PROCESO COMIBAM III

Reporte técnico

FORTALEZAS y DEBILIDADES del Movimiento Misionero Iberoamericano

Equipo de investigación:

Levi DeCarvalho, PhD (coordinador)

Ninette Jiménez

Carlos González

Samuel Guerrero

Octubre 2006

Ficha técnica

PROCESO COMIBAM III

"Fortalezas y debilidades del movimiento misionero evangélico iberoamericano": *Un análisis del llamado, capacitación, envío y trabajo de campo de los misioneros evangélicos iberoamericanos.*

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Levi DeCarvalho, PhD (coordinador), Ninette Jiménez, Carlos González y Samuel Guerrero

Contactos:

investigación@misiopedia.org www.misiopedia.org

EN COLABORACIÓN CON

COMIBAM INTERNACIONAL (COOPERACIÓN MISIONERA IBEROAMERICANA)

***Contactos**:*

investigacion@comibam.org

www.comibam.org



Tabla de contenido

FICHA TÉCNICA 3

TABLA DE CONTENIDO 5

INTRODUCCIÓN 7

DATOS GENERALES 8

PERFILES 9

AGRADECIMIENTOS 13

CAPÍTULO 1 LLAMADO 15

A. EXPERIENCIA PREVIA EN LA IGLESIA LOCAL 16

B. RELACIONES FAMILIARES 17

C. EXPERIENCIA PREVIA CON EL DISCIPULADO 18

D. SANIDAD INTERIOR 21

E. APOYO Y REACCIÓN DE LA IGLESIA AL LLAMADO 22

F. F. LA IGLESIA DEL OBRERO COMO MODELO PARA EL CAMPO 26

G. GRUPOS DE INTERCESIÓN 28

CAPÍTULO 2 CAPACITACIÓN 29
A. CAPACITACIÓN PREVIA 30
B. APROBACIÓN Y APOYO PARA LA CAPACITACIÓN 40
CAPÍTULO 3 ENVÍO 42
A. RELACIÓN ENTRE OBREROS Y AGENCIAS/JUNTAS MISIONERAS 43
B. ELECCIÓN DEL CAMPO Y TRABAJO 44
C. PLANIFICACIÓN PARA EL CAMPO 50
E. SUPERVISIÓN DE CAMPO 54
CAPÍTULO 4 TRABAJO DE CAMPO 58
A. DISCIPLINA ESPIRITUAL 59
B. PRESTACIONES O BENEFICIOS PARA LOS OBREROS 62
C. TRABAJO Y DESCANSO 70
D. SOLTEROS 72
E. LA MUJER 78
F. ÉXITO Y FRACASO 78
G. RELACIONES INTERPERSONALES 81
H. PADRES E HIJOS 90
CONCLUSIÓN 95

Introducción

La presente investigación ha surgido en base a la necesidad, sentida por el movimiento misionero evangélico iberoamericano, de evaluar su actuación entre las megasferas, principalmente entre los grupos no alcanzados. El proyecto está previsto para 3 años, empezando en 2006 y cerrando en 2008. En la primera fase, el enfoque ha sido en los misioneros de campo. Las fases siguientes enfocarán en las estructuras de envío y los receptores en el campo.

El presente reporte se limita a presentar los datos "crudos", como nos han llegado a través de las encuestas realizadas. Sólo hemos clasificado la información por temas y asuntos, de acuerdo a las divisiones de la Tabla de Contenido. Nuestro objetivo es proveer los datos básicos que pueden ayudar a los líderes evangélicos iberoamericanos a reflexionar sobre las fortalezas y debilidades de

nuestro movimiento misionero como un todo. Con base en una sólida reflexión, el movimiento podrá encontrar soluciones para los problemas levantados aquí. Hay otros problemas, sin duda, pero creemos que hemos apuntado los principales.

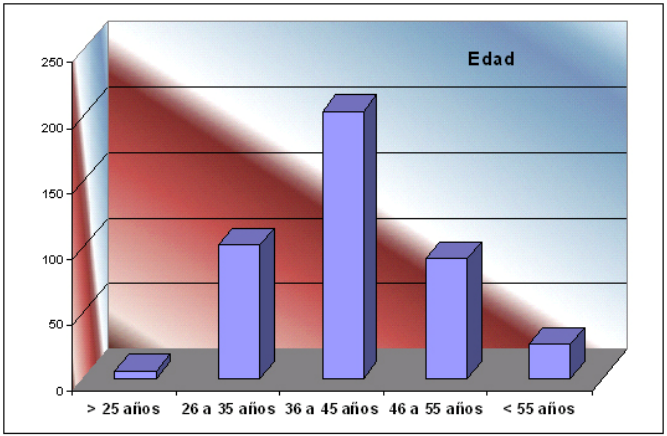
DATOS GENERALES

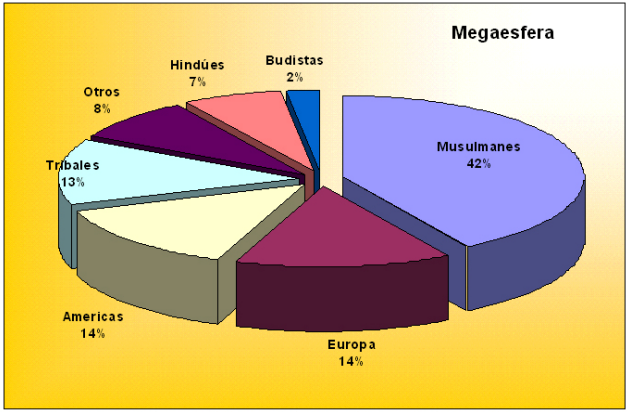
Investigación basada en una encuesta de 110 preguntas, entrevistas y estudios de caso divididos en 4 temas (llamado, capacitación, envío y trabajo de campo). **Universo:** Misioneros evangélicos iberoamericanos actuando en todo el mundo. **Número de encuestados:** 428 (45,6% del total de los invitados) seleccionados de entre cada una de las megaesferas, ministerios, posiciones teológicas y opciones de envío representativos del movimiento misionero iberoamericano. **Fechas:** Junio-Agosto 2006. **Grado de confiabilidad:** 95%. **Margen de error**: inferior al 5%. **Leyenda**: N/S = no lo supo informar.

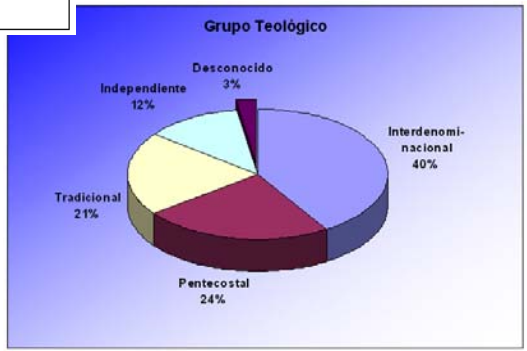
El lenguaje usado busca respetar las distinciones de género al máximo posible. Asimismo, pedimos perdón si ofendemos a alguien en ese detalle.

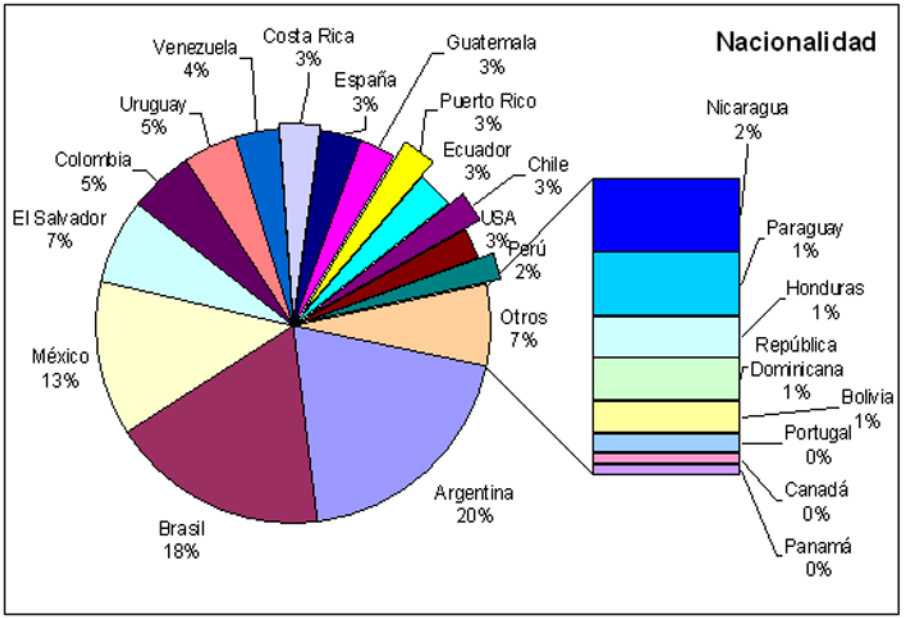
PERFILES

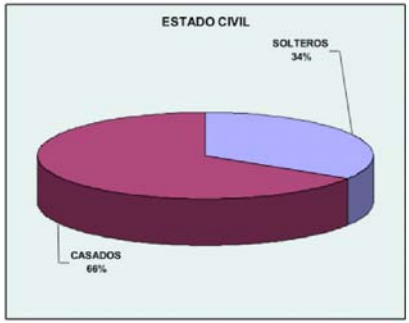
Se ha cuidado de incluir diferentes tipos de ministerio (capacitación, establecimiento de iglesias, traducción bíblica, desarrollo comunitario y otros), megaesferas de servicio (Américas, budistas, Europa, hindúes, musulmanes, tribales y otros), misioneros novatos y veteranos, posiciones teológicas (independientes, pentecostales, tradicionales, interdenominacionales y otros),hombres y mujeres, casados y solteros, países de origen y países de servicio, así como aquellos/as enviados tanto por agencias como por sus iglesias o denominaciones. De hecho, no se ha logrado una correspondencia exacta con las estadísticas más recientes. Sin embargo, la confiabilidad de los resultados queda asegurada en vista del número total de participantes así como de los cálculos del margen de error.

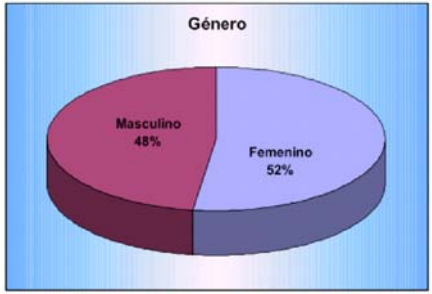

Edad
250
200
150
100
50
0
> 25 años
26 a 35 años
36 a 45 años
46 a 55 años
< 55 años

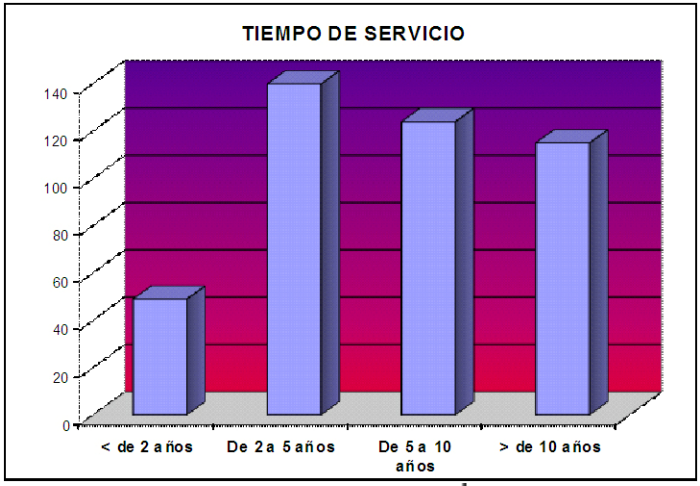

Megaesfera
Hindúes 7%
Budistas 2%
Otros 8%
Tribales 13%
Musulmanes 42%
Americas 14%
Europa 14%

