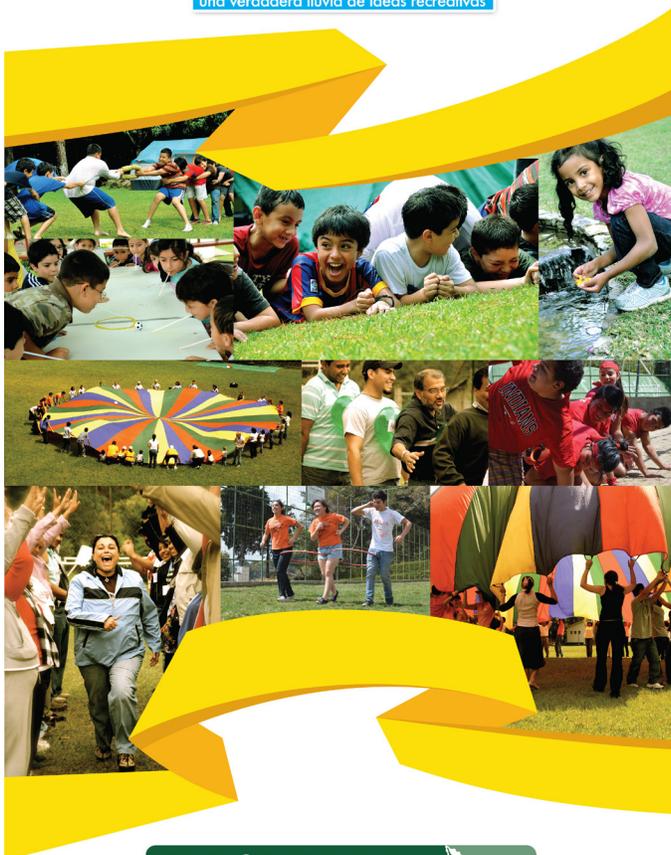
El 28 de agosto se realizó el taller: Los siete secretos de la Recreación, tomado de la Enciclopedia Creadores de Ambiente. Donde participaron 15 líderes y tuvo una duración de 5 horas.

El taller tiene como objetivo modelar los siete secretos con juegos tomados de la enciclopedia; y además se pretende dar a conocer el ministerio de campamentos.

Taller La flor y la abeja

El días 30 de octubre se realizó el taller la flor y la abeja en la Iglesia Josué en Ataco, occidente del país. Participaron 34 personas de 4 iglesias diferentes.





CCI AL/COSTA RICA Prepara dos Expo Juegos por Otto Garrido

En la bella localidad rural de Fortuna de Bagaces, Guanacaste, realizamos la Capacitación de facilitadores para ejecutar dos Expo Juegos. El primer evento se realizó en las instalaciones de la Iglesia La Viña del Este, en San José, el **sábado 4 de diciembre 2021** y el segundo evento, se realizará en el Campamento El Buen Pastor en Fortuna de Bagaces, (fecha por confirmar).

La capacitación estuvo a cargo de una comisión, con la especial instrucción de Ana Verónica Arias. Se realizó de forma intensiva durante los días viernes 5 y sábado 6 de noviembre pasado. Además de la instrucción y preparación de 12 facilitadores, cada tarde después de la jornada de trabajo, tuvimos un refrescante espacio para el Convivio buscando integrar instructores y colaboradores de CCI Costa Rica. Como siempre, el compañerismo lo trabajamos por medio de juegos y actividades sencillas al aire libre en "la finca con aguas termales".

Damos gracias a Dios por esta experiencia de compañerismo fraternal y esta sensación de estar más cerca y más unidos, llenos de entusiasmo para enfrentar juntos los retos ministeriales que están por delante.



noticias



ccialguate@gmail.com

GUATEMALA



RECREACIÓN ONLINE

por Douglas Aguilar

En poco menos de 2 años nuestra vida tomó un giro a lo que hemos tratado de llamar la "nueva normalidad". Algunos estábamos menos o más preparados, pero a cada uno nos ha tocado enfrentarnos al mundo de la tecnología y formatos online para bien o para mal.

