



*Fortalezas y debilidades
del movimiento misionero
iberoamericano*

Fase II

*Perspectivas de líderes nacionales y
obreros de campo*

Levi DeCarvalho, PhD

Coordinador



COMIBAM
INTERNACIONAL

Área de investigación

Informe – Fase II

2015



COMIBAM

Área de Investigación

Informe – Fase II

2015

FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL MOVIMIENTO MISIONERO IBEROAMERICANO – FASE II

Perspectivas de líderes nacionales y obreros de campo

ÍNDICE

FORTALEZAS Y DEBILIDADES • 4

TRES FASES • 4

FASE I • 5

FASE II • 6

Equipo • 6

Especificidades • 7

FASE II – INFORME • 8

A. PERSPECTIVAS DE LÍDERES NACIONALES • 8

Evaluación y recomendaciones • 8

1. Relaciones • 8
2. Uso del idioma • 8
3. Respeto y sumisión a las autoridades receptoras • 9
4. Preparación intercultural • 9
5. Actitud en relación a la cultura receptora • 10
6. Disciplina devocional/espiritual • 10
7. Leyes del país • 10
8. Supervisión, pastoreo y evaluación • 11
9. Conocimiento previo del campo • 11
10. Relación entre enviados y receptores • 12
11. Experiencia ministerial y disciplinadora • 12
12. Solteros y matrimonio con nacionales • 13
13. Responsabilidad financiera con el obrero • 13
14. Permanencia de largo y corto plazo en el campo • 14
15. Choque cultural • 14
16. Formación de liderazgo a través del discipulado • 14
17. Testimonio colectivo del equipo misionero • 14

B. PERSPECTIVAS DE OBREROS DE CAMPO • 15

1. El obrero mejor adaptado • 15
2. Necesidades puntuales • 16
3. Recomendaciones para nuevos obreros • 16
4. Recomendaciones para líderes enviados en Iberoamérica • 17

C. COMENTARIOS DE LOS ENCUESTADOS • 18

1. Comentarios de líderes nacionales • 18
2. Comentarios de obreros de campo • 19

D. IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES • 20

FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL MOVIMIENTO MISIONERO IBEROAMERICANO - FASE II

Perspectivas de líderes nacionales y obreros de campo

Levi DeCarvalho, PhD
Coordinador

El Congreso Misionero Iberoamericano, realizado en Granada, España, en el año 2006, trajo a la luz los resultados de una investigación que se hizo con obreros de Iberoamérica trabajando en todo el mundo. Obreros representativos de los más diversos segmentos eclesiásticos iberoamericanos — hombres y mujeres, solteros y casados, veteranos al igual que novatos, trabajando en diversos ministerios (plantación de iglesias, traducción de la Biblia, desarrollo comunitario, capacitación de líderes) alrededor del mundo — se dispusieron ayudarnos en entender su pensamiento y su sentimiento en cuanto a la obra misionera, empezando por su llamado, pasando por su capacitación y envío, hasta llegar al campo.

Discutir “fortalezas y debilidades” está a la base de un proyecto más extendido de proveer información misionológica estratégica para que el movimiento misionero iberoamericano encuentre los mejores caminos para servir al Señor entre las naciones. Tanto los que envían como los que son enviados necesitan escuchar a los que reciben a los obreros en el campo. Es por esta razón que se llevó a cabo la Fase II del proyecto de investigación iniciado en el 2006.

TRES FASES

Desde un comienzo, el coordinador propuso que el proyecto de investigación se ejecutara en tres fases, si lo que se quería era entender la misión iberoamericana desde una perspectiva calidoscópica:

Fase I – Obreros de campo

Fase II – Receptores

Fase III – Estructuras de envío

Son tres las perspectivas de los actores humanos desde dónde se puede ver la misión — enviados, obreros y receptores — , las cuales necesitan ser tomadas en cuenta, tanto en su totalidad como en su especificidad. Con eso, se logra dibujar un cuadro amplio y revelador de sus fortalezas y debilidades, precisamente el objetivo declarado de COMIBAM desde el Congreso de 2006.

FASE I

Diversos temas fueron abordados en la Fase I, la cual estuvo enfocada en los obreros de campo. Les hicimos preguntas sobre variados asuntos:

- ▶ Llamamiento a la obra transcultural
- ▶ Experiencia previa al campo
- ▶ Relación con los líderes de las iglesias
- ▶ Apoyo por parte de iglesias y familiares
- ▶ Capacitación
- ▶ Comunicación
- ▶ Cuestiones de sostenimiento
- ▶ Choque cultural
- ▶ Supervisión de campo
- ▶ Relaciones con los gobiernos y los nacionales
- ▶ Relaciones con las iglesias autóctonas
- ▶ Relaciones con colegas de campo
- ▶ Educación de los hijos
- ▶ Mujer y misión
- ▶ Familia y misión
- ▶ Solteros y misión
- ▶ Crisis y enfermedades
- ▶ Estrés y descanso
- ▶ Disciplina espiritual
- ▶ Prestaciones (planes de salud, jubilación)

Vale recordar que el informe de la Fase I fue presentado y discutido por los participantes del Congreso de Granada 2006. Después de eso, diversos movimientos nacionales discutieron los resultados, en algunos casos con la presencia del coordinador del proyecto. El objetivo fue asimilar los resultados, discutir sus implicaciones y aportar sugerencias de cambios a la estrategia misionera desde Iberoamérica en reclutamiento, capacitación, envío, sostenimiento y supervisión del trabajo en el campo, además de cuestiones de regreso definitivo a sus países de origen.