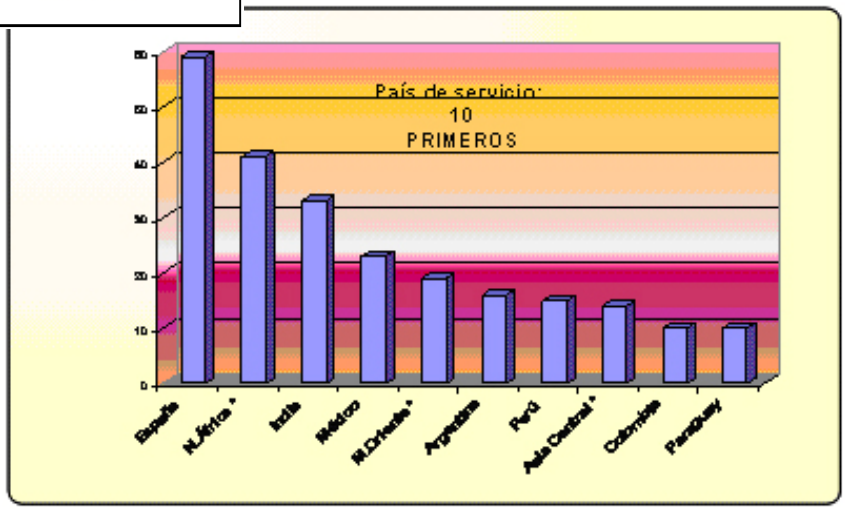

Grupo Teológico
Desconocido 3%
Independiente 12%
Interdenomi-nacional 40%
Tradicional 21%
Pentecostal 24%


Nacionalidad
Venezuela 4%
Costa Rica 3%
Guatemala 3%
España 3%
Puerto Rico 3%
Uruguay 5%
Ecuador 3%
Chile 3%
Colombia 5%
USA 3%
El Salvador 7%
Perú 2%
Otros 7%
México 13%
Argentina 20%
Brasil 18%
Nicaragua 2%
Paraguay 1%
Honduras 1%
República Dominicana 1%
Bolivia 1%
Portugal 0%
Canadá 0%
Panamá 0%


ESTADO CIVIL
SOLTEROS 34%
CASADOS 66%


Género
Masculino 48%
Femenino 52%


TIEMPO DE SERVICIO
140
120
100
80
60
40
20
0
< de 2 años
De 2a 5 años
De 5 a 10 años
> de 10 años


País de servicio:
10
PRIMEROS
España
N.África *
India
México
M.Oriente *
Argentina
Perú
Asia Central *
Colombia
Paraguay

AGRADECIMIENTOS

Deseamos manifestar nuestra gratitud a las personas y entidades que brindaron su apoyo a la realización de este proyecto de investigación. En especial, queremos agradecer a los obreros de campo que nos permitieron someterles a un largo cuestionario, además de compartir con nosotros sus historias y experiencias personales. A las iglesias y denominaciones, agencias y juntas misioneras que nos permitieron tomar el tiempo de sus obreros, nuestra gratitud. A las entidades que suministraron los fondos usados en la presente investigación, nuestro reconocimiento y palabra de agradecimiento de la misma forma. También agradecemos a las personas que nos brindaron su apoyo en distintas fases del proyecto, con sus sugerencias, críticas y aportaciones. Igualmente agradecemos a la Cooperación Misionera Iberoamericana (COMIBAM) por invitarnos a realizar este trabajo voluntario. Los técnicos que nos ayudaron en distintas fases del proyecto, también merecen una mención especial. A los miembros del equipo, por sacar de su tiempo en familia y como miembros de sus iglesias y agencias para ocuparse de ese agotante emprendimiento, nuestra gratitud.

Seguramente el proyecto tiene sus debilidades y fortalezas, como un reflejo de las mismas fortalezas y debilidades que hemos encontrado en nuestros colegas de campo.

A Dios sea la gloria.

El equipo de investigación

Dr. Levi DeCarvalho, PhD, coordinador
Ninette Jiménez, Carlos González, Samuel Guerrero

Capítulo 1
Llamado

En esta sección tratamos los siguientes asuntos: experiencia en la iglesia local, relaciones familiares, discipulado, sanidad interior, apoyo de la iglesia al llamado misionero de sus miembros, la iglesia del obrero como modelo para el campo misionero y grupos de intercesión.

A. Experiencia previa en la iglesia local

La experiencia del misionero en su iglesia de origen es un factor preponderante en la formación de su carácter cristiano y la preparación para el campo. Mucho de lo que el obrero vive en el campo refleja su participación en el ministerio de su iglesia local.

Un 87,5% de los encuestados cree que el candidato debe haberse involucrado activamente en el ministerio de su iglesia local o haber ocupado alguna posición de liderazgo, ya sea formal o informal, antes de salir al campo.

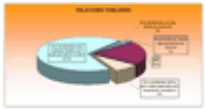


- Especificaciones por **género**. Para las mujeres, el ministerio en la iglesia no está necesariamente ligado al liderazgo. Para 42% de ellas, el(la) futuro(a) misionero(a) debe involucrarse en la iglesia pero no necesita ser un líder mientras que las que creen que la persona debe ser un líder informal en su iglesia alcanza un 31%. Para los hombres, los porcentajes son 35% y 30% respectivamente—o sea, las opiniones son convergentes entre ambos.
- Con relación al **tiempo de servicio**, los porcentajes son equivalentes: un promedio de 38.5% cree que la persona debe involucrarse en su iglesia pero no necesita ser líder, mientras que

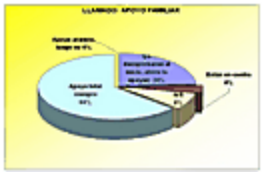
un promedio de 30.5% cree que la persona debe ser líder en su iglesia aun que de manera informal.

B. Relaciones familiares

El 67.5% de los encuestados proceden de hogares donde los problemas fueron típicos (comunes y corrientes) a cualquier familia; estas experiencias vividas no comprometieron en nada su actividad misionera, según testifican. El 8%, aun que tuvo problemas familiares fuertes, buscó la ayuda de consejeros para resolverlos. Si sumamos los dos primeros porcentajes (67.5% + 8%), podemos asumir que el 75.5% de los misioneros encuestados tuvieron/tienen una buena relación familiar. Sólo un mínimo de 2% está en el campo aun con asuntos pendientes que resolver con sus familiares. Sin embargo, un porcentaje bastante considerable, 22%, no lo supo informar.



Un alto porcentaje, 64%, de los misioneros tuvo, desde sus inicios, un apoyo incondicional de sus familiares en todo su proceso misionero. El 24% recibió un rechazo al inicio pero, luego, sus familiares le apoyaron en todo. Sólo una minoría, 4%, estuvo y está en contra de la actividad misionero de su familiar. La sumatoria de los primeros dos porcentajes (64% + 24%) alcanza el 88% para los misioneros que cuentan con el apoyo de sus familiares en las actividades que desarrollan en el campo.



C. *Experiencia previa con el discipulado*

En esta sección, hemos hecho una distinción entre la experiencia de recibir un discipulado y su contrapartida que es hacer discípulos. La primera es una experiencia pasiva, en cierto sentido, mientras que la segunda es una experiencia activa, de buscar a otras personas con la intención de imprimir en ellas el carácter de Cristo. Esa segunda experiencia es una forma de preparación para el campo por la cual el individuo forma líderes en potencial para la obra de Dios.

RECIBIR DISCIPULADO

En general, el 94,5% de los encuestados cree que el futuro misionero(a) debe haber recibido alguna clase de discipulado antes de salir al campo:

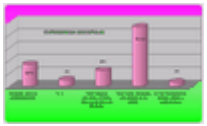


- **Género**. Para un 46% de los hombres, el obrero debe buscar un discipulador si es posible en su propia iglesia; un 55% de las mujeres está de acuerdo con ellos. Para un 35% de las

mujeres, la persona no debe salir al campo sin haber pasado por una experiencia de discipulado en su iglesia local, opinión compartida por 43% de los hombres.

- **Grupos de edad**. El 50% de los obreros con menos de 25 años y el 54% de los obreros entre 25-30 años de edad concuerdan con 50% de los obreros entre 36 y 55 años en que la persona debe buscar un discipulador dentro o fuera de su propia iglesia, opinión compartida igualmente por el 41% de los obreros con más de 55 años. Para 48% de estos últimos, el obrero no debe salir al campo sin haber sido discipulado en su iglesia de origen, opinión compartida por un 39% de los obreros entre 36 y 55 años y un 35% de los obreros entre 25-35 años de edad.
- **Tipo de trabajo**. Los obreros que trabajan con traducción están de acuerdo en que la persona debe buscar un discipulador(a) dentro(21%) o dónde lo pueda encontrar (64%), pero contrasta con los demás en que sólo un 14% dice que el obrero no debe salir al campo sin esa clase de experiencia (el promedio de los demás es de 38.5%).

HACER DISCIPULADO



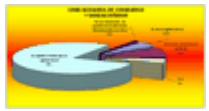
Por otro lado, un 54,5% afirma haber tenido discípulos propios, los cuales les apoyan en su trabajo de campo. Veamos más detalles bajo los siguientes aspectos:

Tiempo de servicio. Un 60% de los obreros con 5 años o más en el campo reporta haber discipulado a otros que le apoyan en su trabajo transcultural. El 46% de los más nuevos en el campo (menos de 2 años) y un 49% de los demás (entre 2 y 5 años de campo) dicen lo mismo.

- **Género**. La tendencia con el discipulado es más prominente entre los hombres (62%) mientras que un 48% de las mujeres reporta que también hicieron varios discípulos, los cuales les apoyan en su ministerio transcultural. Sin embargo, otro 23% de las mujeres y un 17% de los hombres afirman haber hecho discípulos(as) pero "sin mucha profundidad".
- **Edad**. La mitad de los obreros más jóvenes (menos de 25 años) reportan que evangelizaron a algunas personas pero no pueden decir que son sus discípulas (50%); el otro 50% de ese mismo grupo no lo supo informar. Para un 43% de los obreros entre 25 y 35 años y para la mayoría de los obreros de más edad (un promedio de 56%), los discípulos que hicieron les apoyan en su trabajo de campo.
- **Tipo de trabajo**. Un 36% de los que trabajan con traducción dicen que admiran los que hacen discipulado pero eso no fue fundamental en su experiencia antes de salir al campo; el promedio de los demás que dijeron lo mismo es de sólo un 3.5%. Los que contestaron que hicieron varios discípulos que les apoyan en su trabajo fueron: capacitación de líderes (60%), desarrollo comunitario (50%), establecimiento de iglesias (60%), traducción (43%) y trabajo no especificado (39%).

D. Sanidad interior

El 84.5% de los encuestados creen que antes de salir al campo la persona debe buscar ayuda de consejeros, sea dentro o fuera de su iglesia local. Los demás 15.5% se dividen entre los que creen que el obrero sólo debe buscar ayuda si lo siente en su corazón (10%), los que piensan que el obrero no necesita buscar ayuda de nadie porque puede resolver sus problemas directamente con Dios (1.5%) y los que no lo supieron informar (4%).



- **Edad**. Un 100% de los obreros más jóvenes (menos de 25 años), un 80% para el segundo grupo (25-35 años), un 83% para el tercer grupo (36-45 años), un 76% para el cuarto grupo (46-55 años) y un 66% para los mayores de 55 años están de acuerdo en cuanto a este asunto.
- Los índices por **género** y **estado civil** reflejan esa misma tendencia. Un 81% de las mujeres y un 77% de los hombres están de acuerdo, mientras que un 77% de los casados y un 83% de los solteros siguen la misma opinión.

