MANUAL DE CAPACITACIÓN TRANSCULTURAL

UNA GUÍA ORIENTADORA PARA FAVORECER
LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN MISIONERA INTEGRAL

OMAR GAVA | ROBERT STRAUSS

Gava, Omar

Manual de capacitación transcultural : una guía orientadora para favorecer los procesos de capacitación misionera integral / Omar Gava y Robert Strauss. - 1a ed. - Villa Carlos Paz : REG Recursos Estratégicos Globales, 2009.

252 p. + CD-ROM ; 29x21 cm.

ISBN 978-987-24922-1-2

1. Sociología de la Cultura. I. Strauss, Robert II. Título

CDD 306

© 2009 Edición
Publicado por Recursos Estratégicos Globales (REG)
Omaguacas 72 – X5152OCD – Villa Carlos Paz
Córdoba – Argentina
En colaboración con Worldview Resource Group (EE.UU.),
Red de Misiones Mundiales, COMIBAM Argentina (COMIBAM Cono Sur), COMIBAM Internacional.

Diseño de Tapa: Ana Ruth Santacruz

Queda hecho el depósito que previene de Ley 11.723. Prohibida la reproducción total o parcial sin previa autorización escrita del Autor-Editor

ISBN: 978-987-24922-1-2

Impreso en Ediciones CC
Villa Nueva, Pcia de Córdoba, Argentina

IMPRESO EN ARGENTINA

DEDICATORIA

A *Esteban Gava y Sam Edward Strauss*, Jr. ambos ya en presencia del Señor, quienes con su vida fueron y son una fuente de inspiración constante en la vida de los editores.

Esteban Gava *fue hijo de rumanos; nació en 1899 en Dólovo, provincia de Banat actual Serbia. Sus padres conocieron la verdad de Cristo como resultado del trabajo evangelístico de los anabaptistas. Se convirtió al evangelio en su juventud. Después de su unión con Zivana fue reclutado por las fuerzas armadas austro-húngaras y ante su negativa a participar en la I guerra mundial, debido a su fe, fue encarcelado durante más de cinco años. Días después de haber sido liberado de la prisión a causa de una amnistía, partió con su esposa y su primer hijo. Salieron desde Yugoslavia hacia Argentina, un país desconocido para ellos. Cuando el buque que los trasladaba entró a aguas neutrales una nueva orden de arresto llegó al capitán de la nave quien pudo hacer caso omiso y continuar.*

Todo esto impactó en la vida de sus hijos, aunque fue la fidelidad de Esteban en medio de tantas pruebas lo que inspiró a su hijo Omar Gava a servir al Señor en el ministerio por más de cuarenta años. 1 Corintios 4:12: *"…si nos persiguen, lo soportamos…"*

Al año siguiente de la llegada de Esteban Gava a Buenos Aires, Argentina, ***Sam Edward Strauss****, Jr. nació en Augusta, Georgia en los Estados Unidos en 1929. Aunque no nació en un hogar evangélico, su abuela oró fielmente por él. Sam se convirtió al evangelio en Hawai gracias a la influencia de un pastor bautista mientras servía como sargento en la Marina. En 1965, el año en que Esteban falleció, Sam y su esposa Eva salieron con sus tres hijos de los Estados Unidos para trabajar como misioneros en la República Dominicana en las Antillas Mayores. Habiendo vivido como misionero, Sam apoyó fielmente y oró por su hijo Robert Strauss, que también trabajó por más de 30 años en la obra misionera. Hechos 4:12: "… porque no hay bajo el cielo otro nombre dado a los hombres mediante el cual podamos ser salvos".*

ÍNDICE

Dedicatoria 5
Índice 7
Prólogo 9
Estructura del Manual 13
Síntesis de los capítulos del manual 15
Introducción 23
Misión, visión y valores del presente manual 25

CAPÍTULO 1
• El diseño de la capacitación misionera integral. 31
CAPÍTULO 2
• Fundamentos para guiar el diseño de la capacitación 41
CAPÍTULO 3
• Guía y herramientas para diseñar un programa de capacitación 67
• Periodo de inmersión transcultural previo al trabajo en el campo misionero . . . 83
CAPÍTULO 4
• Desarrollo de un programa de capacitación en etapas. Marco de planificación educativa 95
CAPÍTULO 5
• Características del capacitador efectivo 105
CAPÍTULO 6
• La evaluación del proceso de entrenamiento misionero 129
CAPÍTULO 7
• Antropología cultural. Integrando ciencia y misión 147
CAPÍTULO 8
• Características, implicaciones y extensión de un ministerio basado en la cosmovisión 165
CAPÍTULO 9
• La narrativa 191
CAPÍTULO 10
• Capacitación de los obreros biocupacionales en las iglesias locales 201

CAPÍTULO 11

• Actores de la capacitación misionera. ¿Cómo facilitamos el proceso de la preparación de siervos como agentes de transformación en la misión global? . . 211
• El rol del pastor y la iglesia local 223
• Características de los candidatos a misioneros 229
• Orientación para los candidatos 233
• El rol del programa para entrenamiento misionero 241
• Alianzas estratégicas en la capacitación misionera 249

CAPÍTULO 12

• Reflexiones sobre los resultados del III Congreso de COMIBAN en Granada, España. 261
• Consultas temáticas de capacitación. 267

Datos de los autores 275

PRÓLOGO

La Cooperación Misionero Ibero Americana —COMIBAM— ha madurado y continúa en su marcha hacia una madurez mayor. ¡Es tan emocionante el encontrarse en diversos países del mundo con algunos de los 8.000 misioneros latinoamericanos enviados como «Luz a las naciones»!

Este fue precisamente el tema central del emblemático congreso de COMIBAM, primero en su género en América Latina, celebrado en noviembre de 1987 en Sao Paulo, Brasil. La idea nació, a fines de 1984 en una reunión convocada por CONELA (Confraternidad Evangélica Latinoamericana). Allí se insistió en la urgencia de convocar a un congreso de misiones a nivel continental. El propósito fundamental de esa primera e histórica reunión, a la cual que asistieron más de 3000 líderes cristianos de 56 países, fue fomentar en las iglesias de Iberoamérica una mayor participación en la obra misionera. En cierta forma, marcó el comienzo de la tercera etapa misionera. La primera ocurrió luego de la diáspora de Hechos 8 y la segunda comenzó a principios del siglo XIX cuando Guillermo Carey, en contra de toda lógica de los líderes de su propia iglesia, fue a la India como misionero. La tercera etapa misionera nació en 1987 en Sao Paulo cuando Iberoamérica se comprometió a alcanzar al mundo con el evangelio.

Nuestro mundo va de mal en peor; cada día mueren 160.000 personas y millones de personas ni siquiera han oído el nombre de Jesucristo. Existen un mínimo de tres mil grupos distintos de personas alrededor de nuestro mundo que ni tienen una iglesia. Por otro lado, en este momento hay misioneros latinos en países que resulta imposible a obreros de otras latitudes poder ingresar. ¡No hay justificación para permanecer pasivos e indiferentes¡ Es el momento que la iglesia latina se levante y no deje que otros 160.000 personas mueran sin la oportunidad de oír el evangelio.

Personalmente bendigo al Señor por la presente obra que habla a las claras de que los latinos queremos hacer la cosas de forma seria y de la mejor manera, digno de un Dios de orden y en concordancia con las implicaciones de lanzar a un mundo hostil, siervos y siervas de Dios que arriesgan sus vidas por Aquel que entregó la suya para salvarnos. Y ciertamente ya estamos escuchando de quienes riegan este suelo con su

sangre por causa del evangelio. Celebro la idea de haber dado a lugar a quienes “hacen” la tarea de capacitar a los misioneros a fin de que sean ellos quienes escriban y recomienden la forma de hacer capacitación. Esta no es obra de “catedráticos” sino de quienes saben hacerlo por experiencia.

Este manual para la capacitación misionera integral nos orienta hacia un servicio seriamente espiritual y correctamente profesional. Quien abra este manual lo hace porque seguramente está interesado en las misiones, desea servir al Señor y ser una herramienta útil para la extensión de su Reino. Imagino que sentirá ansiedad por partir al campo misionero cuanto antes o trabajará para que otros salgan. Créame que me identifico porque así me siento yo, igual que cuando era un muchacho, con la misma pasión, o aún mayor…

Cuando algún joven se acerca a preguntarme cuál es la fórmula para alcanzar al mundo, les respondo que la clave es una sola: Dios dirige y uno aprende a obedecer. Si un joven siente el llamado de Dios a su servicio, tal joven debe ser fiel y hacer todo lo que Dios le muestre por su Espíritu Santo basado en las Sagradas Escrituras. Debe empezar por ser fiel en las cosas pequeñas (Lucas 16:10) y más tarde será fiel en las cosas grandes. Mi madre siempre me repetía: No es cuestión de llamado sino de obediencia.

De manera que el *hacer* comienza indefectiblemente por el *ser*. Y en referencia al *ser*, hay tres pasos esenciales para un gran despertar espiritual en el cristiano y para una consecuente vida de victoria.

En primer lugar: *limpieza.* Si ando en la luz de Dios, «la sangre de Jesucristo» me limpia a cada paso (1 Juan 1:7) y en mi vida habrá amor, alegría y paz.

En segundo lugar: *fe.* «Sin fe es imposible agradar a Dios» (Hebreos 11:6). Es por la fe sencilla que experimentamos la unción del Espíritu; fe en Dios mismo y en sus promesas; fe en el poder intrínseco de la Santa Palabra de Dios, la Biblia.

En tercer lugar: *obediencia.* Debemos seguir la santidad y tener una conciencia transparente ante Dios. «Id por todo el mundo y….» (Hechos 28:18-20).

El Señor les dijo a sus discípulos: «Venid en pos de mí, y os haré pescadores de hombres» (Mateo 4:19). Lo mismo nos dice a cada uno de nosotros. Nada en este mundo puede compararse a ser un pescador de hombres.

Nuestra graduación es emocionante; el día de nuestra boda es grandioso; el día en que nace nuestro primer hijo es inolvidable. Pero la emoción más grande es ganar alguien para Cristo y tiene una particularidad: una vez que uno comienza, ya no quiere parar.

Mi ferviente deseo es seguir ganando almas hasta mi último día aquí en la tierra. Será hermoso cuando en el cielo la gente venga a nosotros y nos diga: «Yo a usted lo conozco. Usted me guió a Cristo».

El cristiano puede llegar a imaginar en parte lo que será la celebración en el cielo, según se describe en Apocalipsis 7:9-10: «Una gran multitud, la cual nadie podía contar, de todas naciones, tribus y pueblos y lenguas, que estaban delante del trono y en la presencia del Cordero… y clamaban a gran voz, diciendo: La salvación pertenece a nuestro Dios, que está sentado en el trono, y al Cordero».