FASE II

Completada la Fase I, se hicieron planes para ejecutar la Fase II, la cual está enfocada en los receptores — es decir, los líderes nacionales en dónde hay obreros iberoamericanos en acción. Nuestro deseo ha sido escuchar sus opiniones sobre la actuación de los obreros. Con todo respeto, queríamos escuchar lo que ellos tienen para decirnos — aunque pudiéramos sorprendernos con algunas de sus críticas (o elogios).

Además de oír a líderes nacionales¹, les preguntamos cuáles son los obreros iberoamericanos a quienes ellos recomiendan por su buen trabajo. Así que también hicimos una encuesta para cosechar las perspectivas de obreros iberoamericanos recomendados, sobre todo por su relación con líderes nacionales y por las cuestiones culturales y estratégicas pertinentes a su trabajo.

Equipo

Nuestro equipo de investigación² estuvo constituido por los siguientes participantes:

- ▶ Denise Gutiérrez
- ▶ Edilson Renzetti
- ▶ Fabio Rocha
- ▶ Jessie Ritchey, D.I.S.

¹ En este informe, nos referimos a “líderes enviados” (a los que envían obreros iberoamericanos) y “líderes receptores” (a los que reciben a esos obreros en sus distintos países) — es decir, adónde ya existen iglesias establecidas, sea formal o informalmente.

² Al equipo — compuesto por mujeres y hombres con experiencia de movilización, capacitación, trabajo de campo, cuidado integral y estadística — manifestamos nuestra gratitud por tomar de su tiempo para el proyecto. Agradecemos, además, a los donantes, quienes hicieron posible la realización del proyecto, y a Micael S. Roque, quien se hizo cargo del software. Sobre todo, agradecemos a los líderes receptores y a los obreros ibero-americanos, ubicados en distintos países, los cuales nos dieron el honor de escuchar sus experiencias y aprender de sus sugerencias y críticas al movimiento misionero iberoamericano.

- ▶ Samuel Guerrero
- ▶ Sonia Mendes
- ▶ Levi DeCarvalho, PhD, coordinador

Después de dibujar el proyecto, nos desplazamos por distintos países para las encuestas con líderes nacionales y con obreros iberoamericanos recomendados por ellos. Escuchamos a líderes y obreros que se encuentran en África, Asia, las Américas y Europa³ — hermanos y hermanas que viven en contextos budistas, hindúes, musulmanes, posmodernos y tribales.

Especificidades

La Fase II presenta las siguientes especificidades:

- a. Enfoque en líderes nacionales y obreros de campo reconocidos.** Una característica clave de la Fase II fue el enfoque en oír a líderes nacionales — es decir, los receptores, aquellos que reciben y trabajan con los obreros iberoamericanos en sus países. Buscamos a gente clave que conoce la situación y las necesidades de sus países y de sus iglesias en cuanto al Evangelio.
- b. Evaluación.** Preguntamos a los líderes nacionales su opinión sobre los ministerios desarrollados por obreros latinos en sus países.
- c. Recomendaciones.** Aprovechamos para preguntar a los líderes nacionales qué recomendaciones ellos harían para nuevos obreros que desean venir a trabajar en sus países. También les pedimos recomendaciones para los líderes de misión en Iberoamérica.
- d. “El buen obrero”.** Como uno de los resultados de la investigación, hemos producido un listado de las características de un obrero bien adaptado, según el consenso de los líderes nacionales encuestados y de obreros recomendados por ellos.

³ Por razones de seguridad, no podemos identificar algunos de los países encuestados. Por eso, preferimos mencionar solamente los continentes representados en la investigación. Vale informar que nuestros hermanos y hermanas viven en contextos donde se encuentran grupos budistas, hindúes, musulmanes y tribales, además de sociedades posmodernas.

FASE II – INFORME

Este informe se divide en tres partes: (A) perspectivas de líderes nacionales; (B) perspectivas de obreros de campo (recomendados por los líderes nacionales); y (C) un listado de características ideales de lo que sería un “buen obrero”, a partir de la contribución de las personas encuestadas, tanto líderes receptores como obreros iberoamericanos.

A. PERSPECTIVAS DE LÍDERES NACIONALES

Las encuestas con líderes nacionales, al igual que las encuestas con obreros de campo, enfocaron en dos aspectos principales: evaluación y recomendaciones. Los líderes nacionales manifestaron su opinión sobre los siguientes temas:

1. Relaciones

Los obreros iberoamericanos, por lo general, son conocidos por sus buenas relaciones con los nacionales. Sin embargo, los líderes nacionales encuestados están particularmente preocupados con el tema de las relaciones:

- ▶ Entre líderes enviados y líderes receptores
- ▶ Entre obreros iberoamericanos y líderes nacionales
- ▶ Entre obreros iberoamericanos y autoridades gubernamentales
- ▶ De los obreros con sus colegas de campo

En contextos sensitivos o dónde el obrero iberoamericano es visto con prejuicios o desconfianza, la relación con los líderes nacionales tiende a existir casi exclusivamente debido a situaciones de riesgo, de peligro o por conveniencia. En los casos dónde el obrero ha hecho de la iglesia una isla, la situación se hace aún más complicada. Problemas que a veces parecen simples para el obrero pueden hacerse complejos si no se pide la ayuda de los nacionales.