E. Apoyo y reacción de la iglesia al llamado

En esta sección, hacemos una distinción entre la manera cómo la iglesia ha reaccionado al llamado de los obreros encuestados en el pasado y la manera cómo la iglesia reacciona hoy al llamado de nuevos candidatos al campo que surgen dentro de su seno.

APOYO

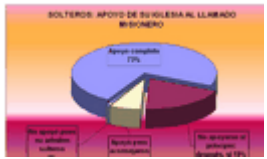
En general, un 80% de los obreros encuestados ha conseguido el apoyo de su iglesia (60% del total desde el principio). Sólo un 20% reporta que no lo ha conseguido hasta la fecha.



- **Género**. Hubo más apoyo de la iglesia para los hombres (65%) que para las mujeres (56%) desde un comienzo.

- **Estructura de envío**. Los obreros con más dificultad de recibir el apoyo de sus iglesias son precisamente los que no están vinculados a ninguna agencia[1], de los cuales un 30% siempre ha recibido apoyo de las iglesias, un 10% recibió apoyo inicial y luego lo perdió, y otro 30% no lo obtuvo al inicio pero luego lo logró recibir. Otro 30% no lo supo informar. Por otro lado, un 57% de los obreros vinculados a **agencias misioneras** y un 65% de los obreros enviados por sus **iglesias/denominaciones** reportan que siempre han sido apoyados por sus iglesias de origen. Aun que esos datos sean positivos, la diferencia es significativa: un 10% de los obreros que son enviados por agencias pierden o no cuentan con el apoyo de sus iglesias después de un tiempo en el campo.

También a los solteros se les hizo la misma pregunta en cuanto al apoyo de su iglesia al llamado, a lo que informaron, en una forma general, que un 99% obtuvo apoyo de su iglesia. De éstos, el 19% no lo obtuvo al principio pero después sí y otro 7% fue aconsejado a casarse antes de salir al campo. Por otra parte, una minoría (1%) no recibió el apoyo de su iglesia porque no admiten a candidatos solteros.



[1] *Un 2.5% de todos los encuestados han elegido la opción "desconocido" cuando preguntados a qué tipo de estructura de envío están vinculados. Las opciones de estructuras en el perfil fueron: agencia, iglesia y estructura desconocida.*

- **Género**. Las mujeres (67%) recibieron más apoyo que los hombres (33%).
- **Estructura de envío**. El 47% son enviados por una agencia y el 51% por la iglesia local.

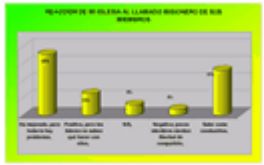
En cuanto a salir al campo, el 61% de los obreros tuvieron la seguridad de ir al campo solteros; un 19% tuvo temor al principio, pero el testimonio de otros solteros los animo a salir en ese estado; el 18% dice hacer salido con la "esperanza de casarse" en el campo; y un 2% aun resiente haber salido en la condición de solteros.



- **Género.** Las mujeres (80.5%) estuvieron más dispuestas para ir al campo solas que los hombres (19.5%). Además, 96% de ellas fueron motivadas por el testimonio de otros solteros, comparadas con sólo el 4% de los hombres.
- **Estado civil.** El 87% de los que salieron solteros continúan solteros; los demás 13% se han casado.

REACCIÓN

Preguntados sobre cómo sus iglesias reaccionan hoy a los miembros que se sienten llamados a la misión, un 31% de los obreros encuestados respondieron que ellas saben cómo conducir a alguien en su llamado. Para un 42%, la iglesia ha mejorado en su reacción "pero todavía tenemos problemas en esa área", mientras que un 15% reporta que la actitud de sus iglesias "ha sido muy positiva, pero los líderes no saben qué hacer con esas personas". En otras palabras, según los obreros que participaron de la encuesta, un 57% de las iglesias todavía necesita ayuda para saber qué hacer con relación a sus miembros que sienten un llamado misionero.



- **Género**. Para un 44% de las mujeres y un 40% de los hombres, la iglesia ha mejorado pero todavía hay problemas en esa área. Para un 28% de las mujeres y 34% de los hombres, la iglesia sabe cómo reaccionar y qué hacer con sus miembros que se sienten llamados a la misión.
- **Megaesfera**. El grupo de obreros que reporta el índice más alto de reacción negativa de la iglesia a su llamado es el que trabaja entre budistas (33%), muy por encima de los demás (un promedio de 4%) que reportan un comportamiento similar por parte de sus iglesias. Un

22% de los que trabajan en contextos budistas también reporta que la reacción de sus iglesias al llamado de sus miembros es positiva pero no saben qué hacer con ellos; otro 22% dice que la actitud de sus iglesias ha mejorado con el tiempo pero todavía hay problemas por resolver.

F. F. La iglesia del obrero como modelo para el campo

En líneas generales, un 45% de los obreros encuestados reporta que su iglesia de origen tiene muy buenos aspectos pero prefieren experimentar nuevas formas de iglesia en el campo. Para otro 38.5%, su iglesia es muy apropiada para su contexto pero no creen que sirva de modelo para su campo misionero. Sólo para un 3% su iglesia de origen es un modelo a reproducirse en el campo.



- **Género**. Los hombres (50%) están más dispuestos a experimentar nuevas formas de iglesia que las mujeres (40%).
- **Tiempo de servicio**. Un promedio de 41% de los obreros entre menos de 2 hasta 10 años en el campo reporta que su iglesia de origen no les sirve como modelo, mientras que sólo un

32% de los obreros con más de 10 años de trabajo transcultural comparten esa opinión. Por otro lado, un 47% de los obreros entre menos de 2 hasta 5 años en el campo, un 40% de los que están de 5 hasta 10 años en el campo y un 48% de los que llevan más de 10 años de trabajo prefieren experimentar nuevos modelos de iglesia en su área.

- **Megaesfera**. Los que se dicen más dispuestos a experimentar nuevos modelos eclesiásticos son los que trabajan en Europa (60%) y los que no especifican su lugar de trabajo (51%). Para un 49% de los que trabajan entre musulmanes, un 40% de los que trabajan entre tribales y un 33% de los que trabajan entre budistas su iglesia es muy buena pero no sirve como su modelo en el campo. Un 66% de los que trabajan entre hindúes prefieren experimentar nuevos modelos de iglesia (33% de ellos admiran a sus iglesias pero no creen que sirvan de modelo en su campo de actuación).
- **Estructura de envío**. El porcentaje es equilibrado (39%) entre los que han sido enviados por iglesias y los que han sido enviados por agencias—ellos coinciden en que vinieron de buenas iglesias adaptadas a su contexto, pero que no les sirven como modelo en el campo misionero.
- **Edad**. Los que están más dispuestos a experimentar nuevos modelos de iglesia son aquellos con más edad. Los obreros con más de 55 años (59%), los entre 46-55 años (43%), los entre 36 y 45 años (46%) y aquellos entre 25 y 35 años (43%) están en ese grupo.

Para la gran mayoría (85%) de los obreros, la manera de ayudar a sus iglesias a involucrarse en la misión es por medio del diálogo con sus líderes y ponerse a disposición de ellos en sus necesidades de ministerio.

G. Grupos de intercesión

Un 50.5% de los obreros en general reportan que no cuentan con un grupo de intercesión en su iglesia de origen, a pesar de saber que su iglesia ora por ellos. Un 33.5% tiene un grupo de intercesión específico para su ministerio transcultural en su propia iglesia mientras que un 7.5% lo tiene fuera de su iglesia. Otro 6% reporta que a pesar de no tener un grupo de intercesión organizado sabe que hay individuos que oran por él/ella.



- **Megaesfera**. El grupo que tiene más intercesores dentro de sus iglesias (44%) y fuera (22%) son los que trabajan entre **budistas**. Ese último índice es el triple de los demás grupos (promedio de 7.5% de intercesores fuera de su iglesia).

Capítulo 2
Capacitación

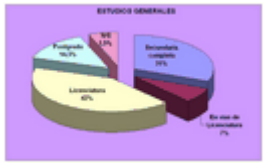
Cualquier ministerio cristiano, al igual que cualquier profesión, exige un entrenamiento específico y en muchos casos riguroso para garantizar un mínimo de eficiencia en su ejercicio. Ha sido nuestra costumbre de enfatizar la preparación bíblico-teológica a expensas de otros tipos de preparación como, por ejemplo, lingüística y aprendizaje de idiomas, misionología, principios de desarrollo comunitario, etc. Sin embargo, cuando examinamos la formación específica de nuestros misioneros, encontramos un gran déficit de preparación para la clase de desafíos que presentan los ministerios transculturales, en especial en cuanto a la misionología.

A. Capacitación previa

En esta sección, hemos dividido los estudios en cinco grupos: formales o seculares, bíblico-teológicos, misionológicos, antropológicos y prácticos.

ESTUDIOS FORMALES O SECULARES

Un 31% de los encuestados tiene **secundaria** completa. En nivel de **licenciatura** se encuentra un 49% de los obreros (42% completa y 7% incompleta) y un 14.5% tiene **postgrado**. Un 5.5% no lo supo informar.



- **Grupo teológico**. Un 47.5% de los tradicionales, 46.5% de los interdenominacionales, 43% de los independientes y 32% de los pentecostales tienen el nivel de **licenciatura**. Sumados con los que están en vías de completarla, éstos porcentajes suben a 52% para los tradicionales, 53.5% para los interdenominacionales, 49% para los independientes, 41% para los pentecostales y 20% para los de grupo teológico no declarado. El grupo que tiene

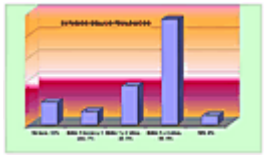
índices más altos de **postgrado** son los tradicionales con un 27%; los demás presentan un 12.5% para los interdenominacionales, 11.5% para los independientes, 10% para los de grupo teológico no declarado y 8% para los pentecostales.

- **Tipo de trabajo**. Los que trabajan con traducción tienen el porcentaje más alto (57%) entre los que tienen una **licenciatura** (el promedio de los demás es de 38.5%); la excepción son los que no han declarado su tipo de trabajo (50%). Por otro lado, el grupo que cuenta con más obreros capacitados al nivel de **postgrado** son los que actúan en la capacitación de líderes (20%) en contraste con los demás (promedio de 14%; la excepción son los que no han declarado su tipo de trabajo: 9%).



- **Género**. Las mujeres tienen más **licenciaturas** que los hombres (45% y 38%, respectivamente), mientras que los hombres tienen más **postgrados** que las mujeres (18% y 11%, respectivamente).
- **Megaesfera**. Por orden decreciente, los porcentajes para los que tienen una **licenciatura** son los que trabajan entre hindúes y tribales (46%), musulmanes (45%), en Europa (38%), en las Américas y entre budistas (22%); no declarado (38%). Por la misma orden, para el nivel de **postgrado**: budistas (22%), en Europa (17%), musulmanes (16%), tribales (13%), hindúes (11%); no declarado (18%).

ESTUDIOS BÍBLICO-TEOLÓGICOS



En general, un alto porcentaje ha tenido estudios bíblico-teológicos formales entre 3 y 4 años (56.5%) y otro 20.5% ha tendido entre 1 y 2 años.