A Dios sea la gloria por los grandes evangelistas y misioneros del pasado, por la inspiración que nos han significado. Gloria a Él por los frutos palpables de este ministerio de extender el mensaje de la Palabra. Gloria a Él por los centenares de miles y millones de almas convertidas que hemos de ver como fruto del trabajo de millares de jóvenes dedicados al Señor y consagrados a la tarea de predicar a Cristo a toda criatura. Yo honro públicamente a los misioneros pasados y presentes. Mi padre y madre estarían hoy en el infierno, si don Eduardo Rogers no hubiera venido a un pequeño pueblo de la provincia de Buenos Aires, Argentina. Nos trajo a Jesucristo, nos trajo la Biblia; nos trajo las gloriosas Buenas Noticias de salvación y vida eterna.

Me bendice saber del surgimiento de nuevos ministerios misioneros como el de Recursos Estratégicos Globales (REG), los que continúan agrandando esta gran familia misionera latina. El aporte de REG con la presente obra, es indiscutiblemente estratégicamente para esta hora de la misión transcultural.

Me siento muy feliz de haber formado parte del primer grupo de misioneros en salir de Argentina. Le pido a Dios en oración que Él envíe a muchos más no sólo de Argentina sino de toda nuestra amada Latinoamérica, debidamente equipados a fin de que realicen un ministerio fructífero que glorifique al Dios de toda alma.

Quiera Dios bendecir el trabajo de cada uno de sus siervos en nuestro continente y en el mundo entero, de siervos capacitados para servir mejor, siervos que cada día se presenten ante Dios en sacrificio vivo, para seguir siendo una «luz a las naciones» y así

hombres, mujeres y niños no dejen de venir al conocimiento de Jesucristo para gloria y honra de Dios. Amén.

Dr. Luis Palau

ESTRUCTURA DEL MANUAL

Como su título lo expresa, este trabajo es un *manual-guía práctica* para todos aquellos que pretenden iniciar nuevos programas de capacitación misionera. Se preparó de tal forma que también sea útil a quienes ya están realizando la tarea de capacitación y quisieran evaluar su programa valiéndose de los recursos que presentamos, a fin de efectuar los cambios que fueran necesarios y así transitar el camino hacia una capacitación a nivel de excelencia con resultados altamente satisfactorios que lleven gloria al Señor de la misión. El presente es un recurso eminentemente práctico y no una obra exclusivamente académica (aunque hay contenidos de esa índole) por lo cual no apunta a la educación meramente formal. Sus capítulos y artículos han sido escritos por siervos de Dios que "hacen" capacitación y no únicamente saben acerca de ello por lo cual los editores valoramos todo cuanto se nos ha hecho llegar como un aporte significativo. Es posible encontrar que enfoques sobre algunos temas están repetidos. Nos pareció correcto que variables sobre distintos puntos de vista sean expresados con la amplitud que a los latinos nos caracteriza.

Al trabajar en las primeras ideas para la edición de este manual teníamos en mente el poder elaborar un material que, en el área de la capacitación misionera transcultural, satisfaga las principales y más sentidas necesidades de todos los actores de la obra misionera, a saber: los pastores, las iglesias, los centros de capacitación, las estructuras de envío y las de recepción de misioneros, las diferentes instituciones de formación bíblica, teológica y misionológica, los profesores de misiones y el misionero.

Este pretende ser un material de consulta permanente sobre variados temas que hacen a la capacitación, razón por la cual lo iremos actualizando en sucesivas ediciones a medida de que surjan nuevos recursos y que sea necesario realizar modificaciones de importancia. Lo consideramos por una herramienta valiosa por las razones que enumeramos a continuación dando a su vez sugerencias orientadoras para su utilización y provecho:

1. ***Valorización*** de todos los recursos existentes. En este manual damos a conocer hasta donde nosotros sabemos, todo lo que existe en la materia. Hemos solicitado a toda fuente reconocida que se nos brinde

información sobre recursos existentes para la capacitación misionera a fin de hacer referencia a los mismos. Si alguno no lo mencionamos ha sido porque no se nos ha informado, u olvido involuntario y por esto desde ya queremos disculparnos. Agradeceremos mucho se nos indique qué debe ser agregado a fin de incluirlo en el sitio Web complemento de este manual y también tenerlo en cuenta para la próxima edición.

2. ***Orientación*** sobre la utilización de los más importantes recursos en capacitación misionera. Nos hemos encontrado muchas veces con quienes tienen en sus bibliotecas o computadoras el recurso pero no saben para qué, cuándo ó cómo utilizarlo. La mayoría de los capítulos de este manual orientan hacia los recursos existentes en relación al tema que tratan y dan la necesaria orientación para su valorización. Recomendamos prestar atención a la bibliografía presentada ya que hay buen material literario a disposición.

3. ***Recursos*** que están disponibles para quienes quieren comenzar con procesos de capacitación misionera transcultural o mejorar algún programa ya existente. Podemos decir que Dios nos está privilegiando con todo lo que tenemos a nuestro alcance a fin de poder implementar programas de distinto formato. Existe una fuerte tendencia a trabajar en cooperación lo cual hace viable emprendimientos de gran envergadura.

4. ***Consultoría*** personalizada en la Red de Capacitación de COMIBAM, pudiendo acceder a los expertos y ministerios en capacitación que la componen ya sea en forma directa, o haciendo contacto vía email a: capacitación@comibam.org Recursos Estratégicos Globales: dir@reg.org.ar

El foro de comunicación con y entre los que están dedicados a la capacitación misionera es comibamcapacitacion@gruposyahoo.com

SÍNTESIS DE LOS CAPÍTULOS DEL MANUAL

Capítulo 1:

EL DISEÑO DE LA CAPACITACIÓN MISIONERA INTEGRAL

Roberto Brynjolfson presenta una valiosa introducción al tema lo cual se aborda en forma completa en el manual *Diseño y Evaluación de la Capacitación Integral* el cual el autor de este capítulo junto a Jonathan Lewis han editado y que en este manual se presenta como uno de los valiosos recursos para el diseño de la Capacitación Integral. Esa obra es un importante recurso que provee un método sistemático a fin de que los capacitadores puedan cerciorarse que cada aspecto de su programa de capacitación está apuntando bien al blanco. Provee fundamentos teóricos y un proceso sistemático para crear o mejorar programas de capacitación basados en la búsqueda de resultados deseados, lo cual se constituye en el blanco al cual se debe apuntar.

Capítulo 2:

FUNDAMENTOS PARA GUIAR EL DISEÑO DE LA CAPACITACIÓN

Robert Strauss responde las preguntas: ¿por dónde deberíamos comenzar a diseñar la capacitación misionera? ¿Cuál es el punto de partida? ¿cuál es el camino a seguir al diseñar y ofrecer la capacitación? En este capítulo él trata de responder estas preguntas. Las respuestas se encuentran en la estrategia de cinco etapas para el ministerio holístico. El autor demuestra como ésas etapas del ministerio son en realidad el fundamento para determinar los objetivos de la capacitación y el contenido del plan de estudios.

Capítulo 3:

GUÍA Y HERRAMIENTAS DISEÑAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

HERRAMIENTAS Y PROCEDIMIENTOS PRÁCTICOS PARA EL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Omar Gava. En esta sección se presenta algunas guías, conceptos y orientaciones prácticas adicionales a los capítulos anteriores que son de suma importancia.

PERÍODO DE INMERSIÓN TRANSCULTURAL PREVIO AL TRABAJO EN EL CAMPO MISIONERO

Marenrri Duboy y Omar Gava. Uno de los asuntos de importancia que fueron tratados en la consulta temática de capacitación que se llevó a cabo durante el III Congreso de COMIBAM en Granada, fue la necesidad de una experiencia de inmersión transcultural previa a la salida al campo misionero dirigida y supervisada. De la cual participe todo candidato a las misiones transculturales. Esta indicación fue (y es) *"la voz del campo"* que nos dispusimos a escuchar durante tan trascendental ocasión. Los misioneros presentes en la consulta se expresaron enfáticamente sobre su importancia. Se habló sobre la significativa diferencia existente entre quienes pasan por esa experiencia y quienes llegan a su lugar de labor sin la misma.

En los distintos formatos de capacitación, ya sea ofrecidos por ministerios, centros, programas o agencias, generalmente está contemplada algún tipo de experiencia transcultural. Entendemos que todo lo que se haga en tal sentido tiene su valor y contribuye a la formación del candidato. Es también en esta área en la que estamos experimentando crecimiento y perfeccionamiento debido a las constantes evaluaciones y experiencias. Hay una gran variedad de formatos, sin embargo la mayoría contemplan principios orientadores que son los que convalidan la experiencia como complemento esencial en la formación del candidato a la misión transcultural.

Capítulo 4:

DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN ETAPAS

John Kayser presenta la aplicación del enfoque de sistemas para planificar un programa de capacitación. Aquí se presenta un modelo de planificación de un programa de capacitación basada en el enfoque de sistemas. Esto tiene su valor dado que entendemos que cada uno de los componentes del programa deben estar relacionados

entre sí y conectados con la meta a seguir y los objetivos trazados. Sólo así es dable esperar alcanzar los resultados deseados.

Capítulo 5:

CARACTERÍSTICAS DEL CAPACITADOR EFECTIVO

Omar Gava. El rol del capacitador de misioneros transculturales es eminentemente formativo y por ende implica poseer un conjunto de habilidades (naturales y adquiridas) que no tiene cualquier persona, como son entre otras: la empatía, las habilidades sociales e interpersonales y el domino de la Andragogía que es la ciencia que trata de la educación del adulto. En este capítulo se mencionan algunos conceptos y principios sobre: La Andragogía, el capacitador como facilitador y las características de un capacitador efectivo.

Capítulo 6:

LA EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENTRENAMIENTO MISIONERO

Omar Gava presenta de forma práctica el valor y los componentes de la evaluación de los programas de capacitación misionera transcultural como una parte del proceso y no como una opción. De un seguimiento, repaso y consideración constante y periódica de todos los elementos del programa, depende en gran parte que los objetivos trazados sean alcanzados, las correcciones necesarias se realicen a tiempo lográndose así los resultados deseados.

Capítulo 7:

ANTROPOLOGÍA CULTURAL. INTEGRANDO CIENCIA Y MISIÓN

Andrés Casanueva. ¿Por qué realizar un estudio antropológico, si lo que queremos es llevar el mensaje del Evangelio? ¿Por qué estudiar otras culturas, si en realidad queremos comunicar las Buenas Nuevas a las personas? ¿Por qué podrían ser importantes otras culturas, si lo que queremos es extender nuestra cultura occidental, que consideramos es más cercana a la cultura bíblica? ¿Por qué no sólo confiar en el Espíritu Santo que nos guiará y dará todo el conocimiento que necesitemos para llevar el mensaje de salvación, sin depender de conocimientos humanos? Son muchas

preguntas, algunas bien fundamentadas. Trataremos de responder tales interrogantes aplicando los principios de la Palabra de Dios

Capítulo 8:

CARACTERÍSTICAS, IMPLICACIONES, Y EXTENSIÓN DE UN MINISTERIO BASADO EN LA COSMOVISIÓN

George Walker expone el tema de la cosmovisión y su importancia en el ministerio y la capacitación transcultural. Hace un exhaustivo análisis sobre la cosmovisión, qué es, cómo funciona y cuán poderosa es su influencia en la vida de todas las personas. En su profundo trabajo se contemplan las implicancias y ramificaciones de la cosmovisión respecto del ministerio transcultural y remarcando sus principales aplicaciones en los procesos de capacitación. Resalta el tema de la cosmovisión como esencial para un ministerio y una capacitación eficaces.