2. Uso del idioma

Si el obrero iberoamericano es conocido por su facilidad en establecer relaciones personales por dónde vaya, por otro lado el dedicar tiempo al aprendizaje del idioma es visto como una pérdida de tiempo — tanto por los enviados como también por muchos obreros que no se percatan de su

importancia ministerial. A los ojos de los nacionales, el uso del idioma local (cuando es distinto al idioma nacional/regional) es clave para la comunicación efectiva y la fructificación.

En situaciones dónde el obrero se puede comunicar a través de la lengua nacional (el inglés o el francés, por ejemplo), la tendencia es no esforzarse por aprender un idioma local/regional (como el Wolof o el Hindi, p. ej.). Hay situaciones, además, dónde se necesita una lengua nacional o regional como puente para aprender un idioma materno. En otras palabras, a veces se requiere del obrero un esfuerzo de aprender, con tiempo y dedicación, dos o tres idiomas.

Este es un tema sumamente delicado, al cual debemos de poner redoblada atención, actuando de manera intencional. A la larga, los frutos del uso del idioma materno son más efectivos y duraderos que en casos dónde no se hace este esfuerzo adicional.

No hay que esperar hasta llegar al campo para empezar el aprendizaje lingüístico; hay ventaja en prepararse antes de ello, sobretodo dónde hay una lengua oficial (nacional o regional) al lado de lenguas locales o étnicas.

3. Respeto y sumisión a las autoridades receptoras

Se nos ha dicho muchas veces que las personas son más importantes que los proyectos. Dónde algunos obreros han fallado fuertemente, según los líderes receptores, ha sido en las relaciones personales. Eso se percibe más en contextos dónde la comunidad le da gran valor a la jerarquía y las cadenas de autoridad.

Una crítica común a los obreros iberoamericanos es la disonancia entre su predicación y su comportamiento. Por otro lado, hay que recordar que el carácter del obrero está íntimamente asociado a su actitud frente al discipulado. Los que han sido discipulados antes de salir al campo tendrán más propensión a hacer discípulos locales, los cuales, a su vez, estarán mejor preparados para asumir posiciones de liderazgo en los ministerios desarrollados por los obreros iberoamericanos. En otras palabras, el obrero que se muestra sumiso a las autoridades receptoras tendrá más oportunidades de desarrollar un discipulado reconocido y efectivo, al contrario de un “llanero solitario” que establece estructuras independientes en relación a los de adentro y frecuentemente dependiente de ayuda externa para seguir existiendo.

4. Preparación intercultural

La mayoría de los líderes receptores encuestados opinan que los obreros iberoamericanos necesitan una mejor capacitación transcultural, sobre todo

para poder aprender la cultura local/nacional sin añadirle el prejuicio en contra de las personas que representan. Algunos líderes nos llamaron la atención a la preparación inadecuada de los obreros para servir en contextos específicos, especialmente en situaciones de riesgo. El entrenamiento de los obreros, según ellos, debe de ir más allá de las líneas generales que comúnmente se encuentran en los cursos de capacitación para añadir especificidades de cada contexto. Esto indica la necesidad de una actualización periódica de los obreros — una reivindicación que han manifestado los obreros en unísono desde la Fase I.

5. Actitud en relación a la cultura receptora

Entender y adoptar la cultura es clave para la efectividad en el campo. El esfuerzo por contextualizar el mensaje se puede percibir por el uso del idioma y las formas locales de culto y adoración, las cuales son parte intrínseca de las culturas representadas en cada ministerio de campo. Sin embargo, hay que distinguir entre la gente y sus costumbres; el obrero corre el riesgo de rechazar a la gente al rechazar su cultura. En otras palabras, el obrero debe de esforzarse por adaptarse a la cultura y a la gente que lo recibe. No está obligado de aceptarlo todo, pero si no se adapta tendrá dificultad en comunicar el Evangelio de Cristo.

6. Disciplina devocional/espiritual

Como ya habíamos detectado en la Fase I (enfocada en la perspectiva de los obreros), la disciplina del obrero iberoamericano se ve debilitada después de llegar al campo. El índice de 89% de obreros que indicaron tener una fuerte disciplina espiritual *antes* de salir al campo bajó al 49% *después* de llegar al campo. Por otro lado, el obrero no puede ignorar el conocimiento antropológico de las culturas locales si quiere ser efectivo en la batalla espiritual.

7. Actuar según las leyes del país

Actuar según las leyes del país es un problema para muchos obreros en distintos campos de trabajo. Hay líderes que cuestionan la tendencia por parte de algunos obreros de justificar la ilegalidad de sus acciones argumentando que están haciendo la voluntad del Señor.

Muchos líderes receptores nos compartieron que problemas de legalidad afectan al testimonio de la iglesia nacional. Además, establecer relaciones con la representación diplomática de su país de origen le puede ayudar al obrero en situaciones de crisis. Para muchos obreros iberoamericanos que salen de un

contexto en dónde la crítica a las autoridades del gobierno es una constante son especialmente afectados por esa necesidad de someterse a las leyes del país.

8. Supervisión, pastoreo, evaluación y autoevaluación

Según la opinión de muchos líderes receptores, el buen obrero no tiene prisa por obtener resultados porque valora más las relaciones personales que los proyectos desarrollados. El obrero que logra llevar la gente local/nacional a sentirse parte del ministerio ejecutado suele ser aquel que da prioridad a las relaciones personales.