Para los que han tomado entre 3 y 4 años de estudios bíblico-teológicos, los detalles son los siguientes:

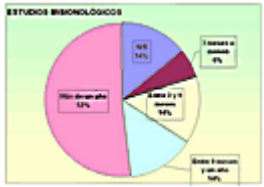
- **Edad**. Un 40% para los de edad comprendida entre 25 y 35 años; 58% para los de edad entre 36 y 45 años; 63% para los de edad entre 46 y 55 años; 73% para los de más de 55 años de edad.
- **Grupo teológico**. En este grupo están los tradicionales (68%), pentecostales (56%), interdenominacionales (53%), los de grupo teológico no declarado (50%) y los independientes (49%). Entre los pocos que no tuvieron estudios bíblico-teológicos están los de grupo teológico desconocido (40%), los independientes (18%), los interdenominacionales (13%) los tradicionales (10%) y los pentecostales (6%).
- **Trabajo de campo**. Por orden decreciente, encontramos los que se dedican a la capacitación de líderes (74%), establecimiento de iglesias (58%), traducción bíblica (50%), desarrollo

comunitario y otros ministerios no especificados (50%). Un 50% de los que trabajan con traducción han tomado entre 3 y 4 años de estudios bíblicos-teológicos y otros 29% tomaron de 1 a 2 años de estudios, pero el 21% de ellos (el porcentaje más alto entre todos los grupos por tipo de trabajo) reportan no haber tomado ningún tipo de estudios bíblicos-teológicos.

- **Megaesferas**. Por orden decreciente, los que han tomado entre 3 y 4 años de estudios bíblico-teológicos fueron: no declarados, tribales y Europa (65%), hindúes (61%), musulmanes (49%), Américas (44%).

ESTUDIOS DE MISIONOLOGÍA

Un 52% del total responde haber tomado más de un año de estudios de misionología. Si les añadimos a aquellos que reportan haber tomado entre 9 meses y 1 año de estudios, tenemos un total de 66%. (Un 14% no lo supo informar.) Sin embargo, son muy pocos los centros de capacitación que ofrecen cursos de misionología por más de 1 año. Puede que algunos obreros hayan confundido estudios bíblicos ofrecidos para misioneros con estudios de misionología.



- **Tiempo de servicio**. Si comparamos los porcentajes de los que han tomado cursos misionológicos por 9 meses o más con los que han tomado menos de 3 meses (incluidos en ese grupo los que no lo supieron informar), obtenemos lo siguiente:

Tiempo de servicio/ duración de cursos	0-3 meses	3-9 meses	9 meses o más
<2 años de campo	15%	13%	72%
2-5 años de campo	18%	14%	68%
5-10 años de campo	17%	13%	70%
>10 años de campo	28%	17%	55%

Estos datos indican que un porcentaje significativo de obreros necesita un reciclaje urgente, puesto que la disciplina conocida como misionología apenas recientemente ha sido incorporada a los currículos de nuestros centros de capacitación (escuelas de misión, institutos bíblicos y seminarios

teológicos). Estamos hablando de un tercio a casi la mitad de los obreros (para el grupo con más tiempo de servicio) que necesitan un reciclaje misionológico.

ESTUDIOS DE APRENDIZAJE DE LENGUAS/IDIOMAS

Para muchos obreros, la necesidad de aprender por lo menos un nuevo idioma es fundamental para su trabajo. Los que trabajan en traducción normalmente toman un curso de "aprendizaje de lenguas" que no es lo mismo que aprender un idioma específico como tal, sino la teoría por detrás del aprendizaje. El cuestionario no hizo distinción entre las dos cosas.

- **Edad**. Los que indicaron no haber tomado ningún curso o no lo supieron informar alcanzan los siguientes porcentajes:

Edad	Porcentajes
< 25 años	75
25-35 años	42
36-45 años	41
46-55 años	50
> 55 años	52

- **Megaesfera**. Si miramos al grupo étnico o esfera del mundo donde trabajan, los porcentajes para los que **no** tomaron ningún curso o no lo saben informar fueron los siguientes: budistas (33%), musulmanes (37%), hindúes (40%), tribales (43%), otros grupos (44%), Europa (50%), Américas (66%).

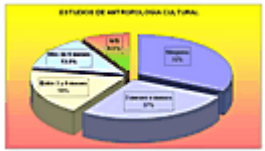
En parte se puede explicar los coeficientes negativos relativos a los que trabajan en Europa y Américas, si es que no trabajan en grupos étnicos de lengua distinta. Pero las demás megaesferas normalmente exigirán un esfuerzo de aprendizaje lingüístico por parte del obrero iberoamericano.

Un dato positivo es que un 67% de los que trabajan entre **budistas** reportan haber tomado más de 6 meses de aprendizaje de lenguas.

- **Tipo de trabajo**. Un 21% de los que trabajan en **traducción** declaran **no** haber tomado ningún curso de aprendizaje de lenguas/idiomas; para los demás, los índices negativos presentan el siguiente cuadro: capacitación de líderes (39%), desarrollo comunitario (38%), establecimiento de iglesias (33%) y otro/no especificado (45%).

ESTUDIOS DE ANTROPOLOGÍA CULTURAL

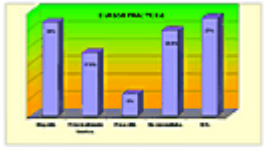
Comprender las costumbres del grupo étnico al cual uno intenta servir es otro de los requisitos normalmente requeridos del misionero. Aun que no hay cursos de antropología cultural (o antropología "social", como le llaman los europeos) en la mayoría de los centros de capacitación iberoamericanos, unos pocos ofrecen algunas clases sobre el tema. Por esa razón, sorprende que un 59.5% de todos los obreros encuestados afirma haber tomado cursos de antropología (un 13.5% de ellos por más de 6 meses), sin embargo, un 40.5% no ha tomado nada o no lo supo informar. Si sumamos todos los que tomaron cursos de antropología por más de 3 meses, tenemos un porcentaje de sólo un 32. 5%.



Quizá la explicación para eso sea el hecho de que hay personas que confunden misionología con antropología (ciertamente la segunda es parte integral de la primera). Esa es una razón más para que la capacitación de nuestros obreros sea más sólidamente definida y más ampliamente brindada. La complejidad de la tarea evangelística entre las megaesferas nítidamente distintas al mundo iberoamericano hace que los datos relativos a ese tipo de capacitación merezcan un cuidado especial en nuestro análisis.

- **Megaesfera**. Los porcentajes verificados entre los que reportan haber tomado **menos de 3 meses** de estudios de antropología son: tribales (44%), musulmanes (31%), Europa (25%), América (20%), hindúes (11%) y otros (18%). Si sumamos los que reportan no haber tomado **ningún** curso en esa materia con los que no lo supieron informar, los índices son: budistas (66%), Américas (58%), Europa (45%), hindúes (43%), musulmanes (36%), tribales (24%) y otros (44%).
- **Tipo de trabajo**. Para los que tomaron menos de 3 meses de antropología, los índices son: capacitación de líderes (29%), desarrollo comunitario (31%), establecimiento de iglesias (24%), traducción (71%) y otro (25%). Para los que reportan no haber tomado **ningún** curso de antropología sumados con los que no lo supieron informar, los índices son: desarrollo comunitario (43%), capacitación de líderes (40%), establecimiento de iglesias (39%), traducción (7%) y otros (51%).

CURSOS PRÁCTICOS



Los obreros evaluaron los cursos prácticos que se les ofrecieron ("mecánica, agricultura, cuidados de salud, electricidad, etc.") como muy útiles (26%), principalmente teóricos (17.5%) y poco útiles (6%). Un 23.5% reporta que no necesitaba tomar cursos prácticos mientras que un 27% no lo supo informar. Si sumamos los dos últimos grupos, tenemos un 50.5% de los obreros.

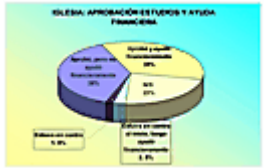
- **Género**. Los hombres doblan a las mujeres contestando "no los necesitaba" (33% versus 15%). Lo mismo ocurre entre casados (28%) y solteros (15%).
- **Edad**. La respuesta "no necesitaba" caracteriza a casi la mitad de los mayores de 55 años (48%). Los demás grupos de edad reportan "muy útiles" para 30% entre 25-35 años, un 26% entre 36-45 anos y 27% entre 46-55 años de edad.
- **Megaesfera**. "Muy útiles" es la respuesta dada por un 44% de los que trabajan entre tribales, un 36% entre hindúes y un 29% entre budistas. La menor apreciación comparativa es para los que trabajan en Europa (13%) y Américas (17%). Un 29% de los que trabajan entre grupos no especificados eligieron la opción "muy útiles".

- **Tipo de trabajo**. "Muy útiles" fue la respuesta de 43% que trabajan en traducción y 30% en desarrollo comunitario, mientras que hubo un promedio de 24% para los que trabajan en capacitación de líderes y establecimiento de iglesias. Si embargo, el promedio de personas que no lo supieron informar es de 28%.

B. Aprobación y apoyo para la capacitación

Quizás en parte como un reflejo del individualismo de los obreros en la elección de su campo y ministerio de trabajo transcultural, hubo una reluctancia por parte de las iglesias de apoyar a la capacitación de sus miembros que se lanzaron al trabajo misionero. Por otro lado, puede ser que no estemos acostumbrados a invertir en los obreros sino hasta después que lleguen a su campo de trabajo. Normalmente las iglesias no invierten mucho en la capacitación de sus obreros antes de su salida al campo o en el reciclaje de ellos después que arribaron a su sitio transcultural. Es difícil reciclar a los obreros en su propio país de origen porque muchas iglesias entienden que el misionero tiene que estar en el campo para merecer su respaldo financiero. De ahí que algunos centros de capacitación, algunas veces en concierto con las agencias misioneras, hayan empezado a ofrecer cursos intensivos de reciclaje en países como España, que está a medio camino entre la iglesia y el campo para muchos obreros.

APROBACIÓN Y APOYO DE LA IGLESIA



En líneas generales, un 38% de los obreros reportan que sus iglesias aprobaron su plan de capacitación pero no les apoyaron financieramente para ello. Sólo un 35% recibió aprobación y ayuda financiera para su período de capacitación. Los que fueron desaprobados por sus iglesias y/o no lo supieron informar suman un 24.5%. (Sin embargo, un 2.5% reporta que su iglesia inicialmente desaprobó su plan de capacitación pero luego le ayudó financieramente.)

COSTOS



En cuanto a los costos de los estudios, un 43% reporta que fueron cubiertos por su persona y/o su familia, mientras que un 26.5% informa que fueron cubiertos en parte por su iglesia y en parte por su familia. Sólo un 12.5% afirma que fueron cubiertos totalmente por su iglesia. No lo supo informar un 9.5%. Donantes anónimos cubrieron los costos de un 8.5% de los obreros.

Capítulo 3
Envío

El envío de los obreros se hace por distintas formas. Unos son enviados por sus iglesias (locales o por su denominación), otros por agencias/juntas misioneras; un tercer grupo sale por su propia cuenta. Las agencias normalmente son independientes, en el sentido de que no reportan a ninguna iglesia o denominación. Las juntas misioneras son departamentos de iglesias o denominaciones encargadas de sus proyectos misioneros y de quienes dependen para su sostén y estrategia de trabajo. Los obreros que salen por su cuenta (o que por alguna razón se desconectan de sus estructuras enviadoras después de llegar al campo) normalmente no reportan a nadie sobre sus actividades.

En esta sección tratamos los siguientes asuntos: relación entre obreros y agencias o juntas misioneras, elección del campo y trabajo, planificación y supervisión de campo.

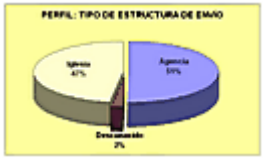
A. Relación entre obreros y agencias/juntas misioneras

La relación entre el obrero y su estructura enviadora es a veces ambigua, en el sentido de que en muchos casos no hay una información precisa de quien ha asumido la responsabilidad por haberle enviado a su campo de actuación.

QUIÉN ENVÍA

La mayoría de los obreros reportan haber sido enviados como resultado de una decisión compartida entre iglesia y agencia/junta misionera (43.5%). Los que afirman haber sido enviados por su iglesia local son un 34.5%. Sólo un 13% dice haber sido enviado por agencias/juntas misioneras. Los independientes representan un 4% que, sumados con los que no lo supieron informar (5%), alcanzan un 9% del total.