Capítulo 9:

LA NARRATIVA

Tom Steffen expone en su trabajo siete razones por las cuales la narración de historias debería convertirse en una práctica de todos los obreros cristianos. La narración de historias es una forma universal de comunicación. Dondequiera que uno vaya en este mundo, verá que a la gente le encanta contar y escuchar historias.

Capítulo 10:

CAPACITACIÓN DE LOS OBREROS BIOCUPACIONALES

Jonatan Lewis. El ser un misionero “biocupacional” no es una moda. Tampoco es simplemente una estrategia. Es un estilo de vida. Los obreros biocupacionales son personas que están totalmente comprometidos con Dios y sus propósitos, y viven este compromiso 24 horas al día, siete días a la semana, 365 días al año. Han superado las falsas dicotomías que categorizan a los ministros de Dios entre “laicos” y “cleros profesionales”; entre trabajo “secular” y trabajo “sagrado.” Este estilo de vida tiene que

cultivarse intencionalmente y requiere de comunidades de creyentes quienes provean una visión y la capacitación para formar a los obreros biocupacionales.

Capítulo 11:

ACTORES DE LA CAPACITACIÓN MISIONERA

FILOSOFÍA Y ROL DE LA IGLESIA LOCAL EN LA PREPARACIÓN DE LOS CANDIDATOS A MISIONEROS

Carlos Scott. La iglesia local con su ministerio de enseñarnos, equiparnos, darnos oportunidades para ministrar, desarrollar dones espirituales, con sus pastores y líderes responsables, con sus oportunidades de grupos pequeños, con la posibilidad natural de desarrollar relaciones profundas a través de las luchas comunes en la vida y en el ministerio, es el invernadero dado por Dios, para crecer y prepararnos para cualquier ministerio que el Señor tenga, ya sea misionero u otro diferente

EL ROL DEL PASTOR Y LA IGLESIA LOCAL.

Jaime Rodríguez. Por naturaleza la función del pastor en la iglesia local involucra alimentar y guiar a la congregación en la voluntad del Señor. Un buen pastor es aquel que conoce y tiene un compromiso con la Palabra de Dios, con su congregación, con las necesidades del mundo y con la extensión del Reino de Dios hasta lo último de la tierra. Es necesario que el pastor, junto con otros líderes de su congregación, elaboren el plan misionero de la iglesia que le ayude a definir las estrategias a seguir

CARACTERÍSTICAS DE LOS CANDIDATOS A MISIONEROS

Fabián Chinatti. Al escribir sobre las características que se espera de los candidatos a misioneros, el autor pretende dar una descripción general de algunas realidades prácticas con las que se enfrenta cuando se define quiénes y cómo serán los alumnos. Las características o el perfil de los candidatos a misioneros o alumnos de un centro de capacitación o escuela misionera siempre están supeditados a la característica del programa a dictar y al énfasis del mismo, con esto se entiende que generalmente no se crean programas para llegar a un determinado grupo de alumnos, sino que, en base al perfil del misionero que se quiere lograr.

ORIENTACIÓN PARA LOS CANDIDATOS

Daniel Bianchi parte de el supuesto de que una buena orientación es la mejor manera en la que podemos servir a las personas que tienen una inquietud misionera (candidato, postulante, interesado o como decidamos llamarlo). La orientación es una etapa exploratoria, de reconocimiento y aprendizaje. Todavía el candidato no ha tomado decisiones, no ha elegido. Está en proceso, en maduración. Está de más decirlo pero es importante tenerlo en cuenta. Tanto para el candidato para que no se sienta que luego de ser orientado tiene que seguir en un camino que entiende no es para seguir. También esto es importante para el orientador para que sea cuidadoso de no ejercer ningún tipo de presión sobre la persona que orienta.

EL ROL DEL PROGRAMA PARA ENTRENAMIENTO MISIONERO.

Junior Jesús Rojas. A la pregunta ¿cuál ha de ser el rol de un programa de entrenamiento misionero? La respuesta que he recibido de diversos agentes de la iglesia ha sido *capacitar misioneros*. Pero es un hecho innegable que la capacitación es algo más que simplemente aprender. Apunta al deseo de saber, hacer, relacionarse y ser. Esto requiere que los procesos contextuales de la formación misionera integren varios modelos. Estos deben ser modelos educativos formales, no formales e informales. Han de apuntar a la formación espiritual, al desarrollo del liderazgo, a la educación bíblica/teológica y al entrenamiento misionológico.

ALIANZAS ESTRATÉGICAS EN LA CAPACITACIÓN MISIONERA

Rubén Ricca, escribe que para entender el concepto de Alianzas Estratégicas (AE) y cómo debe este caber en la capacitación del misionero, debemos recordar en primer lugar que la “teología practica de las alianzas” está en la Palabra de Dios, y que cada candidato al campo misionero debe conocer. Nuestro desafío no es sólo enviar obreros al campo misionero capacitados, sino *enviar obreros con las herramientas necesarias y la capacidad correcta de usarlas*. Y saber que no son las herramientas que nosotros creemos las que les serán útiles, sino las que Dios necesita para que llevemos a cabo la tarea encomendada, y para Él siempre fue y será la principal herramienta: *El que sirvamos en unidad.*

Capítulo 12:

REFLEXIONES SOBRE LOS RESULTADOS DEL III CONGRESO DE COMIBAM EN GRANADA, ESPAÑA.

RESULTADOS

Jesús Londoño. Desde los años sesenta, nuestro continente ha venido caminando en una constante lucha por descifrar, a la luz de su contexto, los cambios que debería implementar en sus procesos de reflexión teológica y misionológica, para hacer frente a los desafíos misioneros actuales, y no entrar de manera precipitada en un envejecimiento de su visión, una muerte prematura de su participación o una apresurada caída de su dinamismo. Es por esta razón, tan importante, que hemos invertido una buena parte de la investigación del "Proceso COMIBAM III", para detenernos y mirar con profundidad las próximas posibilidades que se nos presentarán en el desarrollo de la capacitación de misioneros.

CONSULTA TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN

Omar Gava presenta un resumen de los temas relevantes que fueron volcados durante la Consulta Temática de Capacitación en el Congreso Misionero COMIBAM III celebrado en Granada desde el 13 al 17 de noviembre de 2007 y de la cual participaron cada tarde aproximadamente 185 personas divididas en 15 mesas de trabajo.

INTRODUCCIÓN

¡Por fin! dirán algunos, mientras que en otras palabras otros podrán exclamar: ¿Por qué recién ahora? ¿Por qué no lo tuvimos antes? La edición de una obra como ésta, preparada para la iglesia de Dios en Ibero América, parecería que llega tarde ó que por descuido no nos hemos ocupado que esté antes en mano de quienes la necesitan. Sin embargo entendemos que no es tan así, todo lo contrario, creemos que recién ahora estamos en condiciones de hablar con propiedad, experiencia y autoridad sobre un tema tan actual, de importancia y relevante como es la capacitación misionera transcultural.

Este es el tiempo en que los latinos podemos, con determinado grado de autoridad, presentar un trabajo como el que contiene este manual en donde no solamente tratamos temas de importancia como la capacitación integral para una ministerio holístico, el diseño curricular en base a los resultados deseados, la importancia de una experiencia de inmersión transcultural pre-campo, sino que, valorizando e integrando los distintos componentes de la capacitación misionera, estamos ofreciendo una herramienta para la construcción y perfeccionamiento de procesos de avanzada para la formación y perfeccionamiento de misioneros.

Algunos movimientos misioneros de otras latitudes nos llevan hasta más de un siglo de ventaja en su accionar y todos sin excepción han tenido que hacer su propia experiencia e historia hasta llegar al mismo punto que nosotros estamos ahora. Los latinos ya hemos comenzado a pasar por situaciones para nada deseables ni agradables, tal cual lo sufrieron y aun sufren los movimientos ó iglesias de los así llamados *viejos países enviadores*. Obreros que retornan de los campos frustrados, heridos, proyectos inconclusos ó arruinados, iglesias anfitrionas desilusionadas, oportunidades de campo desaprovechadas, etc.

No equivocarnos al afirmar que la labor misionera transcultural precedió en todos los ámbitos a los procesos de capacitación de los actores de la misma. Si escuchamos de algún centro o programa de capacitación, podemos asegurar sin temor a equivocarnos que su comienzo está conectado con algún tipo de experiencia de campo previa, especialmente de sus fundadores y capacitadores. La necesidad de todo programa

surge ya sea de problemáticas, crisis, aparentes fracasos de distinto tipo, desafíos del campo ó proyectos que imponen un equipamiento adecuado.

Creemos que el único líder que preparó misioneros antes de enviarlos a realizar la misión transcultural, el único quien en su **presciencia** supo de las implicaciones de la tarea y capacitó perfecta e integralmente a quienes luego envió a evangelizar a las naciones, fue nuestro Señor Jesucristo. El sabía todas las cosas por el hecho de ser Dios y no necesitó de “experiencia de campo” ni pasar por frustraciones y fracasos para saber que era necesario capacitar a quienes iría a enviar como mensajeros suyos por todo el mundo, ni tampoco nadie le tuvo que instruir sobre cómo hacerlo. De ahí en más, apóstoles, evangelistas, pastores, misioneros y creyentes en general que salieron por todo el mundo para llevar las buenas nuevas. La mayoría de ellos de una u otra forma llegaron y arriban hasta hoy a un punto, en donde se impone considerar algún tipo de capacitación para los responsables de llevar las Buenas Nuevas de salvación a quienes necesitan escucharla de manera correcta y creerla para poder ser salvos.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL PRESENTE MANUAL.

Misión:



Proveer al Movimiento Misionero Ibero Americano, una Guía Práctica para el diseño y conducción de Procesos de Capacitación Misionera Integral

Visión:

Ver salir y llegar al campo transcultural misioneros capacitados integralmente, que tengan un acercamiento relevante a la cultura anfitriona y comuniquen el evangelio de tal forma que quienes los escuchen entiendan el mensaje redentor en Jesucristo , sean animados a creerlo y así ser salvos.

Valores:

- Capacitación Integral para una misión holística
- Capacitación formal, no formal e informal
- Capacitación basada en los resultados
- Capacitación en comunidad
- Capacitadores calificados
- Capacitación continua
- Estrategia de salida
- Uso del método narrativo
- Ministerio encarnacional
- La cosmovisión y aspectos antropológicos
- Multiplicación – transferencia de responsabilidades vs. Paternalismo
- Alianzas estratégicas
- Misioneros calificados
- Los obreros bivocacionales

- Trabajo en equipo
- Equipos misioneros multiculturales

Hay dos verdades centrales e innegables entre varias otras que son presentadas en este manual, las cuales son la justificación de este trabajo y que por ser tan evidentes, sólo las mencionaremos sin necesidad de argumentar o procurar convencer a nadie al respecto.