Hemos oído de muchos líderes receptores su deseo de que no solamente los líderes enviados hagan evaluaciones periódicas de sus obreros de campo, sino que también se hagan evaluaciones periódicas en conjunto de los ministerios de campo con la participación tripartita de líderes enviados, líderes receptores y obreros de campo. Muchos líderes receptores han dicho que evaluar el trabajo del obrero no tiene que entenderse de manera negativa; al contrario, es una forma de alabar lo que está bien hecho y perfeccionar los puntos en los cuales los obreros pueden ser más efectivos. Esa evaluación compartida le da al obrero la seguridad de que tanto enviados como receptores reconocen su capacidad de contribuir al desarrollo de los ministerios de campo, razón por la cual está dónde se encuentra. Un cambio de actitud en cuanto a recibir evaluación, por lo tanto, es una gran necesidad para los obreros iberoamericanos y sus líderes enviados.

9. Conocimiento previo del campo

Además de enfocar en el aprendizaje de lenguas, los líderes nacionales han compartido su preocupación con los obreros que llegan a sus países sin conocer un mínimo de su historia, su cultura y características elementales de su gente y de sus grupos étnicos (dónde los haya). Con el libre acceso a la información que está al alcance de todos hoy día, no se justifica que el obrero iberoamericano llegue al campo sin haberse tomado el tiempo ni demostrado interés por la gente con la cual quiere trabajar. En países altamente politizados o que experimentan toda clase de conflictos internos, se hace todavía más necesaria esa búsqueda de información.

Típicamente, esa actitud de desconocimiento previo se revela en la planificación anticipada que no toma en cuenta la opinión de los receptores ni sus necesidades a partir de su propia perspectiva. Por ende, el conocimiento previo del campo aliado al diálogo con los receptores sirve para fortalecer la efectividad de los ministerios que se están desarrollando o se desean desarrollar en sus contextos. Lo que se desprende de esa observación de los líderes receptores es que ellos desean añadir su perspectiva al conocimiento que los obreros traen consigo cuando llegan a sus países. De esa forma, la responsabilidad por la efectividad del obrero será

compartida con los nacionales, lo que alivia enormemente la carga que se pone sobre sus espaldas.

10. Relación entre enviados y receptores

Una fuerte crítica que hemos escuchado tiene que ver con los proyectos y ministerios independientes. Algunos se han quejado que los obreros traen con ellos las divisiones eclesiásticas desde sus países y tratan de imponerlas en sus campos de trabajo.

Como se ha mencionado en el punto anterior, los líderes nacionales piden una actitud de diálogo con los enviados, con vistas a la planificación, la cooperación y la evaluación periódica del trabajo que se desarrolla en sus tierras y en medio de su gente. No se trata de una crítica a la planificación sino más bien un llamado al diálogo entre líderes nacionales y enviados, con la participación de los obreros de campo.

Por otro lado, un dato altamente positivo es que los líderes receptores, en su mayoría, desean dialogar con los líderes enviados en presencia de obreros o de candidatos al campo en cuanto a posibilidades de cooperación y división de responsabilidades. Les gustaría compartir con los líderes enviados cuáles son sus necesidades y su evaluación del trabajo hecho por los obreros iberoamericanos en sus contextos para que los ministerios desarrollados se puedan mantener y expandir en sus territorios. En otras palabras, esos líderes receptores desean participar en los proyectos desarrollados en sus países, lo cual es clave para un ministerio efectivo y contextualizado. Si sienten que los proyectos son de propiedad exclusiva de los extranjeros, probablemente los ministerios dejarán de existir cuando los misioneros regresen a sus países de origen.

11. Experiencia ministerial y discipuladora

Gran parte de los roces entre obreros y líderes nacionales se debe a la distancia relacional entre el obrero y los nacionales. A pesar de que los iberoamericanos somos relacionales, esa relación tiende a ser más superficial y menos profunda, en algunos casos por miedo a perder la posición de autoridad conquistada tras años de sacrificio en el país receptor.

Enfocar en el discipulado es clave para que haya continuidad en los ministerios transculturales. Sin embargo, esa práctica se adquiere *antes* de salir al campo. Por otro lado, el discipulado ayuda a disminuir la desconfianza que puede existir en cuanto a su persona y su grupo. No se puede ayudar a todos, así que el discipulado sirve como puente para llegar al corazón de los

nacionales y construir una red de comunión y liderazgo que, a largo plazo, facilita la continuidad y el crecimiento de la iglesia.

12. *Solteros y matrimonio con nacionales*

Hay situaciones dónde la presencia y la adaptación de obreros solteros no presenta mayores dificultades. Sin embargo, en contextos más cerrados, especialmente dónde el Evangelio tiene poca penetración, enviar obreros solteros al campo es un desgaste, tanto para el obrero – sea hombre o mujer – como para la agencia y sus proyectos. Hay limitaciones de ministerio (incluido el acoso sexual) que necesitan ser tomadas en cuenta, como por ejemplo:

- ▶ El matrimonio con nacionales suele ser *prematureo*;
- ▶ Casos dónde los nacionales son *nuevos convertidos* y podrían potencialmente llegar a ser futuros obreros, el nacional tiende a cortar la relación con su propia gente;
- ▶ *Diferencia de edad*. Eso crea problemas adicionales que afectan al matrimonio y el ministerio;
- ▶ *Llamado misionero*. En dónde el cónyuge no tiene un llamado misionero, pueden surgir conflictos en la relación de pareja, lo que puede afectar al equipo misionero y más allá.
- ▶ *Consejería*. Son pocos los que buscan la orientación de los líderes nacionales cuando desean casarse. Puede haber conflictos en cuanto al rol de la mujer y del hombre en la relación, además de la adopción / rechazo de la cultura local/nacional;

Hay casos de matrimonios internacionales exitosos, mayormente cuando el individuo internacional adopta plenamente la cultura local. Lo que hemos escuchado es que los líderes nacionales están deseosos de aconsejar a la pareja interesada en casarse, guiándoles en las cuestiones culturales y en temas de su relación internacional. Sin embargo, si el obrero extranjero no se somete al liderazgo nacional, esa ayuda no puede tener el efecto deseado.