Sin embargo, hay una discrepancia con el **perfil** informado por los obreros mismos antes de llenar el cuestionario. En el perfil, un 51% afirmaba que había sido enviado por una agencia/junta misionera, un 47% por una iglesia/denominación; el 2% no lo supo decir.

B. Elección del campo y trabajo

La elección de campo y tipo de trabajo tiene una profunda relación entre las necesidades del obrero y el apoyo que recibe de parte de los que participaron en sus decisiones estratégicas.



Un 56% de los obreros hizo la **elección del campo** por su propia cuenta o en acuerdo con su familia. Sólo un 36.5% de ellos tomaron su decisión con la participación de sus iglesias y agencias/juntas misioneras. Los demás no lo supieron informar.

- **Estado civil**. Los casados (59%) han sido más individualistas que los solteros (48%) en tomar esa decisión.

- **Megaesferas**. Los que trabajan entre budistas hicieron una decisión individual en un 78% de los casos, seguidos por los que trabajan entre los hindúes (64%), los musulmanes (57%), entre grupos no especificados (53%), los que trabajan en Europa (51%) y los que ministran entre tribales (50%).
- **Edad**. Los de 35-45 años son los más individualistas (61%), seguidos por los de edad entre 36-45 años (58%) y 46-55 años (51%). El grupo menos individualista, por decirlo así, son los de más edad, por encima de los 55 años (48%), pero con poco margen de diferencia comparados con los demás.
- **Grupo teológico**. Los grupos más individualistas en tomar esa decisión han sido los pentecostales (65%), seguidos por los de grupo teológico no especificado (60%), los independientes (58%), los interdenominacionales y los tradicionales (ambos con un 52%).
- **Tipo de trabajo**. Los traductores fueron el grupo que más tomó su decisión en diálogo con los líderes de su iglesia y su agencia (57%). Este es un índice mucho más alto que los demás: establecimiento de iglesias (30%), desarrollo comunitario (25%) y establecimiento de iglesias (23%); los que no han especificado su tipo de trabajo reportan un 22%.

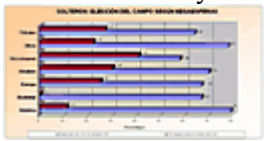


Por otra parte, 2/3 de los solteros informan que la elección de su campo misionero nada tuvo que ver con su estado civil. En cambio, poco menos

de 1/3 afirma que sí tomó en cuenta esa condición, sobretodo en que ya hubiera un equipo establecido en el campo. Sólo una minoría (4%) reporta que no fue al lugar dónde sentía el llamado por causa de su estado civil.

- **Género.** El 63% de las mujeres solteras y un 71% de hombres solteros afirman que la selección de su campo misionero nada tuvo que ver con su estado civil.

- **Megaesfera**. Un promedio de 78% de los solteros que trabajan en las Américas y en áreas no especificadas eligieron su campo sin tomar en cuenta su estado civil. Siguen 70% de los solteros en contextos hindúes, 67% entre budistas y Europa, 64% entre tribales y 58% de los que trabajan entre musulmanes.



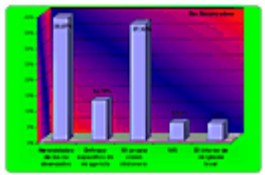
- **Tipo de trabajo.** Un 100% de los solteros que trabajan en traducción, 74% de los que trabajan en capacitación de líderes, 68% de los que no indicaron su tipo de trabajo, 64% de los que se dedican al establecimiento de iglesias y 45% de los que están involucrados en desarrollo comunitario indican que su elección no tuvo que ver con su estado civil. Los solteros que se preocuparon en que ya hubiera un equipo actuando en el campo fueron 45% de los que se dedican al desarrollo comunitario,

34% de los que están involucrados en establecimiento de iglesias, 27% de los que no han especificado su tipo de trabajo y 16% de los que se ocupan de la capacitación de líderes.

- **Tiempo de servicio**. De los que no tomaron en cuenta su soltería, el 52% tiene menos de 2 años de servicio; 66% tiene entre 2-5 años; 60% de 5-10 años; y 79% más de 10 años de campo. De los que no fueron a su campo de elección por ser solteros, el 2% tiene entre 2-5 años de servicio; 5% tiene entre 5-10 años y 7% más de 10 año de actuación.

NECESIDADES DE LOS NO ALCANZADOS

En general, las necesidades de los grupos no alcanzados (o menos alcanzados) fue un factor decisivo para elegir el campo de trabajo sólo para un 39% de los obreros, mientras que un 37% de ellos basó su decisión en su propia visión misionera.



- **Megaesfera**. Los obreros entre budistas fueron el grupo que más tomó en consideración las necesidades de los no alcanzados (67%), seguidos por los obreros que trabajan entre hindúes (46%), tribales y musulmanes (44%), en Europa (24%) y Américas (29%). Los que trabajan entre grupos no especificados reportaron un 34%.
- **Tipo de trabajo**. Los que trabajan en desarrollo comunitario (45%) y en establecimiento de iglesias (43%) son los que más han tomado en cuenta esas necesidades. Les siguen los que trabajan con capacitación de líderes (37%) y traducción (29%). Los que no especificaron su ministerio alcanzaron un 27%.

ELECCIÓN DEL TIPO DE TRABAJO



Los tipos de ministerio transcultural fueron divididos en cinco grupos: establecimiento ("plantación") de iglesias, capacitación de líderes, desarrollo comunitario, traducción y otros. Los totales informados por los obreros en su **perfil** fueron: establecimiento de iglesias (48.0%), capacitación de líderes (19.5%), otros (15.5%), desarrollo comunitario (14.0%) y traducción (3.0%).

La elección del tipo de trabajo fue una decisión individualizada para un 69.5% de los obreros. Los que reportan que esa decisión fue hecha por su agencia son un 8.5%; por su iglesia un 3%; los que reportan que fue una decisión compartida entre iglesia y agencia alcanzaron un 9.5%.



- **Tipo de trabajo**. Los traductores son los más individualistas en esa decisión (93%), seguidos por los que trabajan con capacitación de líderes (71%), establecimiento de iglesias (69%) y desarrollo comunitario (66%). Los que tienen trabajo de campo no especificado reportan un 68%.

(Compárese la actitud de los traductores en decidir su tipo de trabajo con su elección del campo. El contraste es sugestivo: un 93% individualista para la primera decisión versus un 57% consensual para la segunda.)

C. Planificación para el campo

En esta parte, tratamos de tres asuntos: anticipación de dificultades y emergencias, presupuesto (individual y ministerial) y detalles del sostén financiero de los obreros.

ANTICIPACIÓN DE DIFICULTADES Y EMERGENCIAS



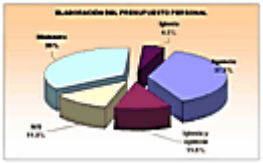
Un 35% de los obreros fueron **alertados** por su agencia/junta misionera sobre posibles **dificultades** en el campo, mientras que para un 38% de los encuestados fueron otros obreros con experiencia de campo quienes desempeñaron ese papel. La iglesia de los obreros cumplieron con esa función apenas en un 7.5% del total mientras que 13% de los obreros tomaron sus propias precauciones. Un 5.5% no lo supo informar.

La planificación para posibles emergencias fue hecha por las iglesias y agencias/juntas misioneras en 23.5% y por el propio misionero en 22% de los casos. No se hicieron arreglos para posibles situaciones de emergencia en un 20.5% de los casos mientras que un 12% por un consorcio entre iglesia y agencia hicieron arreglos de diversas índoles pero no para posibles emergencias; un 22% de los obreros no lo supo informar. Si sumamos los tres últimos datos, más de la mitad (54.50%) de los obreros no tiene provisión para situaciones de emergencia en el campo.



PRESUPUESTO

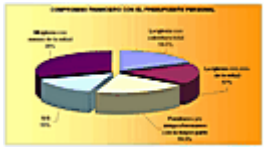
En cuanto al presupuesto personal (incluyendo la familia para los casados), un 37.5% fue calculado por la agencia/junta misionera y un 35% por el propio misionero. La participación de la iglesia en ese cálculo fue de un 16% (11.5% en conjunto con la agencia y 4.5% por si sola). El 11.5% no lo supo informar.





El presupuesto ministerial (gastos de proyectos/ministerio; excluye el presupuesto personal) fue calculado personalmente por el misionero en 34.5% de los casos, por su agencia/junta misionera (19.5%), por su iglesia (3%) y por un consorcio entre iglesia y agencia (12%). Un 31% no lo supo informar.

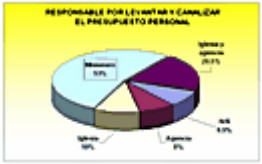
SOSTÉN FINANCIERO



Los fondos necesarios para el sostén de los obreros, según sus informaciones, provienen de las **iglesias** en un 65.5% de los casos, así distribuidos:

```
menos de la mitad 30.0%
  cobertura total 18.5%
  más de la mitad 17.0%
```

Además, un 19.5% reporta que sus familiares y amigos se han comprometido con sus necesidades financieras mientras que un 15% de los obreros no lo supieron informar.



El levantar y canalizar los fondos necesarios para su sostén personal es **responsabilidad** del propio obrero en 53% de los casos, seguido de la agencia en consorcio con la iglesia (20.5%), la iglesia sola (10%) y la agencia sola (8%). Un 8.5% no lo supo informar.

Comparando quien elabora los presupuestos con quien tiene la responsabilidad de levantar las finanzas, las diferencias son notables. El misionero elabora un 35% de los presupuestos familiares y ministeriales, pero tiene el 53% de la responsabilidad de buscarlo. Las iglesias sólo son responsables de levantar 1/3 de las finanzas, a pesar de comprometerse con proveer 2/3 de ellas. Conclusión: el modelo financiero más común es “la misión de fe”. Hay pocas misiones puramente denominacionales.

E. Supervisión de campo

En esta sección, tratamos dos asuntos principales: las líneas de autoridad y especialistas de campo. Los dos asuntos están entrelazados, una vez que el obrero normalmente espera de sus supervisores la asistencia que necesita en cuanto a sus actividades y problemas de campo.



Un 42.5% de los obreros reportan que su agencia/junta misionera es su supervisora de campo. La iglesia participa en la supervisión de los obreros en consorcio con las agencias en 26.5% de los casos y sola en 16% de ellos. Un 7% no tiene supervisión de campo mientras que otro 8% no lo supo informar.

Esto puede significar que hay un 15% de obreros que no tienen a quiénes responder por su trabajo de campo. Esto complica la información del perfil, según el cual apenas un 2.5% de los obreros informaban no haber sido enviados por agencia o iglesia. Por otro lado, una supervisión compartida entre iglesia y agencia puede generar conflictos sobre responsabilidades y deberes, tanto en situaciones de emergencias como en la asistencia regular al obrero en el campo y en su regreso.

Éste es un cuadro bastante complejo:

Supervisor(a)	*Enviado por iglesia*	*Enviado por agencia*	*Estructura no especificada*
Iglesia	**29%**	**4%**	**25%**
Agencia	**24%**	**60%**	**38%**
Iglesia + agencia	**28%**	**26%**	**13%**
No tiene supervisor	**9%**	**6%**	**0%**
No lo supo informar	**10%**	**5%**	**25%**

Hay bastante diversidad también por megaesferas: (porcentajes)

◎	Iglesia	Agencia	Iglesia + Agencia	Sin supervisión	No lo supo informar
Américas	16	43	22	12	7
Budistas	33	22	11	11	22
Europa	17	31	31	10	12
Hindúes	29	46	18	4	4
Musulmanes	10	45	32	6	8
Tribales	31	39	24	2	4
Otros	9	59	13	9	9

- **Tipo de trabajo.** De los que trabajan con **traducción**, un 64% reporta a agencias, el 14% a iglesias, un 7% reporta en consorcio a iglesias y agencias, mientras que un 14% indica que no tiene supervisión. Un 45% de los que trabajan en **capacitación de líderes** y **desarrollo comunitario** reportan a agencias, además de un 9% y 13% a iglesias y otros 26% y 29% a

consorcios de iglesias y agencias, respectivamente. De los que trabajan con **establecimiento (plantación) de iglesias**, un 39% es supervisado por agencias, otro 19% por iglesias, el 30% por un consorcio entre iglesias y agencias, mientras que un 7% no tiene supervisión y un 5% no lo supo informar.