La primera, es el destacable y creciente protagonismo de la iglesia Latinoamericana en la evangelización de las etnias no alcanzadas. Lo importante de este hecho es que no se da por un plan o estrategia que algún individuo u organización haya elaborado, sino que ocurre claramente por un movimiento generado por el Espíritu Santo en nuestro continente; un verdadero *Kairos de Dios*. No dejamos de reconocer que varios siervos de Dios han surgido en América Latina y comenzaron a realizar misión transcultural desde hace ya varias décadas. Bendecimos a Dios por ello, entendiendo que así el Señor estaba mostrando el camino "a las naciones" a una iglesia que surgía de entre profundas tinieblas espirituales. Sin embargo, quienes tenemos el privilegio de estar en la fe y en el ministerio evangelístico y misionero por las últimas cuatro décadas al menos, somos testigos de ese mencionado "obrar y mover del Espíritu" en Su iglesia orientándola hacia los pueblos no alcanzados.

La segunda verdad, es la cada vez más generalizada y fuerte toma de conciencia, de enviar al campo misioneros que estén debidamente capacitados. Varios capítulos de este manual tratan este tema crítico y también se hace mención y referencia a diferentes recursos disponibles ya sea en forma de libros, artículos ó sitios Web.

Por iniciativa de la Comisión de Misiones de la Alianza Evangélica Mundial (WEA), se han hecho dos serias tareas de investigación conocidas como REMAP I (1994) y REMAP II (2004). El primer trabajo trata de las causa de la deserción misionera, y el segundo presenta los factores que fomentan la permanencia de los misioneros en el campo. REMAP I demuestra que la falta de la debida capacitación es uno de los factores de importancia del RAE (Retorno Anticipado Evitable) y está disponible en la sección de *recursos en Internet*, mientras que REMAP II, también disponible en la misma sección, menciona la capacitación adecuada como uno de los principales factores de importancia en la permanencia del obrero en su lugar de labor.

Pero más allá de los beneficios ó perjuicios que resulte para el misionero y la iglesia y/ó agencia enviadora la correcta o inadecuada capacitación, tenemos que tener en cuenta a quienes son el objeto de la misión, es decir, aquellos que tienen que oír el evangelio y ser servidos de tal manera en nombre de Cristo, que puedan creer en el evangelio y ser salvos.

Por iniciativa de COMIBAM Internacional y a través de su Red de Centros de Capacitación, se comenzaron a celebrar a partir de 2004 Consultas de Capacitación tanto a nivel regional como nacional. Estas consultas reúnen a expertos y personas experimentadas en el tema lo cual permite enriquecer a quienes participan de las mismas. Informes sobre estas consultas, los temas tratados y los materiales utilizados pueden ser encontrados en la página Web de COMIBAM Internacional.

Al tiempo de ser editado el presente trabajo, ya se han podido realizar tres de las ocho consultas que se pretenden concretar, a más de otras consultas locales que surgieron de las regionales. La Red de Capacitación está bendiciendo e impactando a los Movimientos Misioneros Nacionales (MMN) y creciendo sorprendentemente en su rol de asesoría y consultoría para todos aquellos líderes latinos interesados en comenzar con algún tipo de programa de capacitación misionera. Otros solicitan asistencia para mejorar algún programa ya iniciado y todos por igual están siendo beneficiados con el aporte que brinda la Red, el cual surge de todas aquellas personas e instituciones que la componen.

Este manual se elabora precisamente en respuesta a esa creciente demanda: la necesidad de poner al alcance de la iglesia Ibero Americana una ***Una Guía Práctica para el Diseño y Conducción de Procesos de Capacitación Misionera Integral.***

Omar Gava

CAPÍTULO 1

EL DISEÑO DE LA CAPACITACIÓN MISIONERA INTEGRAL

ROBERTO BRYNJOLFSON

INTRODUCCIÓN

¡Listos…, apunten…, fuego! Mi experiencia con la caza se limita a una breve e infructífera mañana cazando perdices en las afueras de Cochabamba, Bolivia. Parece ser que las pobres aves, atemorizadas ante nuestra amenazante presencia, procuraron salvarse volviéndose "invisibles". Se borraron del lugar. Luego de rastrearlas por horas, repentinamente algunas levantaron vuelo. En el apuro disparé la decrépita escopeta que cargaba. Ni una fue derribada. Ante mi desazón, un compañero me explicó que no importa cuan grande sea la bandada, siempre hay que disparar a una sola ave. Es decir, aunque muchas sean las municiones disparadas por el aire, si no se apunta a un blanco específico, no se pegará a nada.



Muchas veces nuestros programas de capacitación están pegando fuera del blanco sencillamente porque no estamos apuntando bien. Establecemos programas muy elaborados cuyos lanzamientos demandan colaboración, inversión de dinero y tiempo. Sin embargo, no tomamos la precaución de perfilar bien los objetivos antes de disparar. Con el transcurso del tiempo, al darnos cuenta que los resultados no están alcanzando las metas esperadas, comenzamos a analizar el por qué, y recién entonces se elaboran planteamientos, tales como: ¿Qué estamos haciendo? ¿Hacia dónde vamos? ¿Cuáles son los resultados que esperamos ver en los egresados de nuestros programas de capacitación? El caso es que hubiese sido mejor haber procesado tales cuestionamientos en el principio y no sobre la marcha. Este capítulo está dirigido a aquellos capacitadores que están cuestionando la efectividad de sus programas y quieren asegurarse que sus estrategias están apuntando bien al blanco.



El manual *Diseño y Evaluación de la Capacitación Integral,* editado por Jonathan Lewis y quien escribe, procura proveer un método sistemático a fin de que los capacitadores puedan cerciorarse que cada aspecto de su programa de capacitación está apuntando bien al blanco. Esta obra, la cual cuenta como base el libro: *"Estableciendo la capacitación ministerial: un manual de programas"* editado por Robert Ferris, aporta numerosos nuevos recursos y materiales. Sus dos editores, quienes basaron su perspectiva en sus propias experiencias de establecer centros de capacitación en dos polos opuestos, como son Argentina y Canadá, llegaron a la conclusión que ambos habían experimentado iguales desafíos y obstáculos. Sobre el fundamento de esta experiencia común elaboraron este libro que provee fundamentos teóricos y un proceso sistemático para crear o mejorar programas de capacitación basados en la búsqueda de resultados deseados, lo cual se constituye en el blanco al cual se debe apuntar.

Seguramente el lector se está preguntando: ¿cuál, pues, es este blanco? Antes de procurar responder a este interrogante, retrocederemos unos pasos a fin de afianzarnos en terreno seguro, planteándonos: ¿qué es la capacitación ministerial integral? Según lo establecido en la obra citada más arriba: "*La capacitación integral provee una experiencia de aprendizaje que trata las necesidades de la persona en su totalidad, incluyendo el carácter, la formación espiritual, el desarrollo de las habilidades y la* comprensión" (Brynjolfson y Lewis: 5). En base a esto podemos concluir que el blanco del cual estamos hablando está constituido por una capacitación holística, completa y comprensiva. Hacia allí apunta la capacitación integral.



Frecuentemente nuestros programas de capacitación fijan un solo blanco, el de la comprensión. Encasillados en nuestras historias y experiencias educativas, a veces por falta de conocimiento, carencia de creatividad, o simplemente por prejuicio, creamos programas de aprendizaje que están limitados al aula, la biblioteca o el auditorio. Elaboramos programas que están diseñados para transferir conocimientos, pero son inadecuados para desarrollar habilidades y destrezas ministeriales o transculturales y tampoco sirven para transformar las actitudes y el carácter de la persona. Como lo expresa Guillermo Taylor, "*El hecho es que los misioneros pocas veces*

regresan a sus hogares por falta de conocimiento teórico, particularmente cuando han tenido la oportunidad para una capacitación bíblica formal y no formal misionera" (Taylor: 337). La capacitación integral es el único recurso a través del cual podemos asegurarnos que pegamos al blanco intencionalmente en procura de un ministerio fructífero y prolongado en el campo de destino.

El manual *Diseño y Evaluación de la Capacitación Integral* está divido en tres secciones que proveen: los fundamentos de la capacitación integral, el proceso del diseño de la capacitación integral y algunos recursos adicionales. En la primera sección se establecen los fundamentos teóricos para una capacitación ministerial integral, basada en resultados deseados - o competencias-, y algunos principios de la educación de adultos. Este apartado contiene una explicación de términos y un testimonio acerca de los intentos, fracasos y lecciones aprendidos en la implementación de un programa efectivo de capacitación. En la segunda parte se elabora una filosofía educativa basada en la metáfora bíblica de un siervo, el cual concluye con diez principios para la capacitación integral. Seguidamente, el capítulo tres explica en qué consiste la capacitación integral utilizando varias tríadas: entre ellas las tres áreas de la educación: la comprensión, las habilidades y el carácter, los tres dominios de la educación: la educación formal, la no formal, y la informal, y los tres contextos de la educación integral: el aula, el ministerio o trabajo, y la comunidad. El cuarto capítulo examina los desafíos relacionados con el comienzo de un programa de capacitación misionera. Esta primera sección concluye con un capítulo que presenta algunos aspectos para considerar en el diseño de capacitación para adultos, la cual difiere de la pedagogía infantil.



La segunda sección discute el proceso a través del cual se debe establecer un programa de capacitación integral. Tal procedimiento atraviesa todas las etapas más significativas en el diseño de un programa de entrenamiento. Presenta la importancia de llegar a un acuerdo con los interesados del programa aclarando las premisas que siempre existen entre los capacitadores. Posteriormente, explica cómo llevar a cabo el proceso de elaboración del perfil que se espera ver en el egresado, identificando todos los resultados deseados. Tal perfil llega a ser el documento de base sobre lo cual todas las posteriores actividades de aprendizaje serán elaboradas. Una vez que la meta está clara (el perfil de resultados deseados) se pueden escribir los objetivos de aprendizaje,

los cuales servirán para establecer los módulos o temas de enseñanzas. Este desarrollo de la formación continúa con el diseño de actividades de aprendizaje. Finalmente, el ejercicio termina con la presentación de un documento de evaluación del programa de capacitación.

La tercera sección proporciona los siguientes elementos: una descripción de los programas y herramientas para su evaluación. En su versión en inglés el manual presenta descripciones de trece programas de capacitación o situaciones en las cuales el proceso basado en los resultados deseados fue aplicado. Tres de los experimentos mencionados tuvieron lugar en Latinoamérica y es la intención de los editores agregar ejemplos de otros programas implementados en Latinoamérica en la edición hispana y portuguesa.