13. *Responsabilidad financiera con el obrero de campo*

Los líderes nacionales tienen consciencia de las dificultades que los obreros iberoamericanos enfrentan en cuestiones de sostenimiento. Esa percepción es indirecta, debido a la ausencia de diálogo entre líderes enviados y líderes receptores. La inquietud de muchos líderes receptores es de que los líderes iberoamericanos asuman su responsabilidad en cuanto a los compromisos financieros firmados con los obreros de campo.

14. Permanencia de largo y corto plazo en el campo

La tendencia de los líderes receptores, en muchas regiones, es de ver negativamente al obrero de corto plazo y positivamente al obrero de largo plazo. Así que, hay que repensar los proyectos de corto plazo que se desarrollan sin tomar en cuenta sus efectos desde la perspectiva de los receptores.

Las relaciones de corto plazo, según los receptores, no pueden madurar lo suficiente para producir frutos permanentes. Vale recordar que el enfoque de actividades de corto plazo está en los proyectos, mientras que el enfoque de actividades de largo plazo está en las relaciones personales.

15. Choque cultural

Los obreros que se han preparado para su ministerio intercultural — sobre todo cuando buscan información sobre el país, su historia y su cultura, además de una preparación lingüística aunque mínima — son los que presentan menos problemas con el llamado choque cultural. De ahí que se puede hablar de choque cultural informado versus choque cultural desinformado. Es decir: el obrero menos preparado tenderá a desarrollar problemas de adaptación que podrán afectarle más fuertemente en su vida personal (y familiar) y también en su ministerio de campo.

16. Formación de liderazgo a través del discipulado

Los líderes receptores ubicados en contextos restringidos han hecho hincapié en que los obreros iberoamericanos deben de vivir lo que predicán en cuanto al discipulado cristiano. Las relaciones personales deben de profundizarse más allá de la amabilidad característica de nuestras culturas iberoamericanas. Las relaciones de comunión y discipulado llevan a la formación sólida de un liderazgo local efectivo. El discipulado presupone una relación de confianza mutua que, a la larga, permite que el obrero invierta en vidas preciosas para la continuidad de los ministerios de campo. Un liderazgo formado a base del discipulado es distinto de un liderazgo formado a base de las relaciones políticas de control y desconfianza.

17. Testimonio colectivo del equipo misionero

En contextos donde la vida en comunidad y la vida en familia son clave para la expansión del Evangelio, los líderes receptores han compartido su preocupación con el testimonio del grupo misionero, independientemente de sus orígenes étnicos o de nacionalidad. Para los locales en tales contextos, los obreros son vistos como pertenecientes a una misma “familia misionera”; por lo tanto, el comportamiento, positivo o negativo, de unos es entendido como el comportamiento típico de todos. Por ende, donde hay conflictos graves o

no resueltos con los receptores, el testimonio de los obreros foráneos se ve afectado como un todo. La falta de sabiduría de unos o la actitud menos sabia de otros puede llevar al rechazo del mensaje cristiano por parte de grupos étnicos enteros. En casos extremos, está la posibilidad de la salida forzada de obreros de determinado campo si no hay una actitud de arrepentimiento y restauración dónde sea necesario. El testimonio de muchos obreros que aman a los receptores y son amados por ellos necesita ser respaldada por actitudes de restauración y compensación por parte de sus colegas de campo.

B. PERSPECTIVAS DE OBREROS DE CAMPO

Los obreros de campo entrevistados han hecho observaciones puntuales en cuanto a (1) los obreros que se adaptan mejor al campo, (2) necesidades específicas de campo, (3) recomendaciones para nuevos obreros y, por último, (4) recomendaciones para líderes enviados en el mundo iberoamericano.

1. El obrero mejor adaptado

Según los participantes de la encuesta, se adapta mejor el obrero que:

- ▶ Lo “ha dejado todo” antes de salir al campo
- ▶ Ha tenido experiencias de ministerio y discipulado antes de salir al campo
- ▶ Aprende de la historia del país adoptivo y de la iglesia local/nacional
- ▶ Tiene un espíritu de servicio y de aprendizaje constante
- ▶ Está dispuesto a someterse a la iglesia receptora
- ▶ Trabaja efectivamente en equipo
- ▶ Se adapta a las circunstancias (sobre todo en contextos sensitivos)
- ▶ Desde el comienzo enfoca en el aprendizaje del idioma (incl. el idioma espiritual)
- ▶ Promociona enlaces/puentes entre los receptores
- ▶ Enfoca en la transformación de vidas, no en resultados estadísticos (“poco ruido y más resultados”)
- ▶ Entiende y maneja de manera adecuada la realidad espiritual
- ▶ Es obrero por vocación, no por profesión
- ▶ Trabaja en varios niveles (“espiritual, político-institucional, cultural, eclesial, religioso, ecuménico, público, teológico, internacional”)

- ▶ Entiende que la labor evangelística es un proceso para generaciones, no para pocos años
- ▶ Es autodidacta