Sin embargo, las necesidades vitales del ser humano como la interacción en comunidad, se ha visto limitada, mayormente en una cultura tan cálida y emotiva como lo es la cultura latina.

Uno de los valores medulares de CCI AL es la recreación con propósito, y al recordar las palabras de nuestro querido Bob Sabean, cuando menciona en su libro (El juego, una perspectiva cristiana, 2014); "el juego conduce al crecimiento", es inevitable pensar que la condición de comunicarnos y de enseñar a través de pantallas, nos esté privando de llevar a cabo una verdadera recreación intencional.

TALLER ONLINE **Recreación ONLINE** con propósito

06 de febrero
04:00 p. m.
vía ZOOM
Q50.00

Descuento especial para miembros activos.



La buena noticia es que no importa a que distancia te encuentres, así sea en la parte más al sur de América, puedes inscribirte a este taller online.

En la imagen, el precio esta en moneda guatemalteca, pero el costo en dólares americanos es de **sólo \$7.50 por participante.** (Descuento especial para miembros activos y grupos mayores de 5)

Si estás interesado, puedes comunicarte directamente a ccialguate@gmail.com ó al whatsapp +502 5019 7226



CCI AL-GUATE	
Agenda 2022	
primer trimestre (enero-marzo)	
ENERO	
30 Domingo	Primera Reunión Voluntarios e Instructores 05:00 p. m. <i>Constitución, Agenda del Primer Trimestre y Reunión Especial con Voluntarios e Instructores.</i>
FEBRERO	
06 Domingo	Taller Online: Recreación con Propósito 04:00 p. m. <i>Taller online de dos horas sobre la gamificación en actividades online.</i>
20 Domingo	Taller Online y Gratuito para Voluntarios 04:00 p. m. <i>Taller online de dos horas sobre dirección de recreación y manejo de grupos.</i>
MARZO	
05 Sábado	Capacitación Especializada: ExpoFuegos 08:00 a. m. <i>Refacción, almuerzo, material impreso, Certificado, y un tomo de la enciclopedia (título aleatorio).</i>



noticias



Eventos para el 2022 de CCI AL

Del 2 al 9 de abril:

Seminario presencial de Nuevos Senderos en Tegucigalpa, Honduras.

Si tú perteneces al proyecto de escritores, editores y diseñadores de publicaciones de CCI AL, tienes una cita en Honduras. Prepárate para este evento.

Del 31 de julio al 14 de agosto:
Instituto de Formación de Instructores 2 en El Salvador.

Es la formación de instructores para la enseñanza del curso "Programando Campamentos". Más información con Lisa Anderson de Umaña, capacitacion@ccial.org

Mes de septiembre:
mes del voluntario de CCIAL.
Fechas por anunciar.



LA IMPORTANCIA DEL USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA

Por: Lic. Alejandra Peña
y Lic. Jacqueline Navarro de Umaña
estudiantes de la maestría
en Administración de la Educación
El Salvador

Introducción

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), son una parte fundamental e irremplazable en la vida cotidiana de una persona. Hoy se encuentran presentes en prácticamente todo lo que nos rodea, desde nuestro trabajo hasta nuestras actividades diarias, y se han convertido en herramientas que facilitan y agilizan los procesos educativos y sociales. Las posibilidades que nos otorgan las TIC son infinitas. Entre sus impactos positivos están mejorar los procesos educativos y facilitar las actividades de recreación de los alumnos, logrando apoyar procesos de aprendizaje.

La construcción de aprendizajes significativos en las personas es un reto para los docentes e instructores en estos tiempos, por lo que el presente artículo pretende mostrar el uso y la importancia de las nuevas tecnologías en la educación enfocadas al diseño de nuevas estrategias lúdicas y novedosas que motiven los aprendizajes.