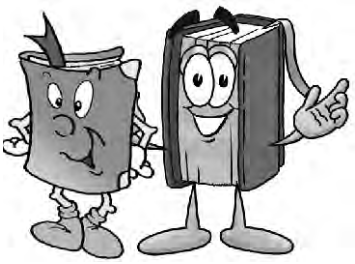
Quizá el lector esté pensando ¿Cómo podríamos aprovechar el manual? Si está comenzando un programa de capacitación o si quiere evaluar un programa ya existente el consejo es el mismo. Deberá leer la primera sección para comprender la filosofía de una capacitación integral.

En segundo lugar, comiencen el proceso de diseñar o evaluar su programa de capacitación convocando a los interesados en este proyecto. El proceso de aclarar los supuestos siempre es difícil porque se pasa mucho tiempo dialogando y procurando arribar a conclusiones acerca de los compromisos básicos entre el ente y el programa de capacitación. Sin embargo, es esencial tomar el tiempo necesario contestando las preguntas e inquietudes al principio porque sin esa base el resto del proceso será continuamente interrumpido para hacer las aclaraciones necesarias. Todos los interesados deben participar en la elaboración del perfil del egresado o candidato capacitado.

Es en esta etapa del desarrollo en que se llega al momento preciso para diseñar el aspecto curricular que marcará la distinción de ser integral o no. Hay que tener cuidado que el proceso no concluya con la mera elaboración del perfil de un obrero capacitado. El blanco está a la vista, pero no alcanzado. El hecho de que un seminario o centro de capacitación haya delineado el perfil del capacitado con elocuencia y exactitud no hace que el programa sea integral ni que esté basado en los resultados. Cada actividad de aprendizaje, cada ponencia y cada experiencia del programa tiene que estar relacionada directamente e intencionalmente con el perfil de los resultados deseados.

Una vez que se logró esbozar el perfil, un grupo de especialistas en el diseño curricular puede continuar el proceso escribiendo objetivos de aprendizaje, organizando los objetivos en una lista de módulos (materias) y creando sumarios de materias. Este comité deberá prestar particular atención al escribir los objetivos de aprendizaje tomando la precaución de que estén usando los métodos adecuados en relación al desarrollo de las habilidades y la formación del carácter del capacitado. La creación de las actividades de aprendizaje siempre será la responsabilidad del docente. Sin embargo, el cuerpo administrativo deberá trabajar con los docentes para cerciorarse que no haya demasiada dependencia sobre las metodologías relacionadas con la educación formal (enseñanza en el aula). El diseño curricular es un proceso cíclico y circular. La evaluación es el último paso de cierre de este ciclo. La observación de los resultados de un programa ayudará a introducir mejoras, lo cual pondrá en marcha otro proceso.

LA EDUCACIÓN DE ADULTOS



La capacitación ministerial integral tiene un fuerte énfasis en la adquisición de destrezas ministeriales y transculturales y la transformación de actitudes para moldear un carácter cristiano. Esto requiere metodologías distintas a la que se encuentra en muchos de nuestros programas de capacitación. Existe también otra razón por la cual deberíamos reformar nuestros programas de capacitación y es que el aprendiz adulto progresa mucho mejor en su peregrinación de entrenamiento cuando las metodologías están basadas en principios de la educación de adultos conocida como *andragogía*. Este tema está desarrollado ampliamente en el capítulo 9.

1. LA CAPACITACIÓN ESTÁ ENFOCADA EN EL APRENDIZ:

El enfoque de la experiencia educativa no es en la transmisión de conceptos, sino en la persona que abraza el proceso de crecimiento.

Autodirigida: El adulto goza de un auto-concepto desconocido en el niño y se dirige fuertemente como aprendiz hacia una necesidad de auto-determinación en cuanto a lo que aprende y cómo lo aprende. En algunos contextos, los adultos están tan acostumbrados a aprender sin la autodeterminación porque la creen innecesaria.

Experiencia: El adulto no es una *tabla rasa* – no es un vaso vacío esperando que se llene con los conocimientos de otro. El adulto trae a su experiencia de aprendizaje una vida llena de experiencias y desea que sean tomadas en cuenta en su proceso de aprender.

Respeto: Malcom Knowles afirma que: *"el adulto tiene una profunda necesidad de ser respetado como un individuo y un adulto y pierde el respeto por el facilitador que no considera al estudiante como un adulto"*.

2. LA CAPACITACIÓN OTORGA PODER AL APRENDIZ:



Ayuda al adulto a mejorarse y a progresar en el trabajo o ministerio.

Prontitud en aprender: El adulto desea aprender cosas útiles, por lo tanto si no ve la relación con su necesidad inmediata pierde interés en el estudio. Pablo Freire nos ayudó a definir un problema en la educación al cual llamó, "*el concepto bancario de la educación*" (Freire: 1970). Es la idea de acumular conocimientos no contextualizados con la esperanza que algún día serán de beneficio. El adulto necesita un aprendizaje contextualizado y práctico en relación con sus necesidades inmediatas. Como dice Evelyn Hibbert, "*Los adultos están preparados para aprender las cosas que necesitan para enfrentar sus experiencias de vida ahora*" (Hibbert en Brynjolfson y Lewis: 2006).

Orientado con metas: El niño es orientado hacia la materia o tema, pero el adulto es orientado a situaciones, contextos, y problemas, por lo tanto, se acerca a la experiencia de aprendizaje con metas anticipadas.

Motivación para aprender: El adulto es motivado en su aprendizaje internamente y externamente. En contraste a los niños, el adulto puede ser motivado por razones como mejorar su auto-estima, pero también por beneficios externos como ascender en el trabajo, recibir mejor recompensa, etc.

3. LA CAPACITACIÓN SE HACE EN COMUNIDAD:

Una educación en aislamiento es fragmentada y parcial.

Relaciones sociales: Estas juegan un rol importante en la motivación del aprendiz adulto. Aparte de ser un factor motivador, también se reconoce que la mejor educación es aquella que tiene lugar en el contexto de relaciones importantes para el estudiante. En la formación ministerial la comunidad –o las relaciones- de los compañeros de estudio ayuda al estudiante a formar el carácter y su vida espiritual.



El mentoreo: Una relación transformadora para el estudiante adulto es un proceso de mentoreo con una persona a quien el estudiante respeta por estar más avanzada en su área de capacitación. Estas relaciones son poderosas para cambiar actitudes, hacer crecer en el carácter cristiano y en dirigir su caminar con el Señor.

Ya que mencionamos los principios principales de la educación para adultos, sería importante hacer una aclaración en cuanto al ¿por qué no logramos programas efectivos de capacitación para adultos? Algunos excelentes docentes practican métodos creativos de enseñanza que aprendieron de por sí solos y por intuición. Sin embargo, muchos de nosotros sufrimos con la idea de adaptar nuestros métodos para ser integrales o enfocados en el estudiante adulto. Algunos obstáculos que podríamos mencionar son: la tiranía del apuro (lleva más tiempo preparar una experiencia de aprendizaje para adultos.), la costumbre (lo hemos hecho tantas veces que ahora nos cuesta cambiar.), el escepticismo (no creemos que realmente sea tan importante.) y la falta de recursos.

Cada uno de estos obstáculos tiene una solución, pero el más problemático es el escepticismo. Nunca cambiaremos nuestras técnicas de enseñanza hasta que valoremos la andragogía y, aún más importante, hasta que valoremos la capacitación integral. La pedagogía funciona a duras penas en el aula de una institución formal, donde ningún misionero podrá adquirir las destrezas transculturales, y las habilidades ministeriales, ni tampoco se transformarán sus actitudes o carácter, porque el aula difícilmente se presta para producir estos resultados eficazmente. Si los interesados en un programa de capacitación están comprometidos a cumplir, con toda seriedad el perfil de resultados deseados, se sentirán esforzados a cambiar sus técnicas y métodos. Cuando se dan cuenta que la publicidad de su programa proclama que preparan misioneros, pero sus egresados en el campo (si es que permanecen aún allí) se quejan de que nunca fueron adecuadamente preparados para los desafíos del ministerio

misionero, tendrán que buscar la manera de asegurarse que su programa es realmente integral. Porque el programa que lo es, gozará de un mayor porcentaje de egresados cumpliendo ministerios efectivos por largos años en el campo misionero. ¿Cómo podemos decir esto? Pues, porque un programa de capacitación integral identifica los obstáculos, dificultades y desafíos del ministerio transcultural e intencionalmente diseña experiencias de aprendizaje que proveen para sus estudiantes las herramientas necesarias para poder ser efectivos. Esa es la característica y blanco de un programa integral.

BIBLIOGRAFÍA

Brynjolfson, Roberto y Lewis, Jonatán. Diseño y Evaluación de la Capacitación Integral.William Carey Library: Pasadena, CA., 2006.

Freire, Pablo. La pedagogía del oprimido. Siglo Veintiuno editores, Argentina, 1970.

Taylor, William. Too Valuable to Lose: Exploring the Causes and Cures of Missionary Attrition. William Carey Library: Pasadena, CA, 1997.

RECURSOS EN INTERNET

Alcalá, Adolfo. La praxis andragógica en los adultos de edad avanzada. Citada en http://www.monografias.com/trabajos6/prax.shtml, el 10 de Julio, 2008.

CAPÍTULO 2

FUNDAMENTOS PARA GUIAR EL DISEÑO DE LA CAPACITACIÓN

ROBERT STRAUSS

Traducido por Yamina Gava y Barbara Compañy

INTRODUCCIÓN

En la primera parte de este manual, los escritores describieron con pasión y demostraron de manera experta: (a) la necesidad de capacitación misionera, (b) un pedido de ayuda en el diseño de la capacitación por parte de los líderes del movimiento misionero de Iberoamérica, (c) las partes interesadas que deberían participar del proceso general de capacitación y (d) la indispensable integración de principios de la antropología cultural con las prácticas de los obreros cristianos transculturales. En Eclesiastés 10:10 se dice: "Si el hacha pierde su filo, y no se vuelve a afilar, hay que golpear con más fuerza. El éxito radica en la acción sabia y bien ejecutada". Pero la pregunta sigue vigente: ¿por dónde deberíamos comenzar a diseñar la capacitación misionera? ¿Cuál es el punto de partida? Además, ¿cuál es un camino a seguir al diseñar y brindar la capacitación? Este capítulo tratará de responder estas preguntas.



PRINCIPIOS de la antropología cultural

+

PRÁCTICAS de los obreros transculturales

Como toda capacitación está destinada a aumentar la eficacia del ministerio, asumiré que la eficacia en el ministerio es el enfoque principal de nuestros objetivos generales a nivel de la capacitación. Es decir, el programa de capacitación no es un fin en sí mismo. El propósito de la capacitación es preparar a las personas para un ministerio holístico que favorezca el avance del Reino de Dios. Nos interesa la transformación de los individuos, las familias y las comunidades para la gloria de Dios. Esta es la meta ministerial para la cual confiamos en Dios. En consecuencia, en este capítulo comenzaré con una descripción de la estrategia de cinco etapas para el ministerio holístico. Dentro de ese marco, por la gracia de Dios, demostraré como esas

cinco etapas del ministerio son en realidad el fundamento para determinar los objetivos de la capacitación y el contenido del plan de estudios.