2. Necesidades puntuales

- ▶ Hace falta más contacto entre supervisores y obreros de campo
- ▶ Hace falta entrenamiento adecuado antes de salir al campo
- ▶ Hace falta conocer al campo (incluidos los líderes receptores) antes de fijarse definitivamente en algún lugar específico
- ▶ Hay casos de abuso espiritual de nacionales por parte de obreros latinos que necesitan ser revisados
- ▶ Hay necesidad de trabajar para que las iglesias plantadas por los obreros iberoamericanos no sean vistas por los receptores como foráneas

3. Recomendaciones para nuevos obreros

Antes de salir al campo

- ▶ Sembrar iglesias y hacer discípulos
- ▶ Obtener el apoyo de su pastor y de su iglesia enviada
- ▶ Capacitarse de manera formal e informal
- ▶ Visitar el campo y establecer contactos con líderes locales

Después de llegar al campo

- ▶ Tener una actitud de aprendizaje permanente
- ▶ A pesar del choque cultural, estar seguro(a) de su llamado
- ▶ Respetar a la gente y su cultura (sin prejuicios)
- ▶ Tomar en serio la batalla espiritual
- ▶ Servir a la iglesia receptora y someterse a sus líderes
- ▶ Entender que no pueden ayudar a todos
- ▶ Desarrollar una actitud de hospitalidad
- ▶ Adaptarse al estilo de enseñanza local/nacional
- ▶ Concentrarse en el aprendizaje de idiomas en los primeros años

- ▶ Llevar la gente local/nacional a sentirse parte del proyecto misionero
- ▶ (Mujeres) Ejercer el liderazgo con sensibilidad cultural para demostrar la igualdad de los miembros del Cuerpo de Cristo
- ▶ Enfocar en el discipulado para que haya continuidad en los ministerios
- ▶ Estar dispuesto a pedirle ayuda a la gente (¡que no sea financiera!)
- ▶ En la comunicación con los enviados/mantenedores, enfatizar menos sus logros y más sus situaciones personales/familiares
- ▶ Esforzarse en tomar cursos de reciclaje/actualización misionológica
- ▶ Estar alerta para las causas y síntomas de estrés en el campo
- ▶ Cuidado redoblado si desea casarse con un(a) nacional, sobre todo si él/ella no tiene un llamado misionero; si se casa con un nacional, que no lo “robe” de su país o de su cultura — ellos necesitan de obreros nacionales
- ▶ Usar el conocimiento antropológico de las culturas locales para ser más efectivo en la batalla espiritual
- ▶ Problemas que a veces parecen simples a los ojos del obrero pueden ser complejos si no se pide ayuda a los receptores
- ▶ Establecer relaciones con la representación diplomática de su país de origen puede ayudar al obrero en situaciones de crisis
- ▶ Que no espere una situación de crisis para contactar con los receptores
- ▶ Enfocar en la disciplina espiritual
- ▶ Agradecer a Dios más que quejarse

4. Recomendaciones para líderes enviados en Iberoamérica

- ▶ Involucrarse con agencias misioneras/departamentos/juntas de misiones
- ▶ Visitar el campo para conocer las necesidades in situ
- ▶ Entrevistarse con líderes receptores y obreros con experiencia en el campo
- ▶ Enfatizar el cuidado pastoral del obrero
- ▶ Ofrecer a sus candidatos cursos de adaptación cultural
- ▶ No exigir números de convertidos sino animar a los obreros en sus dificultades

- ▶ Ofrecer capacitación en trabajo de equipo
- ▶ Entender que los locales pueden actuar como puentes para alcanzar a su propia gente
- ▶ Acordarse de que desarrollar relaciones de confianza toma tiempo
- ▶ No pretender que las cosas ocurrirán en el campo tal y como ocurren en su país de origen
- ▶ Animar a sus obreros a cuidar la disciplina espiritual
- ▶ Entender que las relaciones correctas se dan por lo que somos, no por lo que tenemos
- ▶ Entender que el obrero necesita tiempos de descanso cuando regresa a su país
- ▶ Acordarse de que el obrero necesita recibir consejería y consultoría misionológica
- ▶ Desarrollar buenas relaciones con las agencias misioneras representadas en el campo, las cuales van a recibir a los nuevos obreros
- ▶ Enfocar/exigir rendición de cuentas de sus obreros
- ▶ Buscar obreros veteranos para entrenar a los nuevos obreros que llegan

C. COMENTARIOS DE LOS ENCUESTADOS

Reproducimos enseguida algunos comentarios que hemos escuchado de líderes receptores y obreros de campo:

1. Comentarios de líderes nacionales

Choque de culturas

“Que [el obrero] no abandone su ministerio de campo por no entender/ aceptar la gente o su cultura”

Mujeres [obreras] en posición de liderazgo

“Esto depende de la manera como se encarna el liderazgo, la autoridad, el carisma, la apertura de esfuerzos de contextualización y el temperamento de [la mujer] líder”.

Visita de líderes enviados al campo

“[Los líderes enviados deben de] establecer un contacto con el campo que les ayude a entender todo lo que implica tener y mantener a un obrero allí”.

2. Comentarios de obreros de campo

Estrategia de campo

“Nuestra estrategia de alcance puede definirse de la siguiente manera: crear formas honorables de vivir la vida cristiana y celebrar la adoración en una sociedad que lo que priva es la honra o la deshonra. En base a ello, buscamos y usamos todas las formas públicas posibles de proclamación”.

Relaciones con autoridades del gobierno

“Tenemos relaciones institucionales [positivas] con las autoridades [del gobierno]”.