La experta en herramientas tecnológicas

para la educación, Isabel Sagenmüller, asegura que incorporar herramientas tecnológicas en la educación aporta beneficios que promueven el conocimiento y la interacción, además la eficiencia y la productividad en el salón de clases entre los profesores y nuestros niños.

Según su análisis, la educación se puede beneficiar de la tecnología en los siguientes aspectos:

- **Colaboración.** Pueden animar a los alumnos a expresarse y relacionarse con otros compañeros de cursos presenciales o virtuales, lo que permite aprender de forma interactiva y sin depender de encontrarse en un lugar determinado. Para un trabajo académico ya no es necesario que un grupo de estudiantes se reúnan personalmente para realizarlo.
- **Optimización del tiempo.** Los docentes y alumnos pueden reducir el tiempo en que realizan sus actividades, ya que pueden ser más eficientes. En caso de los académicos, pueden dedicar más tiempo a su propia formación.





- Flexibilidad y capacidad de adaptación en el aprendizaje. Los alumnos más aventajados pueden tener a su disposición contenidos adicionales, y aquellos que necesiten un refuerzo, pueden recurrir a materiales de apoyo.
- Mayor comunicación con los alumnos. Las tecnologías han fomentado la comunicación entre los docentes y los estudiantes mediante entornos virtuales de las asignaturas. Reducción de costos. El uso de las nuevas tecnologías en educación permite la reducción de costos ya que no es necesario material físico y todo se puede hacer a través de un programa o app.

- Inmediatez. Los alumnos y docentes pueden buscar y entregar información de calidad de manera rápida y eficaz en tiempo real.
- Exploración. Las nuevas tecnologías permiten que los estudiantes satisfagan su interés de conocimientos por áreas desconocidas para ellos, autoproporcionándose nuevos conocimientos.

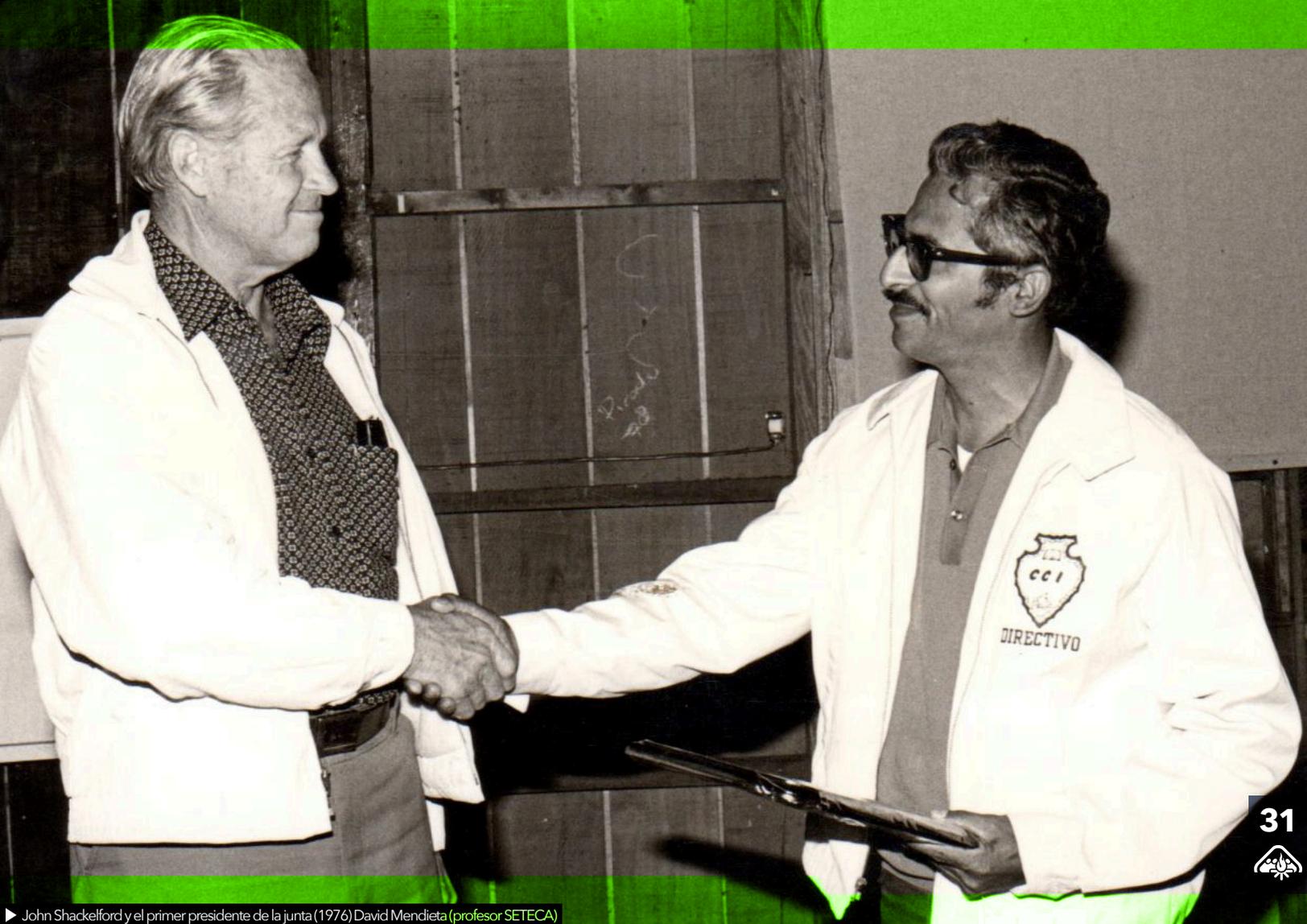
Ejemplo de la carta metodológica de la sesión 1 del curso nivel básico para confidentes de campamentos construyendo relaciones utilizando herramientas tecnológicas para su desarrollo.