LA ESTRATEGIA DE CINCO ETAPAS PARA UN MINISTERIO HOLÍSTICO



Los obreros transculturales de todo el mundo, desde las montañas de Bolivia hasta las selvas de Papúa Nueva Guinea, usan la estrategia de cinco etapas para realizar un ministerio holístico. Se da por sentado que el ministerio debe ser estratégico, es decir, intencional y planeado, al tiempo que dependemos totalmente del Espíritu Santo para que nos guíe paso a paso. Una traducción de Proverbios 16:9 dice: "La mente del hombre planea su camino, pero el SEÑOR dirige sus pasos" (versión de la Biblia de las Américas). Proverbios 19:2 añade: "El afán sin conocimiento no vale nada; mucho yerra quien mucho corre". La estrategia de cinco etapas también asume que el ministerio debe llevarse a cabo paso a paso, o en etapas. De acuerdo a un principio expresado en una de las epístolas de Pablo, el ministerio se debe llevar a cabo de una manera apropiada y con orden (1 Corintios 14:40). La estrategia de cinco etapas es intencional y progresiva, pero la clave de la estrategia es que comienza por el final definiendo la meta del ministerio y a partir de allí se traza el plan. Curiosamente, una vez que se establezca la meta del ministerio, también estarán claros los requisitos que deben reunir las personas que empleen las estrategias. [1]

Uno de los primeros misionólogos en describir la evolución del ministerio como una estrategia de cinco etapas fue Tom A. Steffen, profesor de Plantación de Iglesias en la Facultad de Estudios Interculturales de la Universidad Biola en Los Ángeles, California. Antes de enseñar en la Facultad de Estudios Interculturales, Steffen fue un plantador transcultural de iglesias entre los ifugao de Filipinas. Describió las cinco etapas de ministerio holístico en un libro llamado Passing the Baton: Church Planting that Empowers, que fue publicado en 1997. Este libro ha sido traducido al español en el año 2006 y ha sido editado por Editorial Kairos en Buenos Aires, Argentina. El título en

1 Toda otra referencia a las Escrituras en este capítulo está tomada de la Nueva Versión Internacional.

español es Líderes que pasan la posta: Plantación de iglesias y retirada progresiva. Es distribuido por el ministerio Recursos Estratégicos Globales.

La estrategia de cinco etapas que propone Steffen define la meta final del ministerio al comienzo del mismo. ¿Cuál es la meta final? Después, ¿cuál es la estrategia retirada progresiva? Es la paradoja de comenzar por el final. Sobre la base de la estrategia de retirada progresiva, el obrero transcultural puede identificar un lugar por donde empezar la preparación, así como la evolución paso a paso del ministerio en dirección a la meta final. Consulte la Tabla 1, donde se describen las cinco etapas y se mencionan varias actividades clave de cada etapa.

Tabla 1: La estrategia de cinco etapas para un ministerio holístico

Preentrada	**Preevangelismo**	**Evangelismo**	**Postevangelismo**	**Retirada progresiva**
PREPARACIÓN	RELACIONES	MINISTERIO	DISCIPULADO	ESTRATEGIA DE RETIRADA
Formación espiritual Experiencia ministerial a través de la iglesia local Investigación sobre la sociedad anfitriona Capacitación en teología Capacitación en misionología Estrategia de ministerio Formación de equipos apoyo	Asignación en la sociedad anfitriona Desarrollo de amistades Adquisición del idioma y la cultura Seguir el ejemplo de Cristo en la manera de vivir. Análisis del sistema de la cosmovisión Preparación para la narración / enseñanza.	Procesos de enculturación Mensaje contextualizado Colocar los fundamentos para la enseñanza Análisis de los supuestos de la cosmovisión Uso de la narración de historias Desarrollo del plan de estudios	Contextualización Discipulado Desarrollo del liderazgo Reproducción	Transición de roles Multiplicación

LOS COMPONENTES DE LA ESTRATEGIA DE CINCO ETAPAS

A fin de entender más profundamente la estrategia de cinco etapas, analizaré cada una de las partes que la componen. Sólo al escribirlo podemos desglosar el todo en partes. Todos los que disfrutamos de la tarea de ministrar personas en sociedades anfitrionas sabemos que la vida en sí misma no está compartimentada. Está integrada y

es caótica. En consecuencia, este análisis escrito solo apunta a mejorar la comprensión de la progresión de la tarea en oración que se realizará de principio a fin. En realidad, las partes individuales de la estrategia de cinco etapas se superpondrán con otras partes y/o impregnarán la totalidad de nuestro ministerio transcultural. Por ejemplo, durante la segunda etapa de la estrategia, donde desarrollamos relaciones con miembros de la sociedad anfitriona, empieza la adquisición del idioma y la cultura, pero obviamente continúa durante el ministerio, a medida que seguimos (a) logrando un mayor entendimiento y habilidades en nuestra conciencia, adaptación y adquisición de la cultura y (b) adquiriendo mayor competencia en el idioma.

RETIRADA PROGRESIVA

Empezaremos con la etapa final, que Steffen llama retirada progresiva. Durante el ministerio de plantación de iglesias de Steffen entre los ifugao de la isla de Luzón en Filipinas, su visión era una comunidad de seguidores de Cristo entre los ifugao que funcionara de acuerdo a los principios del Reino y se multiplicara espiritual y numéricamente. En otras palabras, la meta del ministerio llevado a cabo por Steffen y su equipo era lograr una comunidad de seguidores de Cristo que pudiera funcionar y multiplicarse.

Steffen imaginaba a los ancianos ifugao liderando iglesias ifugao locales. No tenía intenciones de convertirse en pastor de una iglesia ifugao local. Al contrario, por la gracia de Dios, su intención era que las iglesias ifugao locales fueran autónomas. El fundamento del Nuevo Testamento para la autonomía se encuentra en el libro de Hechos y las cartas a las iglesias. Pablo nombró a los ancianos de las iglesias locales que él y sus consiervos fundaron (Hechos 9:32; 14:21-22; 15:36, 42; Tito 1:5). La intención de Steffen de pasar la posta de la responsabilidad de las iglesias nuevas a líderes locales, autóctonos, no es nueva dentro de la historia de la obra misionera. A fines del siglo XIX, dos estrategas misioneros llamados Rufus Anderson y Henry Venn promovieron el mismo concepto de retirarse progresivamente del ministerio transfiriendo responsabilidades a los locales. John Nevius (1829-1893) aplicó en China el principio de las tres autonomías (autogobierno, autofinanciación y autopropagación). Roland Allen (1868-1947) sostenía que el enfoque de las tres autonomías era bíblico.

Steffen describió de la siguiente manera la comunidad de seguidores de Cristo a la que aspiraba (2006, págs. 26-69):

Se comprometerán a que las Escrituras sean la autoridad máxima en sus vidas.

Como una meta-narrativa, la historia íntegra de las Escrituras con el tiempo transformará la cosmovisión de los ifugao que los dominó durante siglos.

La entrada a la comunidad de seguidores de Cristo será la fe en Cristo como Salvador.

Encontrarán su nueva identidad en Cristo.

Este nuevo propósito estará enmarcado por la historia panorámica de la Biblia y el Señorío de Cristo.

Los ancianos locales liderarán las asambleas locales de seguidores de Cristo.

Las creencias y prácticas de la comunidad de seguidores de Cristo se juzgarán y guiarán mediante la aplicación de una teología contextualizada.

El plan de estudios se desarrollará localmente para su uso en la enseñanza y la multiplicación.

La comunidad de seguidores de Cristo será una fuerza dinámica entre los ifugao. En otras palabras, el resultado de la proclamación será la transformación.

Dada esta meta final (el funcionamiento y la multiplicación de comunidades de seguidores de Cristo) y estos objetivos (ver las descripciones de arriba), Steffen y su equipo pudieron esbozar una evolución intencional y gradual del ministerio que los ayudaría a alcanzar este objetivo. Su actividad no se realizaba al azar. No hicieron conjeturas sobre lo que debían hacer. Reflexionaron en oración cada paso a seguir. Día tras día, Dios les otorgó la sabiduría para aplicar esta estrategia de retirada. En aproximadamente cinco años, el equipo adquirió el idioma y la cultura ifugao, enseñó la Biblia cronológicamente partiendo del Génesis, aconsejó y capacitó a los convertidos, desarrolló líderes locales y pasó la posta de las responsabilidades ministeriales continuas a hombres calificados bíblicamente. Veinte años después, las iglesias ifugao siguen funcionando y multiplicándose.



Figura 1: Apuntando la flecha al objetivo

La retirada progresiva no implica un cese de la relación. Como en los relatos bíblicos de la plantación de iglesias del Nuevo

Testamento, donde Pablo seguía en contacto con las nuevas iglesias, Steffen mantiene una relación continua con la comunidad de seguidores de Cristo del pueblo ifugao. Sin embargo, su rol y sus responsabilidades han cambiado. Tengamos en cuenta lo que Pablo le dice a la iglesia romana sobre su ministerio desde Jerusalén hasta la lejana Iliria: “Pero ahora que ya no me queda un lugar dónde trabajar en estas regiones” Romanos 15:23. Observe la confianza de Pablo en los supervisores y diáconos de la iglesia en Filipos: “Así que, mis queridos hermanos, como han obedecido siempre —no sólo en mi presencia sino mucho más ahora en mi ausencia— lleven a cabo su salvación con temor y temblor, pues Dios es quien produce en ustedes tanto el querer como el hacer para que se cumpla su buena voluntad” Filipenses 2:12-13.

Por eso, en el ministerio transcultural, ya sea en la proclamación o la transformación, empezamos por el final. ¿Qué es lo que Dios quiere que logremos de acuerdo a Su Santa Palabra? Mediante la reflexión en oración, una vez que hayamos establecido el objetivo, estamos listos para desarrollar la estrategia paso a paso.

En este momento del capítulo nos estamos refiriendo solamente al ministerio en el campo misionero. Más adelante en este capítulo demostraremos cómo la estrategia de retirada impactará e impregnará el proceso de capacitación.

ETAPA 1:

PREENTRADA

Steffen denomina preentrada a la primera etapa de la estrategia de cinco etapas. Se trata, en esencia, de un período de preparación. En casi todas las otras disciplinas, áreas de estudio o profesiones especializadas, las personas dedican mucho tiempo a prepararse. Por ejemplo, tomemos el caso de una gran amiga mía, Yamina. Ella tiene dos títulos universitarios de la Universidad Nacional de Córdoba, en Argentina. Actualmente es profesora en la Universidad Nacional de Córdoba, donde enseña inglés como segunda lengua a estudiantes universitarios. Mientras trabajaba como profesora, obtuvo la certificación del gobierno argentino para desempeñarse como traductora pública. Con esta base académica y profesional, además de su cargo en la Universidad Nacional, ella ejerce una segunda profesión como traductora profesional de inglés a español de cartas comerciales, artículos de revistas y libros.