Historia del país

“Creo que hemos sabido leer en la historia del país y de la iglesia (gracias a la guía del Señor por supuesto), cuales son las claves para que la obra se arraigue... Y no se trata tanto de las formas, como de llegar al corazón del carácter de la gente aquí — tanto en el modelo de adoración, como en el discipulado y en la formación de líderes”.

Problemas de campo

“Una dificultad (en mi opinión) ha sido y es, las organizaciones o ministerios que vienen por una o dos semanas a re-evangelizar a los evangélicos, más que a llegar a los no creyentes. Grupos extremos, tanto carismáticos como anti-carismáticos, son los que han traído división a la pequeña iglesia [nacional]”.

“Una dificultad añadida es la gran cantidad de misioneros respecto al número de creyentes nativos; [además,] el modelo de evangelio que se ha traído con ello es un modelo profesionalizado, en un país que no tiene una iglesia con recursos y ha creado y crea dependencia económica del exterior y por tanto relaciones ‘viciadas’ por intereses creados”.

Modelo de trabajo

“No se trata tanto de las formas, como de llegar al corazón del carácter de la gente — tanto en el modelo de adoración, como en el discipulado y en la formación de líderes”.

Tiempo

“Trabajamos sin prisa, pero sin pausa”.

D. IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES

La Tabla 1 abajo puede ayudarnos en entender los resultados de la Fase II desde una perspectiva relacional. Es un resumen de los temas que se han repetido en nuestro diálogo con los líderes receptores en el campo. Las opciones de respuesta eran (a) adecuado/a; (b) inadecuado/a; (c) indiferente; (d) no lo sé / no se aplica (abreviado NSA).

TABLA 1:
Perspectivas de líderes receptores en cuanto
a los obreros iberoamericanos (datos en porcentajes)

	Adecuado	Inadecuado	Indiferente	NSA	Asunto
1	30	45	22	2	Relaciones con el gobierno
2	45	32	23	-	Relaciones con ciudadanos del país
3	38	26	35	-	Relaciones con líderes receptores
4	47	28	25	-	Relación con miembros de iglesias
5	40	37	21	1	Adopción de costumbres / cultura
6	16	45	38	-	Uso del idioma
7	19	25	46	11	Uso de la cultura en los cultos
8	28	45	21	7	Preparación para el campo
9	30	61	8	1	Estilo de vida
10	35	37	26	-	Llenar necesidades del país/iglesia nacional
11	47	40	10	2	Efectividad
12	30	64	6	-	Eficiencia de los ministerios en la ausencia del obrero
13	55	20	15	12	Ministerio de obreros solteros
14	55	25	10	10	Mujeres en posiciones de liderazgo
15	44	20	31	5	Matrimonio con nacionales
16	14	56	25	5	Iglesias vistas como nacionales (adecuado) o foráneas (inadecuado)
17	26	38	30	6	Capacitación de líderes nacionales
18	45	15	40	-	Lidiar con el mundo espiritual
19	50	45	6	-	Razón para estar en el país
20	46	25	30	-	Recibir ayuda de nacionales
21	41	20	37	2	Reacción en las crisis
22	31	46	20	2	Pedir consejo a líderes nacionales
23	6	83	6	5	Resolver conflictos con nacionales

Las relaciones son un tema fundamental en prácticamente todo lo que hace el obrero. Les preguntamos a los líderes receptores si ellos/ellas consideran como adecuadas las relaciones del obrero iberoamericano con el gobierno, los ciudadanos del país en general, los líderes receptores (es decir, los líderes de iglesias nacionales) y los miembros comunes de las iglesias (preguntas 1 a 4). En las respuestas, se puede percibir que a pesar que de los latinos somos conocidos por su facilidad de establecer relaciones personales, somos más eficientes cuando se trata de los miembros de las iglesias y la gente común (45% y 47% de una relación considerada adecuada), mientras que hay menos efectividad cuando se trata de líderes de iglesias/receptores (38%) y autoridades de gobierno (30%). Véase la Fig. 1:

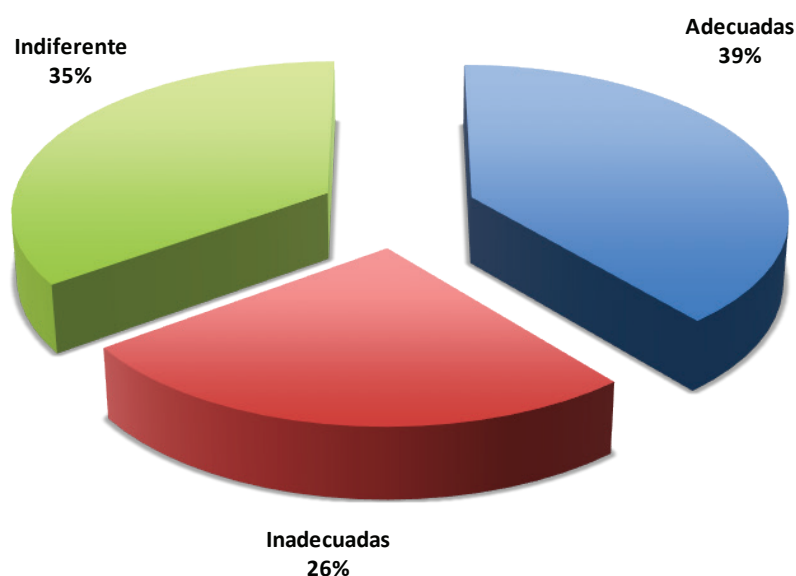


FIGURA 1

Relaciones con los líderes receptores

Otras áreas que dependen de las relaciones se ven afectadas por esa evaluación inadecuada de parte de los líderes receptores. Ejemplos:

- ▶ Cuando preguntamos si los obreros están bien preparados para sus ministerios, un 28% de los líderes nacionales dijeron que sí (adecuado) y otros 45% dijeron que no (inadecuado).
- ▶ Cuando preguntamos si los obreros iberoamericanos son efectivos o eficientes en sus ministerios, un 47% dijeron que sí (adecuado), mientras que un 40% dijeron que no (inadecuado).