Contenido	Actividades	Procedimientos	Herramienta Tecnológica	Min
Bienvenida y Presentación	Presentación de instructores	Cada Instructor habrá desarrollado con tiempo un poster describiendo su testimonio	ThingLink	20mins
La estructura del curso de capacitación	Explicación de las partes del curso	El instructor a cargo detallará los requisitos para participar en el curso y explicará el método de "instructor peregrino"	Gitmind	30mins
Rompehielo	Dinámica	Cada participante explicara y compartirá con el grupo una imagen de Google o una Foto que represente sus mejores vacaciones	Padlet	20mins
CCI #1	Exposición	Por medio de un video animado se expondrán los propósitos del ministerio de campamentos, la misión y el lema de CCI	Powtoon	10mins
Factores	Exposición	Por medio de una pizarra interactiva el instructor expondrá los factores que hacen aconsejable la realización de los campamentos	Explain Everything	20mins
Recreación con propósito Norma 1	Exposición	Explicar en qué consiste la Norma 1 "Fomentar un ambiente de amor y camaradería"	Canva	10mins
Recreación con propósito Norma 1	Dinámica	Ejemplificar a través de videos escenarios que cumplan y no cumplan con la norma, los participantes deberán de seleccionar si se cumple y justificar su respuesta.	Edpuzzle	30mins
Escalando Montañas y Gemas	Reflexión	El instructor preparará un Form con el contenido de la Pág.19 del manual y habilitará el link para que los participantes puedan identificar en qué parte están o se encuentran en su caminar con el Señor.	Google Form	40mins
Despedida	Explicación	El instructor explicará a los participantes que para compartir las instrucciones de la tarea y para la recepción de las tareas se utilizará la plataforma de Slack para estar en comunicación constantes	Slack	10mins

Referencias:

- Matamala Riquelme, Carolina (2016). Uso de las TIC en el hogar: Entre el entretenimiento y el aprendizaje informal, 2016, de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica. Sitio web https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052016000400016
- Sagenmüller, Isabel. (2016). Beneficios de la tecnología en educación, noviembre 4 de 2016, de U-Planner. Sitio web <https://www.u-planner.com/es/blog/beneficios-de-la-tecnolog%C3%ADa-en-educaci%C3%B3n>





► John Shackelford y el primer presidente de la junta (1976) David Mendieta (profesor SETECA)

¿Sabía usted?