ESPECIALISTAS DE CAMPO

Un 28.5% de los obreros indican que sus agencias tienen buenos supervisores (especialistas) de campo. El 30%, lamentablemente, indica que los especialistas, aunque son buenos, están muy lejos como para proveerles asistencia de acuerdo a las necesidades. El 12% indica que sus agencias no tienen especialistas, mientras que el 5.5% indica que sus especialistas no entienden sus problemas de campo. Un 24% no lo supo informar.



Capítulo 4
Trabajo de campo

La base de todo lo que ocurre en el campo está en las etapas anteriores, empezando por el llamado dentro de las iglesias a que pertenecen los obreros. Los temas y los asuntos están entrelazados, de ahí que es necesario hacer comparaciones entre los índices de todas las partes entre sí.

En este capítulo tratamos los siguientes asuntos principales, escogidos entre las preguntas del cuestionario: disciplina espiritual, prestaciones (beneficios para los obreros), trabajo y descanso, solteros, la mujer, éxito y fracaso y relaciones interpersonales.

A. Disciplina espiritual

Este tema tan importante y vital para la vida del misionero, y por ende para el ministerio que desarrolla fue investigado bajo dos perspectivas que a continuación se detallas.

La disciplina espiritual empieza mucho antes que el obrero llegue al campo. La experiencia del obrero en su iglesia de origen asienta las bases para su disciplina espiritual de por vida. El cuestionario abordó este asunto en dos momentos: **antes** de salir y **después** de llegar al campo.

ANTES DE SALIR AL CAMPO

Los encuestados reportan que el 89% tenía una disciplina espiritual constante, de los cuales el 20% dice haberla tenido fuerte desde un principio y el otro 69% aprendió a mantenerla. En contraste, un 6% informa que les fue difícil mantenerla y un 3% no logró ser estable en este aspecto. Un 1% no



supieron informar. Si se suman estos tres últimos porcentajes se puede decir que el 10% tuvieron problemas en mantener una disciplina espiritual estable y constante.

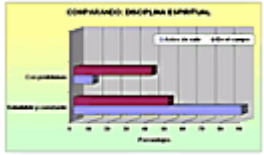
DESPUÉS DE LLEGAR AL CAMPO

Los obreros informan que 50% tiene una disciplina estable o suelen mantenerla, de los cuales el



10% tuvo problemas al principio de su ministerio pero después logró superarlos. En contraste, un 36% dice tener altos y bajos, 4% es deficiente, y le preocupa la situación y un 1% no lo supieron informar. La suma de estos tres últimos datos refleja que el 41% de obreros en el campo tienen problemas serios en el aspecto de mantener una disciplina espiritual estable.

El siguiente cuadro comparativo es preocupante y necesita ser analizado con atención para que se encuentren maneras de ayudar al obrero a fortalecer su disciplina espiritual durante toda su vida.



Veamos más detalles:

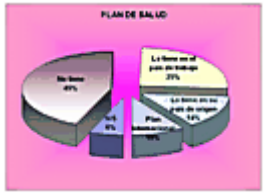
Disciplina espiritual	Antes de salir al campo	Después de llegar al campo
constante	89%	50%
deficiente	10%	41%

- **Tiempo de servicio.** El cuadro se complica cuando se observa que el 37% de los que confiesan debilidades en esa área tienen menos de dos años de campo; 40% de 2 a 5 años; 35% de 5 a 10 años; y 31% más de 10 años. De los que manifiestan tener una disciplina espiritual deficiente, encontramos que 7% tiene menos de 2 años, 3% entre 2-5 años, y 5% más de 5 años de servicio.
- **Tipo de trabajo:** En forma general, de los que tienen problemas en su disciplina espiritual, el 64% se dedican a la traducción, 46% al desarrollo comunitario, 42% a otros ministerios, 40% al establecimiento de iglesias y 36% a la capacitación de líderes.
- **Género.** Los hombres presentan un índice de 43% y las mujeres un 39% para los que tienen problemas de disciplina espiritual.
- **Estado civil.** Las distinciones por estado civil son irrelevantes: 41% de los casados y 41.5% de los solteros reportan tener dificultades en mantener una disciplina espiritual estable.

B. Prestaciones o beneficios para los obreros

Recordando lo que la Palabra misma dice: "Que todo obrero es digno de su salario" y para que un obrero rinda efectivamente en el campo necesita por lo menos disfrutar de un mínimo de beneficios ministeriales.

PLAN DE SALUD



En este aspecto, el 25% informa que tienen un plan de salud pagado en el país que ministran, un 10% tienen un plan de salud pagado internacionalmente. Otro 14% reporta tenerlo pero pagado en su país de origen, mientras que un 45% no tienen un plan de salud en ningún lugar. Un 6% no lo supo informar.

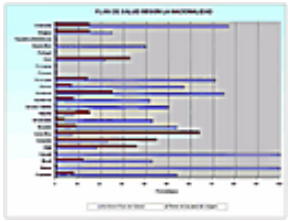
Si al 45% de los que no tienen plan de salud se les agrega el 14% que manifiesta tenerlo en su país de origen—situación que normalmente no es favorable para el campo en que ministran—el sumatorio asciende a un 59**%.** Si se añaden los que no lo supieron informar, el índice llega al 65%.

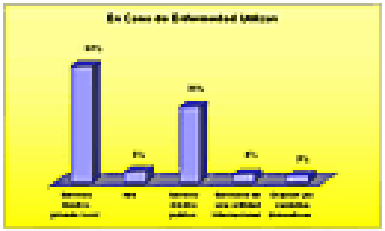
- **Género**. El 55% de los que no cuentan con un plan de salud son casados y un 66% solteros. Si se les unen los que no contestaron la pregunta, el total alcanzaría 62% de casados y 70% de solteros.

- **Megaesfera.** Véase la tabla siguiente:

Megaesfera	No tiene plan de salud	Tiene un plan en su país de origen	No lo supo informar	Total
Américas	41%	7%	7%	55%
Budistas	66%	--	11%	77%
Europa	34%	7%	3%	44%
Hindúes	61%	7%	4%	72%
Musulmanes	49%	18%	7%	74%
Tribales	33%	26%	12%	71%
Otros	39%	9%	6%	54%

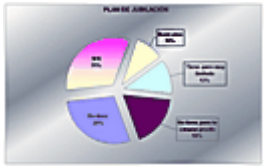
- **Nacionalidad.** En orden descendente, los diez países de donde provienen los encuestados que **no** cuentan con un plan de salud son: Bolivia, Canadá, Venezuela, Honduras, Nicaragua, México, Ecuador, Argentina y Estados Unidos. De igual manera, los diez países de donde provienen obreros que **tienen** un plan de salud e**n su país de origen** son: Costa Rica, Colombia, Chile, Perú, Honduras, España, Uruguay, Venezuela, Nicaragua y Brasil.





Se les preguntó a los obreros adónde acuden en caso de enfermedad o problemas de salud mientras están en el campo. Un 53% busca un servicio médico privado (en el campo) y lo pagan; 35% acude al servicio médico público local; 4% utiliza los servicios de un programa internacional pagado; un 3% resuelve la situación con oración y cuidados domésticos. Un 5% no lo supo informar.

PLAN DE JUBILACIÓN



El 10% de los obreros encuestados reportan tener un buen plan de jubilación; 12% lo tiene pero es muy limitado; 18% no lo tienen pero tiene la esperanza de que sea creado en un futuro cercano; 29% no lo tiene, ni sus agencias les hablan de eso. Un 32% no lo supo informar.

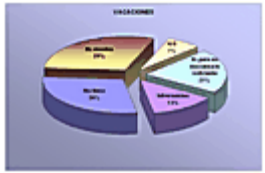
En función de estos datos, si a los que no poseen plan de jubilación (29%) se les agregan los que esperan crearlo en un futuro (18%), la realidad es que un 47% está desatendido en esa área. Desde luego, si les añadimos los que no lo supieron informar, el índice asciende a un 79%.

- **Género.** En forma general, el 47% de los casados y 45% de los solteros no cuentan con un plan de jubilación. Si les añadimos los que no lo supieron informar, el índice sube para 77% de los casados y 81% de los solteros.

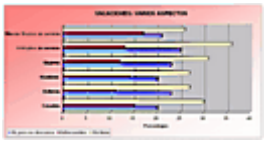
- **Tiempo de servicio.** El 44.5% de los obreros con más de 10 años de servicio no cuentan con un plan de jubilación. Si les añadimos los que no lo supieron informar, la cifra alcanza el 71.5%.

VACACIONES

Según la encuesta, 1/3 saca un buen tiempo de vacaciones anuales. Sin embargo, del total, 21% toma vacaciones pero no descansa lo suficiente, 13% tiene vacaciones infrecuentes y 29% no tiene vacaciones. Un 7% no lo supo informar.



- De los que dicen tomar vacaciones sin descansar lo suficiente, el 20% son **casados** y el 23% son **solteros**. Asimismo, 20% son **mujeres** y 23% son **hombres**. De igual manera, los que tienen 5 a 10 **años de servicio** representan el 25% y los de más de 10 años de campo representan un 21% del total.



La siguiente tabla indica la situación de los que no gozan vacaciones o las tienen infrecuentemente, bajo distintos criterios:

	No tiene vacaciones	Vacaciones infrecuentes	Total
Hombres	27%	14%	41%
Mujeres	31%	12%	43%
Casados	30%	15%	45%
Solteros	27%	11%	38%
5-10 años de servicio	36%	13%	49%
> 10 años de servicio	26%	17%	43%

CURSOS DE "RECICLAJE" (ACTUALIZACIÓN)

Un tercio de los obreros encuestados dicen que han recibido cursos de reciclaje, de los cuales 12% los han considerado buenos, pero ofrecidos por otras instituciones, 20% son desarrollados de forma regular, y un 3% afirma que sus cursos no son efectivos. Por otra parte, un 30% no ha recibido cursos de refuerzo en el campo. Un 34% no lo supo informar. La suma de los dos últimos porcentajes asciende a 64%.



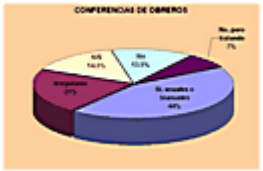
- **Tipo de trabajo.** La siguiente tabla da detalles de la situación de los que no han recibido **cursos de reciclaje** o no lo supieron informar.

Tipo de trabajo	No han recibido cursos	N/S	Total
Capacitación	17%	24%	41%
Desarrollo Comunitario	20%	30%	50%
Establecimiento de iglesias	21%	36%	57%

Traducción	29%	14%	43%
Otros	17%	24%	41%

- **Por tiempo de Servicio:** De los que no tienen cursos de refuerzos el 15% tiene menos de 2 años de servicio, 19% entre 2-5 años, 20% de 5-10 años y un 22% más de 10 años de trabajo de campo. Si se insertan los que no lo pudieron informar el porcentaje queda: 48% (menos de 2 años); 47% (2-5 años), 53% (5-10 años) y 50% (más de 10 años).