- ▶ Cuando preguntamos si las iglesias iniciadas por obreros iberoamericanos son consideradas nacionales, un 14% dijeron que sí (adecuada), mientras que un 56% dijeron que no (inadecuada).
- ▶ Un 31% de los líderes nacionales dijeron que los obreros iberoamericanos piden su consejo, mientras que un 46% dijeron que no lo piden.

Otro problema que debe de ser tratado con sensibilidad tiene que ver con los matrimonios entre iberoamericanos y nacionales. Muchos líderes receptores se quejan de que no son consultados cuando obreros iberoamericanos desean casarse con nacionales. Esos líderes están dispuestos a servir de consejeros y acompañar a los obreros en sus decisiones, pero han habido casos dónde el consejo se busca solamente después que el matrimonio está por deshacerse. Otra queja tiene que ver con la facilidad con la cual una persona del país es desarraigada de su cultura y de su estructura familiar cuando se casa con una persona extranjera. Debido a la carencia de obreros nacionales, quitarle a un individuo de su contexto cultural — el cual podría haber sido un líder en su iglesia — es un problema más.

La relación entre la capacitación de nacionales para ejercer el liderazgo y el funcionamiento de la iglesia en la ausencia de los obreros iberoamericanos revela el contraste entre capacitar y confiar (“pasar la estafeta”). Si, por un lado, la capacitación de nacionales es vista como adecuada por un 26% de los nacionales, solo un 64% de ellos consideran que la iglesia puede seguir adelante en la ausencia del obrero iberoamericano.

Un dato que quizás sea lo más revelador en cuanto a las relaciones personales tiene que ver con la resolución de conflictos: un 83% dijeron que esa cuestión es tratada de manera inadecuada por los obreros iberoamericanos, mientras que solo un 5% dijeron que es tratada de manera adecuada (véase la Fig. 2).

Al parecer, los iberoamericanos somos buenos para las relaciones personales con lo tanto que no sean muy profundas. Una y otra vez nos dijeron los líderes receptores que falta a algunos obreros vivir coherentemente con el discipulado que predicán.

Para terminar ese breve recorrido por los datos levantados, hemos escuchado casi siempre que los líderes receptores desean dialogar con los líderes enviados para que pudieran cooperar en la obra misionera. A pesar de las debilidades que se han detectado en la presente investigación, los líderes receptores (los “nacionales”) nos han transmitido esa petición, muchos de manera explícita.

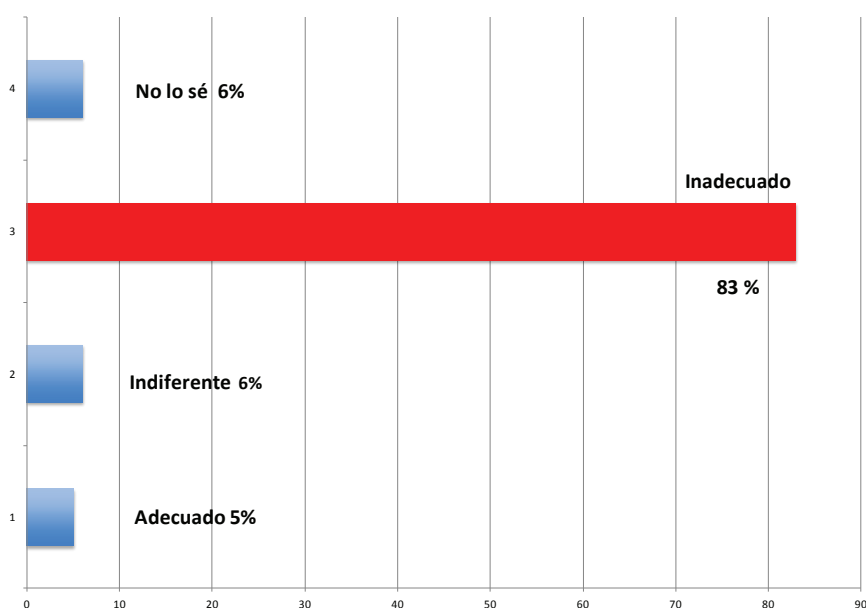


FIGURA 2:
**Resolución de conflictos personales entre obreros
iberoamericanos y nacionales**

Si se encuentran los líderes de ambos lados — enviados y receptores — , mucho más se podría lograr en términos de efectividad en el campo. Por otro lado, muchos problemas se podrían evitar, especialmente en las relaciones personales, las cuales son clave para el desarrollo de la misión sea donde sea.

Ya en la Fase I, cuando escuchamos a los obreros de campo, encontramos luces ámbar, señalando peligro en diversas áreas de la obra misionera. Ahora, en la Fase II, hay luces que de nuevo se encienden, alertándonos de peligros, pero también hay luces como de faros, indicando caminos. Lo mejor de todo es que esos caminos nos están siendo indicados por los obreros que ya están el campo, y por si fuera poco, se añan a ellos muchos líderes receptores, dispuestos a ayudarnos en la tarea de la iglesia del Señor Jesús.