Episodio No.10

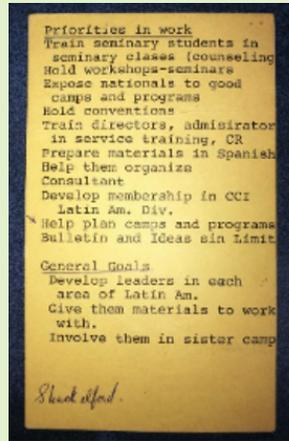
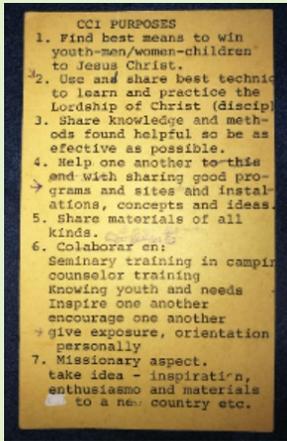


Por: Bob Sabeau
Fundador y Asesor de CCI AL

JOHN SHACKELFORD Y LA HISTORIA DE CCI AMÉRICA LATINA

Los archivos históricos son hoy, mi vida. ¡Nosotros los viejos vivimos en el pasado! Recientemente encontré una tarjeta donde están escritos los propósitos para CCI América Latina, escrita por Juan Shackelford en los años '60. Una pieza "antropológica".

John Carl Shackelford nació el 6 de julio de 1917 en Dakota del Sur, hijo de Cecil Asa Shackelford y Winifred Millar. Se graduó de la Universidad de California en Santa Bárbara y luego del Seminario Teológico de San Francisco, donde conoció a Esther Alice Bickford. Se casaron en 1943. John fue el pastor de la Iglesia Presbiteriana en Weed, California cuando fueron recibidos por la Junta Presbiteriana de Misiones Extranjeras en 1945 (ahora la Iglesia Presbiteriana Unida de América). Luego se mudaron a Colombia para estudiar español y sirvieron a las iglesias



presbiterianas establecidas en el Valle de Sinu. Luego fueron reubicados en Guatemala en 1950. Allí, John fue el encargado del Departamento Nacional de Educación Cristiana de la Misión y el ministerio a los jóvenes. Convencido del valor de los campamentos se dedicó al desarrollo del sitio del Campamento Monte Sion.

John conocía de la formación en los EEUU de la Asociación de Campamentos y Centros de Conferencias Cristianas (CCCA en inglés) durante los años 50s. Esta asociación inició convenciones anuales y algunas publicaciones. Él asistió a la Convención en los EEUU en 1962, compartiendo noticias de campamentos en Guatemala. Luego persuadió a Walter Warkentin (miembro del grupo fundador) de llegar a Guatemala en enero 1964 para promover la formación de una asociación de líderes de campamentos cristianos. El director de CCCA (posteriormente CCI), Graham Tinning, dijo: "John Shackelford hizo hincapié en que él no quedaría satisfecho hasta que CCI enviara una delegación a América Latina". John fue el visionario promotor e inspirador del proyecto para la formación de una asociación de campamentos cristianos en América Latina, la cual está llegando a los 58 años en enero 2022.