Sin embargo, en el ministerio cristiano, a veces se dedica muy poco tiempo a la preparación. De este hecho se lamenta James Herbert Kane (1910-1988), nacido en Montreal, Quebec, y que trabajó como misionero en China. Hace más de 20 años, escribió:

Es una gran insensatez ingresar en el campo misionero sin estar capacitado profesional y teológicamente. Sin embargo, esta práctica continúa año tras año. Ha llegado el momento de ponerle fin a este procedimiento insatisfactorio. Debemos hacer lo posible por enviar misioneros plenamente calificados. De lo contrario, estaríamos siendo injustos con las iglesias nacionales y deshonrando al Señor. (1987, p. 176)

Tendemos a creer que una vez que una persona responde al llamado del Señor, inmediatamente debería empezar a compartir el evangelio de la gracia de Dios con los perdidos. Esto puede ser posible (o no) en un entorno donde el destinatario comparte la misma cultura e idioma, pero es virtualmente imposible en un contexto transcultural. Durante décadas, nuestra tendencia ha sido lanzarnos al ministerio “en paracaídas”. Al llegar, intentamos transmitir un mensaje. La gran insensatez de la que habla Kane es que nos salteamos las dos primeras etapas del ministerio estratégico: la preentrada y el preevangelismo, o dicho de otro modo (a) la necesaria preparación y (b) el desarrollo de relaciones. La Tabla 2 describe con humor a un obrero cristiano “lanzándose en paracaídas” a la tercera etapa del ministerio. Este manual de capacitación misionera insiste en que el obrero cristiano debe alejarse de la puerta del avión, tomar asiento y pedirle al piloto que dé la vuelta y regrese al punto de partida del ministerio cristiano, es decir, a la primera etapa de preparación. Las Escrituras lo expresan de este modo: “Como arquero que hiere a todo el que pasa es quien contrata al necio en su casa” (Proverbios 26:10).

Tabla 2:La gran insensatez de lanzarse en paracaídas

Sin preentrada	Sin preevangelismo	Evangelismo 	La iglesia en proceso de desarrollo	La iglesia en proceso de maduración
Sin investigación Sin capacitación Sin formación de equipos Sin estrategia de ministerio	Sin relaciones Sin adquisición del idioma y la cultura Sin análisis del sistema de la cosmovisión	Narración de historias Desarrollo del plan de estudios	Contextualización Discipulado Desarrollo del liderazgo	Transición de roles Multiplicación

ETAPA 2

PREEVANGELISMO

Como Steffen escribe sobre el ministerio de plantación de iglesias en su libro Líderes que pasan la posta: Plantación de iglesias y retirada progresiva, el autor denomina preevangelismo a la segunda etapa de ministerio estratégico. Mientras que la primera etapa era un período de preparación antes de ingresar al contexto de la sociedad anfitriona, esta segunda etapa abarca la vida y el ministerio a partir del primer día en que el obrero cristiano ingresa al entorno de la sociedad anfitriona. De la misma forma, un componente principal de la segunda etapa es el desarrollo de relaciones genuinas con las personas. Esto es clave para un ministerio eficaz y perdurable. Será en el contexto de lazos de confianza que las personas abrirán sus corazones a un nuevo mensaje: una cosmovisión rival. Si en el relato bíblico la esencia de la realidad es la relación entre Dios y el hombre, en la sociedad anfitriona el obrero cristiano transcultural es ejemplo de esa relación a través del desarrollo progresivo de relaciones de amistad y lazos de confianza con los demás[2].

2 Encontrará una descripción más detallada de los lazos de confianza en Christianity Confronts Cultura (El cristianismo confronta la cultura) (1997), Zondervan Publishing House (Grand Rapids, Michigan) de Marvin K. Mayers, quien fue decano de la Facultad de Estudios Interculturales y Misiones Mundiales de la Universidad Biola en La Mirada, California.

A fin de desarrollar relaciones profundas y genuinas con los demás, esta dichosa experiencia requerirá de la adquisición de la cultura y el idioma[3]. Por ejemplo, ¿por qué algunos de los estudiantes del noreste de la India duermen con sus cabezas orientadas al este? ¿Qué clase de fruto es el durián? ¿Yo también tendría que dejar una botella de agua en el altar de la Difunta Correa? Alguien me acaba de decir: "Selamat pagi pak…jam berapa". ¿Estoy en problemas? La importancia de la antropología cultural ya fue tratada detalladamente en el Capítulo 7.

Únicamente aprendiendo la cultura y el lenguaje de un pueblo, el obrero transcultural comenzará a comprender los supuestos fundamentales de la cosmovisión de la que derivan todos los valores, las instituciones y las conductas externas. Este importante tema fue tratado en el Capítulo 8 de este manual. Si no se comprende el sistema de la cosmovisión de un pueblo, indudablemente el ministerio cristiano dará origen a un sincretismo galopante, el talón de Aquiles y la debilidad fatal de los emprendimientos misioneros europeos y norteamericanos de los siglos XIX y XX (Hiebert, 2008).

Como se mencionó antes acerca de la correspondencia entre ministerio y capacitación, las relaciones y requisitos necesarios de la segunda etapa de la estrategia general de ministerio holístico brindan una profunda comprensión de los fundamentos de las metas y los objetivos de la capacitación.

ETAPA 3

EVANGELISMO

En esta etapa de la estrategia general tiene lugar la ejecución del ministerio. En el contexto de ministerio de Steffen en Filipinas, esta etapa incluía el evangelismo, y el equipo comenzó a enseñar la Biblia cronológicamente a partir del libro del Génesis. Basándose en su trabajo exhaustivo en la etapa de Preevangelismo, relataron la Biblia en el idioma ifugao en un contexto culturalmente adecuado y usaron los símbolos ifugao como un medio de comunicación eficaz.

3 Consultar la excelente presentación de Miroslav Volf sobre la necesidad de entender el yo en relación a otros. Su libro se titula Exclusion & Embrace – A Theological Exploration of Identity, Otherness, and Reconciliation (Exclusión y abrazo: Una exploración teológica de la identidad, el otro y la reconciliación) (1996), Abingdon Press, Nashville, Tennessee. Volf, nacido en Croacia, relata sus experiencias en los Balcanes.

En un concepto de misión más amplio, esta etapa puede incluir el relato de narrativas bíblicas, así como también el desarrollo comunitario mediante un amplio espectro de iniciativas polifacéticas. En esta tercera etapa de ministerio holístico es esencial incorporar los principios de la estrategia de cinco etapas, independientemente de la actividad ministerial específica. Por ejemplo, el obrero cristiano transcultural necesita comprender los procesos de enculturación de la sociedad anfitriona. ¿Cómo aprende la gente? ¿De qué manera los valores, las normas y los detalles han sido transmitidos a otros? Los educadores, antropólogos y misionólogos están de acuerdo en que la mayor parte del aprendizaje tiene lugar a nivel informal, no en el entorno formal del aula. Por eso, el obrero cristiano transcultural tendrá éxito en un ambiente donde se hayan desarrollado amistades auténticas durante un período de tiempo adecuado. Una vez más, la adquisición del idioma y la cultura resulta esencial.

No importa qué palabra u obra se vaya a enseñar, debe ser contextualizada. Gailyn Van Rheenen, autor y misionero durante 13 años entre los kipsigis de Kenia, nos recuerda que la contextualización implica usar palabras, imágenes, metáforas, rituales y categorías que son actuales y relevantes al contexto cultural particular, para que el mensaje resulte comprensible e impactante (7 de marzo, 2007; Monthly Missiological Reflection Nº 38). Esto se aplica tanto al relato del evangelio como al generador diesel de la aldea aborigen.



Figura 2:
Sin bombilla eléctrica

Si la gente aprende mejor mediante historias, no deberíamos presentar el mensaje de la Biblia en un formato argumentativo similar a un curso de teología sistémica en un seminario. En relación al desarrollo comunitario, siempre recordaré mi visita a la aldea da'an de Nanga Raun en Kalimantan Occidental, Indonesia. Asumiendo grandes costos se desarrolló un proyecto comunitario impulsado por la compasión y la mejor de las intenciones, a fin de proveer de luces eléctricas y tomacorrientes a todas las casas de Nanga Raun. Se trasportó un generador diesel a la aldea, se lo instaló sobre una plataforma de concreto cubierta por una casilla de metal y se lo conectó a la red eléctrica de la aldea. Solo hacía falta que los aborígenes rurales da'an compraran combustible diesel y bombillas eléctricas para los portalámparas. En el momento de mi visita, el generador y el cableado ya llevaban varios años en la aldea. Nunca nadie había comprado combustible diesel ni bombillas eléctricas, aunque ambas cosas podían conseguirse en el pueblo de Putussibau sobre el

río Kapuas, que se encontraba aproximadamente a 70 kilómetros. ¿Qué había pasado? ¿Por qué un proyecto con tan buenas intenciones había fracasado? ¿De qué manera este fracaso revela una falta de: (a) contextualización, (b) comprensión de la cultura y los supuestos de la cosmovisión y (c) instauración de bases sólidas? Las respuestas a estas preguntas son cruciales para la eficacia del ministerio estratégico en un entorno transcultural. Lo que es esencial en el ministerio guiará lo que debe brindarse en el programa de capacitación.

ETAPA 4

POSTEVANGELISMO

Para muchos plantadores de iglesias, los principios y procesos del discipulado comienzan en el momento en que ingresan a la sociedad anfitriona. El plantador de iglesias comienza el proceso de discipulado viviendo como vivió Cristo y demostrando su ejemplo. El discipulado se ejerce y la confianza se construye mediante el trabajo conjunto con los miembros de la sociedad anfitriona desde el primer día: al mudarse, limpiar el terreno y construir una casa.

Por lo tanto, desde el inicio y durante las tres primeras etapas de la estrategia del ministerio holístico, la comprensión e implementación de gran parte de la actividad del obrero cristiano transcultural implica la participación de los miembros de la sociedad anfitriona. Esta es la temática predominante del libro de Steffen Líderes que pasan la posta: Plantación de iglesias y retirada progresiva. De este modo, cuando se llega a la etapa 4, el discipulado ya es un modo de vida. “Lo que me has oído decir en presencia de muchos testigos, encomiéndalo a creyentes dignos de confianza, que a su vez estén capacitados para enseñar a otros” (2 Timoteo 2:2).

Steffen exhorta firmemente al obrero cristiano transcultural a ceder el poder. El grado en el que el plantador de iglesias delegue responsabilidades será el grado en el que las iglesias locales se desarrollen y multipliquen (2006, págs. 254-257). Consideremos un plan de desarrollo del liderazgo donde los individuos y grupos calificados: (a) observan al misionero, (b) participan codo a codo, (c) ejercen el liderazgo local con el



Figura 3: Pasando la posta

apoyo y el entrenamiento misionero y (d) entrenan a otros creyentes locales. (p. 262).

Sobre la base de estas actividades de discipulado en el contexto del ministerio, ¿cuáles son las necesidades de capacitación?