CONFERENCIAS DE OBREROS



El 64% de los encuestados reportan que sus agencias promueven conferencias de obreros (2/3 de frecuencia anual o bianual y 1/3 de frecuencia irregular). Otros 21% informan que no tienen conferencias (1/3 de ellos están tratando de implementarlas). Un 14.5% no lo supo informar.

C. *Trabajo y descanso*

En forma general, es común observar a misioneros tan inmersos en sus ministerios que se olvidan, muchas veces, de combinar su trabajo con períodos regulares de descanso. Esta falta de disciplina en el trabajo lleva a muchos obreros a experimentar agotamiento, ya sea leve, mediano o profundo. Como resultado, su persona, familia y ministerio se ven afectados.

Del total de encuestados, el 22% reporta tener un horario regular de trabajo mientras que un 17% no lo tiene. Un 44% goza de un día de descanso semanal pero un 6% no lo tiene. Un 10% dice estar en constante actividad, prácticamente sin descanso.



Criterios diversos	*Sin horario regular de trabajo*	*Sin día de descanso semanal*	*Siempre muy ocupado*
Casados	18%	7%	9%
Solteros	13%	4%	13%
Mujeres	10%	4%	9%
Hombres	31%	10%	13%
5-10 años de servicio	19%	8%	9%
> 10 años de servicio	13%	9%	17%



Un 47% sufre **agotamiento** infrecuentemente y no se preocupa por eso; 22% sentía agotamiento al principio pero ha aprendido a superarlo; 20% sufre de agotamientos frecuentes y se preocupa por eso. Por otro lado, un 7% dice no haber experimentado agotamiento desde que llegó al campo. Un 4% no lo supo informar.

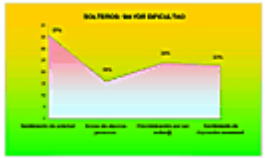
- Los que tienen agotamientos frecuentes representan el 17% de los casados y el 25% de los solteros. Las mujeres (25%) sufren más agotamiento que los hombres (14%). Además, el 22% de los que reportan esa dificultad tienen más de 5 años en el campo.

D. Solteros

Como grupo específico, mujeres y hombres solteros tienen necesidades específicas, desarrollan sus ministerios con relativa dificultad en ciertos casos y muchas veces son discriminados dentro y fuera de sus agencias misioneras.

MAYOR DIFICULTAD

El 37% de los encuestados reportan que su mayor dificultad ha sido el sentimiento de soledad, acompañada por la discriminación por su estado civil (24%), depresión ocasional (23%) y el acoso sexual (16%).



- **Tiempo de servicio.** El sentimiento mayor es el de soledad para 42% de los que tienen hasta 5 años en el campo. Para los que están de 5 a 10 años en el campo, es la depresión ocasional (31%), seguida de la soledad (28%); para los que tienen más de 10 años de servicio, la discriminación (39%) es seguida de la soledad (33%)

- **Género.** El sentimiento que más se manifiesta entre los obreros solteros, tanto mujeres como hombres, sigue siendo la soledad, con un índice más alto entre los hombres (40%) que entre las mujeres (36%). Para las mujeres, vienen enseguida la discriminación (24%), la depresión (23%) y el acoso (15%), mientras que para los hombres esos problemas ocurren en proporciones iguales (20%).

- **Estado civil.** Un 67% de los casados reporta que la soledad es su sentimiento negativo más fuerte. Para los solteros, la discriminación ocupa el segundo lugar (26%), seguido de la depresión (23%) y el acoso (18%)

ACEPTACIÓN DE PARTE DE LOS NACIONALES

Un 47% reportan que tienen algunas limitaciones en ocasionales especiales debido a su estado civil; 43% no ha tenido ninguna dificultad; el 8% tuvo que trabajar duro para ser aceptado por los locales; un 2% aun sigue trabajando en este aspecto.



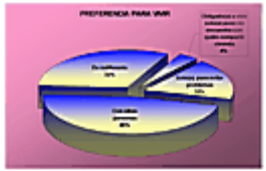
- **Género.** Las mujeres (48%) dicen tener más limitaciones que los hombres (43%). De los que reportan no haber tenido ningún problema de aceptación, los hombres alcanzan el 50% y las mujeres un 41%.

- **Megaesfera.** El mayor porcentaje de los que sufren limitaciones en ocasiones especiales se encuentra en el mundo musulmán (58%), seguido de los tribales (54%). De los que no han tenido problemas, el 67% sirve entre budistas, seguido del 62.5% en las Américas.

- **Tiempo de servicio.** Los que reportan tener más limitaciones a causa de ser solteros tienen entre 5 y 10 años de servicio (58%). El 60% de los que tienen más de 10 años en el campo dicen no haber tenido ninguna dificultad en ese sentido.

CON QUIÉN VIVIR

El 46% prefiere vivir con otras personas; para un 32%, le es indiferente. Un 18% prefiere vivir solo para evitar problemas con sus compañeros; un porcentaje mínimo (4%) se ve obligado a vivir solo porque no encuentra un compañero de vivienda.



- **Género.** La preferencia mayor entre las mujeres (49%) es vivir con otras personas; para los hombres (44%), les es indiferente. El porcentaje de los que prefieren vivir solos, entre ambos sexos, es prácticamente el mismo: mujeres con 18% y hombres con 17%.

- **Tiempo de servicio.** El 18% de los obreros con menos de 2 y más de 10 años en el campo prefiere vivir solo.

MATRIMONIO



Un 52% de los solteros reportan que nunca se casarían con un local, sea o no creyente; en cambio, un 40% indica que sí casaría con un local si esto beneficiaria a la obra, aunque está consciente de los riesgos en una decisión de este tipo. Otro 8% afirma que esa clase de matrimonio es prohibida en su agencia.

- **Género.** El 61% de las mujeres manifestaron que no planean casarse con un local; en cambio, un 89% de los hombres dijo que se casaría si eso beneficiara a la obra, opinión que es compartida por 31% de las mujeres.

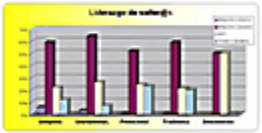
LIDERAZGO

En forma general, el 72% de los encuestados afirman que el liderazgo de sus agencias/juntas misioneras es de personas casadas en su mayoría; el 14% afirma que todos sus líderes son casados.

Sólo un 3% manifiesta que en sus agencias la mayoría de sus líderes son solteros. El 25% restante no lo supo informar.

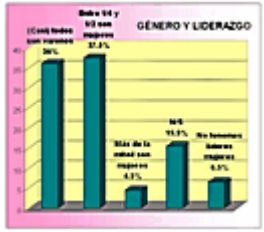
- **Estructura de envío.** El 76.5% de la agencias prefieren que su liderazgo esté casado, en contraposición de un 3% en que la mayoría es de solteros. Un 20.5% no lo supo informar.

- **Grupo teológico.** En índices descendentes, 23% de los pentecostales, 19.5% de los tradicionales, 12% de los independientes y 7% de los interdenominacionales manifiestan que todos su líderes son casados. Los índices para los obreros que afirman que todos sus líderes son solteros son: independientes (6%), interdenominacionales (3%); en iguales proporciones están los pentecostales y tradicionales (1%).



E. La mujer

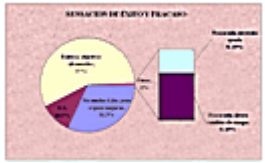
En cuanto a la participación de la mujer en el liderazgo de las agencias misioneras, el 37% de los encuestados indican que entre 25% y 50% de sus líderes son mujeres. A esto le sumamos un 4% que tiene más de la mitad de líderes mujeres, en contraste con el 36% que dice que todos o casi todos sus líderes son varones. Un 7% indica que no hay mujeres en el liderazgo de sus agencias. Un 16% no lo supo informar.



F. Éxito y fracaso

Sentir que se han alcanzado los objetivos por los cuales se ha llegado al campo es un factor muy importante para el bienestar del obrero en todos los aspectos de su vida personal y familiar, espiritual y ministerial.

El 57% de los obreros afirman sentirse exitosos en su trabajo porque han alcanzado los objetivos propuestos; otro 31.5% expresa no tener mucho éxito, pero espera mejorar su actuación. Por otra parte, sólo el 1% se siente fracasado y desea cambiar de campo o recibir ayuda para sus necesidades. El 10.5% no lo supo informar.



A continuación, veamos más detalles de los que indican no tener mucho éxito en su ministerio.

- **Tiempo de servicio.** El 26% tiene menos de 2 años; un 41% tiene entre 2-5 años; un 28% tiene entre 5-10 años; y un 26% tiene más de 10 años de ministerio.

- **Tipo de trabajo.** Un 38% se encuentra desarrollando trabajo de desarrollo comunitario, el 32% en plantación de iglesias, un 28% en la capacitación de líderes, otro 28.5% en la traducción y un 27.5% en otros ministerios no especificados.

De los que no lo supieron informar, el 17% tiene menos de 2 años de servicio; el 9% tiene entre 2-10 años y un 11% tiene más de 10 años en el campo. Esto parece indicar que no saben evaluar su trabajo, o entonces que admiten su fracaso.

Independientemente de la sensación de éxito o fracaso, un 59% de los obreros encuestados proyectan estar en el campo por un largo tiempo más; otro 24% planea quedarse por un corto tiempo más y luego irse a otro campo. Un 5% desea permanecer a corto plazo y luego regresar a casa. Sólo el 1% piensa que su tiempo en el campo ya terminó y debe regresar a su lugar de origen.



- **Tiempo de servicio.** De los obreros que visualizan estar largo tiempo en el campo es reconfortable saber que el 65% tiene entre 2-5 de servicio, 58% de 5-10 años y un 54% más de 10 años de estar batallando en el campo. Por otro lado, solo un 3% de los que tienen más de 10 años de servicio piensan que su tiempo ya se termino, un 2% menos de dos años y un 1% entre 2-10 años.

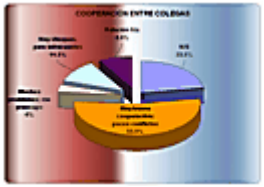
- **Estado civil.** El 60% de los casados y el 56% de los solteros manifiestan que desean permanecer en el campo por un largo tiempo más.

G. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales juegan un papel preponderante en la obra misionera, tanto para alcanzar a los no alcanzados como para optimizar los recursos humanos y financieros que la iglesia iberoamericana invierte en la obra del Señor.

RELACIONES CON OBREROS DE LA MISMA AGENCIA

El 53% de los obreros encuestados informan tener una buena relación con pocos conflictos personales en su agencia. Otro 25% manifiesta tener problemas más profundos, con la siguiente variación:

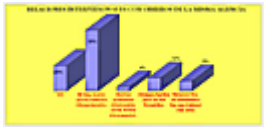


Detalles de los que afrontan **problemas relacionales** más profundos:

Conflictos fuertes pero no frecuentes	12%
Relaciones frías; hay que trabajarlas	9%
Muchos problemas; obrero preocupado	4%
N/S	22%

- **Grupo teológico.** Los interdenominacionales y los de grupo teológico no declarado alcanzan el mismo índice (30%); 24% son pentecostales; 19.5% son tradicionales; 14% son independientes. El 22.5% no lo supo informar.

- **Tiempo de servicio.** El 31% tiene más de 10 años de servicio; 25% tiene entre 5-10 años; 20% tiene entre 2-5 años; y 17.5% tiene menos de 2 años de ministerio en el campo. Un 22.5% no lo supo informar.



Cabe destacar que el porcentaje más elevado de los que sienten que gozan de **buenas relaciones** interpersonales en cuanto al grupo teológico son los **independientes**, con un 64%. En comparación, el promedio de los demás grupos es de 51%.