Su legado no es solamente el Campamento Monte Sión y CCI América Latina, sino también el ministerio juvenil, ICTHUS. Fue el

primer secretario de CCI mundial, y por un tiempo colaboró con Gospel Light Publications para capacitar a los maestros y distribuir sus materiales de la escuela dominical en las Iglesias Presbiterianas. John llevaba en su bolsa una tarjeta donde tenía escrito los propósitos de CCIAL, como él personalmente se visionaba:

1. Busca los mejores medios para evangelizar a los jóvenes, hombres, mujeres y niños, llevarlos a Jesucristo.
2. Usa y comparte las mejores técnicas para el discipulado.
3. Comparte conocimientos y métodos que resulten útiles y efectivos.
4. Fomenta la actitud de compartir (unos a otros) buenos conceptos e ideas sobre programas, sitios e instalaciones.
5. Comparte materiales de todo tipo.
6. Coopera en programas de capacitación. Estudia las características y necesidades de los jóvenes. Inspira y anima unos a otros. Practica el "don de gente" al compartir sus enseñanzas. Fomenta relaciones fraternales, amables.
7. Prioriza misiones.
 - Capacitar a los estudiantes de Seminarios en campamentos.
 - Organizar talleres y seminarios y convenciones.
 - Practicar campamentos modelos.
 - Capacitar a los administradores de campamentos.
 - Desarrollar un sistema de membresía
 - Ofrecer consultas
 - Publicar un boletín e Ideas Sin Límite
 - Arreglar visitas a campamentos hermanos

Fue durante la Convención celebrada en Guatemala, en enero 1964, con la presencia de un delegado de CCCA, cuando CCIAL asume su fecha de nacimiento. De este modo se llega al evento clave histórico de julio 1976, en Antigua, Guatemala. Se cerraba

así un ciclo de 12 años de aprender golpe a golpe hasta alcanzar la estabilidad como asociación. Allí se realizó la formación de una junta que hasta el día de hoy no ha perdido continuidad. Esta junta produce una agenda con 23 metas a lograr. He aquí algo del contenido de esa agenda.

- Establecer nuestros propios estatutos
- Establecer una junta auto perpetuante
- Establecer por escrito nuestra tarea: *"Educar, compartir conceptos, ayudar a hacer y llevar a cabo planes, servir como catalizador, fijar normas, preparar líderes, ayudar a evitar problemas serios en el desarrollo de su programa o su campamento"*

Entre las decisiones tomadas, se exponen las siguientes declaraciones:

- "Se propuso que de hoy en adelante

se use el nombre de **Asociación Internacional de Campamentos Cristianos, División América Latina.**"

- "Se propuso que la junta fije y vele por la política y la filosofía de la oficina regional de CCI en América Latina."
- El propósito principal: "Promover y extender las grandes verdades de la Biblia por medio de la promoción, desarrollo y mejoramiento de campamentos cristianos"

De igual importancia se señalaron algunos propósitos generales:

1. Proveer medios para compartir experiencias y métodos exitosos
2. Proveer servicios a los miembros por medio de convenciones, seminarios, publicaciones, la capacitación de líderes y guías administrativos que tocan programas y el desarrollo de sitios



1964 Foto Guatemala crop CROP

3. Interpretar para la Iglesia cual es el ministerio de campamentos.
4. Establecer normas altas de seguridad en el campamento, el programa, las instalaciones y el liderazgo.
5. Identificar una confesión de fe evangélica que no representa una denominación en particular; una postura neutral.
6. Servir a los campamentos de toda clase.

John se pensionó en 1980 y aún después de esto, mantuvo la conexión con CCIAL, sin parar de promover proyectos lo que él pensaba era clave para el crecimiento de la asociación. Durante los años '80, en más de una ocasión, nos reunimos en su casa en San Clemente, CA. Luego partió con el Señor, después de su amada Esther, el 29 de marzo, 2014 en California

CONCLUSIÓN

La existencia hoy de una asociación que abarca los países de América Latina entre México y Argentina es el legado de gente visionaria; gente que opera con metas; gente perseverante. John Shackelford (1917-2014), misionero, encarna y modela para todos nosotros tales virtudes: él es el gestor de CCI América Latina.



Retrato de Bob Sabeen. Dibujo a lápiz de Werlyn Ugalde (Costa Rica)



www.ccial.org