COOPERACIÓN CON OBREROS DE OTRAS AGENCIAS IBEROAMERICANAS

El 65.5% reporta que tiene una buena relación con otras agencias iberoamericanas; el 22% dice que, aunque en su lugar de servicio hay agencias iberoamericanas, la cooperación no es muy buena. Los demás índices encontrados fueron:

No hay mucha cooperación	9%
Hay cooperación, pero la relación es fría y distante	9%
No hay cooperación	4%
N/S	12.5%

Más detalles de este último cuadro:

- **Megaesferas.** Los datos generales reflejan que el 26% actúa en las Américas; 24% entre tribales y grupos no especificados; 22% en Europa; 21% entre musulmanes; 14.5% entre hindúes; 11% entre budistas. Si se añaden los que no lo supieron informar, los porcentajes ascienden en a 42.5% en Europa y entre hindúes; a 42% en grupos no especificados; a 37% en las Américas y entre tribales; a 36.5% entre grupos budistas; y a 21.5% entre musulmanes.

- **Tiempo de servicio.** En forma general, el 25% tiene más de 10 años de servicio; 22% entre 2-5 años; 21% entre 5-10 años; y un 15% menos de 2 años de trabajo.

De los que indican que sus relaciones con las demás agencias son **buenas**, sobresalen los que ministran entre los hindúes con un 78.5%, seguidos de los que trabajan en el mundo musulmán (69.5%).

RELACIONES CON AUTORIDADES CIVILES LOCALES



En cuanto a las relaciones que los obreros han establecido con las autoridades civiles locales, un 49% ha logrado buenas amistades. En cambio, un 19% ha tenido problemas en establecerlas. El siguiente cuadro resume la segunda situación:

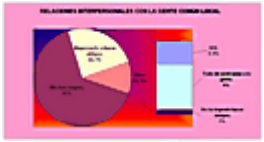
Hay desconfianza, pero procuro acercarme	11%
Hay hostilidad, pero hay esperanza de cambio	4%
Hay desconfianza y peligro en acercarme	4%
N/S	32%

Otros detalles en cuanto a los obreros que han tenido problemas para establecer relaciones con las autoridades locales:

Criterios	Desconfianza	Hostilidad	Peligro en acercarse
Casados	10.5%	4.5%	2%
Solteros	11.5%	2%	7%
Hombres	10.5%	5%	2.5%
Mujeres	10.5%	2%	5%
América	8.5%	7%	2%
Budista	11%	--	--
Europa	13.5%	3.5%	--
Hindú	7%	--	7%
Musulmán	9.5%	3.5%	7%
Otra región	6%	6%	--
Tribal	16.5%	2%	--
< 2 años de servicio	8.5%	4.5%	2%
2-5 años de servicio	7.5%	4.5%	2%
5-10 años de servicio	14.5%	1.5%	8%
> 10 años	11%	4.5%	1.5%

De los que dicen haber logrado establecer amistad con las autoridades civiles locales, el 59% son **hombres** y un 42% son **mujeres**. El porcentaje más elevado, por **megaesferas**, es de los que trabajan entre budistas (78%). Por **tiempo se servicio**, los que tienen más de 10 años en el campo alcanzan un 58% de este índice positivo.

RELACIONES CON LA GENTE COMÚN



El 65% de los obreros encuestados testifican que tienen buenos amigos locales en su campo de trabajo, y otro 24.5% empiezan a hacer amigos entre las personas cercanas. En cambio, un 6% está tratando de acercarse a la gente y un 1% no ha logrado aun hacer amigos. Un 3.5% no lo supo informar.

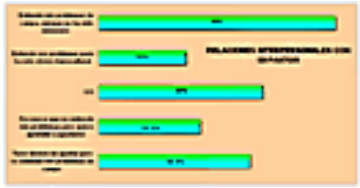
- **Género.** El 68.5% de los hombres manifiesta tener buenos amigos dentro de la gente común en contraste con el 62% de las mujeres. En cambio, entre los que están comenzando a hacer amistades, las mujeres alcanzan el 25% y los hombres un 23.5%.

- **Estado civil.** Entre los casados, el 68% dice tener muchos amigos en comparación con un 58.5% de los solteros. De los que están en el proceso de hacer amigos, los solteros alcanzan 30.5% y los casados un 21.5%.

- **Megaesferas.** El siguiente gráfico indica los valores combinados, autoridades y gente común, por megaesferas.



RELACIONES CON EL PASTOR DE SU IGLESIA DE ORIGEN



Con respecto a las relaciones interpersonales con el pastor de la iglesia de origen, los obreros encuestados manifiestan que el 44% entiende los problemas de campo que ellos enfrentan, de este porcentaje el 12% ha sido obrero transcultural también. Por otro lado, el 34% indica que sus pastores no entienden sus problemas de campo, de éstos, un 13.5% esta dispuesto a aprender como ayudarlos. Un alto porcentaje (22%) no lo supo informar.

La tabla siguiente provee detalles de la relación entre los obreros y sus pastores, bajo los criterios de **tipo de trabajo** y **megaesferas**:

Criterios	No me entiende	No me entiende pero desea	Fue misionero y me entiende	No fue misionero pero
Tribales	22%	20.5%	9.5%	37%
Capacitación de líderes	22%	9%	16.5%	27%
Desarrollo Comunitario	21.5%	14%	12.5%	39.5%
Establecimiento de iglesias	20.5%	16%	9%	33%
Traducción	14%	14.5%	--	57%
Américas	12%	13.5%	7%	29.5%
Budistas	44.5%	--	11%	11%
Europa	22%	8.5%	12%	27%
Hindúes	25%	10.5%	18%	28.5%
Musulmanes	21.5%	16%	13%	36.5%

RELACIONES CON LOS OBREROS DEL "NORTE"

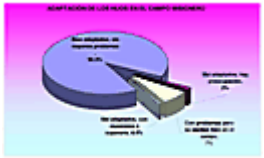
El 50% de los encuestados dicen que pueden cooperar con sus colegas del "norte" si mutuamente se reconocen los valores y diferencias culturales. Un 24% dice que ha aprendido que puede cooperar con ellos si logra identificar sus valores culturales. El 5% testifica que, a menudo, la actitud de superioridad de sus colegas del norte les molesta. Un 2% mira sólo una relación social y no ve como tener una cooperación más estrecha con ellos. Un 18% no lo supo contestar.



H. Padres e hijos

Los asuntos discutidos aquí son dos: adaptación al campo y estudios. La manera cómo los padres piensan y sienten sobre sus hijos en el campo tiene repercusiones en su eficiencia y seguridad en su área de actuación.

ADAPTACIÓN AL CAMPO



El 90.5% de los obreros encuestados reportan que sus hijos se han adaptado al campo sin mayores problemas. Los demás han tenido problemas: 7% con problemas pero se sienten bien en el campo; 2% mal adaptados y están preocupados con eso; 0.5% mal adaptados con esperanza de superar el problema.

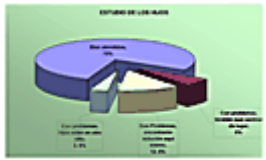
- **Megaesferas.** De los que están **bien adaptados**, el 100% trabajan entre budistas, 95% en Europa, 94% en América, 93% entre hindúes, 89% entre musulmanes, 88.5% entre tribales y 82.5% en grupos no especificados. En contraposición, de los que tienen **problemas de adaptación**, el 17.5% trabaja entre grupos no especificados, seguidos del 11.5% entre tribales, 11% entre musulmanes, 7% entre hindúes, 6% en las Américas y 5% en Europa.

- **Tiempo de servicio.** De las familias con hijos que **tienen problemas** de adaptación, el 31% tiene menos de 2 años de servicio; 16% tiene entre 2-5 años; 4.5% tiene de 5-10 años; 4% tiene más de 10 años.

- **Grupo teológico.** El porcentaje más elevado de familias con hijos que están **bien adaptados** es de obreros tradicionales (95.5%), seguidos de los interdenominacionales (92%), pentecostales (88%), independientes (86) y los de grupo teológico no especificado (75%).

ESTUDIOS

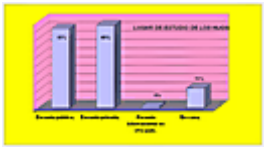
En cuanto a los estudios, el 78% de los obreros con hijos en el campo informan que ellos están bien atendidos. El resto (22%) tiene problemas educacionales: 12.5% tienen problemas pero encontrarán solución allí mismo; 6% tienen problemas y se verán obligados a cambiar de ubicación; y 3.5% tiene problemas y por eso los hijos están en otro sitio.



Detalles de los estudios según **megaesferas** y **tiempo de servicio:**

Criterios	Cambiarán de	Encontrarán	Hijos ya están
Américas	3.5%	3.5%	--
Budistas	--	33.5%	--
Europa	--	5.5%	--
Hindúes	7%	7%	29%
Musulmanes	4.5%	18%	3.5%
Otros grupos	17.5%	6%	--
Tribales	14%	18%	4%
< 2 años de	--	12.5%	--
2-5 años	8.5%	15.5%	3.5%
5-10 años	7.5%	15%	7.5%
> 10 años de	4%	8%	1%

El porcentaje más alto de los obreros cuyos hijos están bien atendidos en sus estudios se encuentra en Europa (94.5%), seguido muy de cerca por los que están en las Américas (93%). El índice menor es de los que trabajan entre los hindúes (57%).



El 43% de los obreros con hijos en edad escolar informan que sus hijos asisten a escuelas públicas, el 45% a escuelas privadas, el 11% estudian en casa y un 1% está en una escuela internacional fuera del país.

Los padres que trabajan en Europa (87%) y las Américas (51.5%) prefieren mandar a sus hijos a las escuelas públicas. De los que envían sus hijos a escuelas privadas están los que trabajan entre musulmanes (63.5%), grupos no declarados (47%), hindúes (46%) y tribales (39.5%). La mayoría de los que trabajan entre budistas optan por que sus hijos estudien en casa (66.5%).

Conclusión

El presente reporte se ha limitado a subrayar los aspectos que el equipo de investigación ha considerado más sobresalientes en todo el proceso hasta aquí. A los líderes del movimiento misionero iberoamericano les corresponde analizar los datos presentados, sacar implicaciones y buscar aplicaciones a sus respectivos contextos.

Como toda investigación, el presente reporte tiene sus limitaciones. No hemos logrado una representatividad real de los obreros brasileños ni de los hispanos de Norte América, teniendo en vista su cuota de participación en el universo iberoamericano como un todo. Así que, es imprescindible que se vuelva a los temas y asuntos discutidos y levantados aquí en un futuro cercano para que se pueda proceder a un análisis comparativo con los resultados obtenidos por la presente investigación.

Ninguna investigación seria puede considerarse final o exenta de ajustes y correcciones futuras. El caso presente no es una excepción a la regla. Los mismos temas y otros nuevos relacionados con el quehacer misionero iberoamericano deberán ser reconsiderados a la luz del presente reporte. Sólo

así podremos comprender nuestra actuación misionera con el refinamiento que cada proyecto de investigación añade a su antecesor. Esto es lo que constituye un verdadero y necesario proceso de diálogo misionológico del cual participan todos sus actores y protagonistas. Esperamos que pronto surjan proyectos similares, y que este diálogo aporte las herramientas de análisis necesarias para una acción transformadora de nuestra participación en la Gran Comisión de Cristo.

Los cambios significativos en el proceso misionero del cual somos parte requieren tiempo, ajustes y cooperación. Quizás algunos de ellos se puedan poner en práctica a corto plazo, pero los cambios de estructura, que reflejan prácticas establecidas por décadas, pueden tomar más tiempo y demandar más esfuerzo y consenso de todas las partes involucradas.

El presente reporte no es un documento aislado o autónomo en sí mismo. Las siguientes fases del proyecto de investigación, enfocadas en las estructuras de envío y la perspectiva desde el campo, servirán para completar el cuadro que empezamos a dibujar y entender.

Granada, noviembre de 2006.
El equipo de investigación.