ETAPA 5

RETIRADA PROGRESIVA

En la estrategia de cinco etapas para el ministerio holístico, es en este punto donde se comienza al definir primeramente la meta final. Cuando el ministerio ha alcanzado esta etapa, quienes dirigen las iglesias locales son los ancianos y diáconos locales. Los proyectos comunitarios son dirigidos y mantenidos por personas orientadas y capacitadas que han demostrado la visión y la competencia necesarias. Según Steffen, una estrategia de retirada progresiva responsable posee cuatro componentes principales (2006, págs. 322-323):

- Cambios de rol: previstos e implementados en las cinco etapas.
- Delegación de responsabilidades: sobre la base de la confianza y los resultados de las evaluaciones.
- Incorporación de principios bíblicos y modelos de otras disciplinas, por ejemplo, la antropología cultural.
- Un plan integral que considera tanto el final como el principio y une todos los aspectos del ministerio.

Hay dos recursos donde encontrará más detalles sobre la estrategia de cinco etapas para el ministerio holístico. El primero es la traducción al español del libro de Steffen, titulado Líderes que pasan la posta: Plantación de iglesias y retirada progresiva. Este libro fue publicado y distribuido por Editorial Kairos en Buenos Aires, Argentina. El segundo es un (curso) módulo de capacitación ofrecido a través de Recursos Estratégicos Globales, un proveedor de recursos para el movimiento misionero latinoamericano ubicado en Córdoba, Argentina. Encontrará más información sobre REG y los recursos disponibles en www.reg.org.ar.

Basándonos en esta descripción de las cinco etapas del ministerio holístico, volcaremos nuestra atención a la capacitación misionera. ¿Por dónde empezamos?

¿Cuál es el camino a seguir para diseñar y brindar una capacitación intencional e integral?

UNA GUÍA PARA EL DISEÑO DE UNA CAPACITACIÓN INTEGRAL

Basándonos en las cinco etapas del ministerio holístico, volcaremos nuestra atención a la capacitación misionera. Al comienzo de este capítulo propuse que la estrategia general para el ministerio es realmente la base para determinar todos los aspectos del programa de capacitación para un obrero cristiano transcultural. Una vez establecida la meta final, se puede definir el perfil del obrero cristiano transcultural. ¿Qué debe saber, ser y hacer una persona para llevar a cabo eficazmente los objetivos del ministerio establecidos al principio? ¿Cuál es el perfil del obrero cristiano transcultural?

EL PERFIL DEL MISIONERO: SABER, SER Y HACER

Hay numerosos ejemplos internacionales de perfiles misioneros. La Alianza Evangélica Mundial ha documentado varios de estos talleres de elaboración del perfil. Los perfiles son tan diversos como un obrero transcultural recién iniciado en Argentina a un plantador de iglesias de la India. También se han creado perfiles para capacitadores norteamericanos, capacitadores latinoamericanos y misioneros de diversas agencias. Un ejemplo de perfil relacionado con una agencia proviene de la Misión Nuevas Tribus (MNT), que creó perfiles de sus plantadores de iglesias transculturales, así como también de su personal de apoyo. Para MNT, estos perfiles funcionan como la base para diseñar la capacitación misionera. Otro ejemplo es el Centro de Capacitación Misionera Transcultural (CCMT) de Córdoba, Argentina. Basándose en el perfil de un obrero transcultural recién iniciado, el centro de capacitación de Córdoba determinó objetivos de capacitación específicos y diseñó experiencias de aprendizaje. Lo mismo ha ocurrido con el CECAM, Centro de Capacitación Misionera de Huehuetenango, Guatemala.

Estrategia de salida y etapas definidas + Taller de elaboración de perfiles	= Descripción precisa del saber, hacer y ser

En este punto es necesario hacer una aclaración. Crear un perfil misionero ajeno a un contexto ministerial específico implica que el perfil será más general que específico. Una

lectura cuidadosa de los perfiles creados por la Alianza Evangélica Mundial mostrará que contienen descripciones generales de las competencias misioneras. Como tal, son útiles mayormente para tener un panorama general de las clases de personas que serán eficaces para el trabajo

transcultural. Para el diseño de una capacitación específica, resulta más útil crear un perfil específico para la agencia de envío o de recepción y/o el ministerio. Los objetivos y las necesidades de los ministerios de InterAct en la Media Luna del Pacífico Norte son distintos a los objetivos y las necesidades de la Misión Nuevas Tribus en Papua Nueva Guinea. Lo que mejor determina el diseño de la capacitación misionera es un perfil preciso y detallado, específico para el objetivo establecido y el escenario dado. Por lo tanto, a partir de la base de una estrategia de salida progresiva y las cinco etapas del ministerio (a) es posible la precisión, y (b) los detalles se pueden definir de manera realista. Sin la estrategia y las etapas definidas, lo máximo que se puede lograr en un proceso de elaboración de perfil son generalidades más amplias. Dicho de otro modo, primero debemos determinar lo que vamos a hacer en el ministerio, luego podemos describir quién lo hará. Hay una analogía en el primer capítulo de Corintios, versículo 12, donde cada parte del cuerpo realiza una función de acuerdo a su naturaleza. Los ojos ven, los oídos oyen y las manos tocan. Si el objetivo es escuchar música maravillosa para elevar el alma hacia la santidad, entonces la función necesaria es la que cumple el oído. El qué determina el quién.

LAS CINCO ETAPAS DEL MINISTERIO COMO FUNDAMENTO DE LA CAPACITACIÓN

Hasta ahora, he dicho en este capítulo que las cinco etapas del ministerio holístico son el fundamento para diseñar y brindar la capacitación misionera. En la estrategia de cinco etapas, la capacitación misionera es un componente de la etapa 1. Si observamos las etapas 2 a 5, ¿en qué forma los componentes de estas cuatro etapas proporcionan una base para el contenido y el contexto de la capacitación? Contestemos esta pregunta examinando cada etapa individualmente. La Tabla 3 resume los componentes clave de las etapas 2 a 5.

Tabla 3: Las cinco etapas como el fundamento de la capacitación

Preentrada	Preevangelismo	Evangelismo	Postevangelismo	Retirada progresiva
PREPARACIÓN	RELACIONES	MINISTERIO	DISCIPULADO	ESTRATEGIA DE RETIRADA
Formación espiritual Experiencia ministerial a través de la iglesia local Investigación sobre la sociedad anfitriona Capacitación en teología Capacitación en misionología Estrategia de ministerio Formación de equipos apoyo	Asignación en la sociedad anfitriona Desarrollo de amistades Adquisición del idioma y la cultura Seguir el ejemplo de Cristo en la manera de vivir. Análisis del sistema de la cosmovisión Preparación para la narración / enseñanza	Procesos de enculturación Mensaje contextualizado Colocar los fundamentos para la enseñanza Análisis de los supuestos de la cosmovisión Uso de la narración de historias Desarrollo del plan de estudios	Contextualización Discipulado Desarrollo del liderazgo Reproducción	Transición de roles Multiplicación

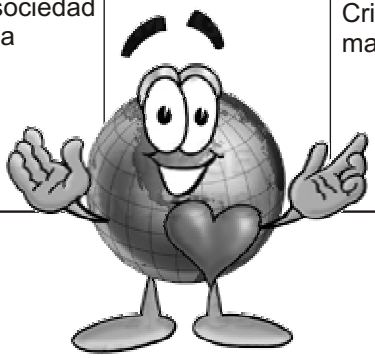
LA ETAPA DE PREEVANGELISMO COMO BASE PARA DISEÑAR Y BRINDAR LA CAPACITACIÓN

Una vez que un obrero cristiano transcultural es designado para trabajar en una sociedad anfitriona, la etapa de preevangelismo del ministerio holístico incluye cinco componentes principales: (a) las relaciones, (b) la adquisición del idioma y la cultura, (c) el estilo de vida, (d) la cosmovisión y (e) la narración y la enseñanza. Por lo tanto, por ser esenciales para un ministerio eficaz, estos componentes luego servirán como guía para diseñar y brindar la capacitación misionera. ¿Qué temas de capacitación y actividades de aprendizaje se necesitan para preparar al obrero cristiano para construir relaciones en un entorno transcultural, adquirir el idioma, vivir de forma piadosa, ministrar a nivel de la cosmovisión, y narrar y enseñar las Escrituras? La Tabla 4 enumera algunos temas curriculares posibles que corresponden a los requisitos de la etapa 2. Las columnas de la

Tabla 4 representan los cinco componentes del preevangelismo. Los temas curriculares se enumeran en cada columna.

Tabla 4: Temas curriculares de la etapa 2

Etapa 2: Preevangelismo				
Relaciones[4]	Adquisición del idioma y la cultura	Estilo de vida	Cosmovisión	Narración y enseñanza
Con Dios Consigo mismo Con la familia Con las iglesias patrocinadoras Con las iglesias receptoras Con los colegas Con los compañeros de ministerio en el campo Con la sociedad anfitriona	Introducción a la antropología cultural Metodologías de investigación cultural Técnicas de aprendizaje del idioma Fonética y fonémica Morfología Análisis lingüístico	Etnocentrismo Conciencia cultural Ajuste cultural Adquisición de la cultura Adaptación cultural Lazos de confianza Seguir el ejemplo de Cristo en la manera de vivir.	Análisis cultural Introducción a las cosmovisiones La naturaleza de las cosmovisiones Cómo se forman Cómo cambian Repercusiones de un enfoque de cosmovisión Consecuencias Religiones populares	Introducción a la narración de historias El carácter y el poder de las historias La relación entre historia y cosmovisión Comunicación transcultural Narración o enseñanza cronológica de la Biblia El rol de la metanarrativa Temáticas y temáticas opuestas Tipos y arquetipos



Cada uno de los que hemos participado en capacitación misionera reconocerá que cualquiera de los temas curriculares mencionados en la Tabla 4 puede representar un curso de capacitación real con sus propios menús desplegables. Por ejemplo, la materia

4 En el área de formación espiritual, las disciplinas espirituales se describen mejor, no como conceptos abstractos (amor, pureza y generosidad) ni como deberes por realizar (leer la Biblia, rezar, ofrendar) sino en el contexto de las relaciones. Por lo tanto, prefiero que las disciplinas espirituales se traten en el contexto de la capacitación con referencia a las relaciones mencionadas en la Tabla 4.

curricular de antropología cultural representa un curso que puede incluir las siguientes unidades: la definición de cultura, las teorías de antropología cultural, las instituciones culturales (organización social, parentesco, matrimonio, organización política, religión, economía y modos de producción) y la función de la cultura en la sociedad.

LA ETAPA DE EVANGELISMO COMO BASE PARA DISEÑAR Y BRINDAR LA CAPACITACIÓN

Volviendo a la Tabla 3, la etapa de evangelismo incluye seis actividades principales: enculturación, contextualización, fundamentos, supuestos de la cosmovisión, narración de historias y desarrollo del plan de estudios. La Tabla 5 enumera los posibles temas curriculares que corresponden a las actividades de la etapa 3. Las columnas de la Tabla 5 representan las seis actividades de la etapa 3 con los temas curriculares enumerados en cada columna.

Tabla 5: Temas curriculares de la etapa 3

Etapa 3: Evangelismo					
Enculturación	Contextualización	Fundamentos	Supuestos de la cosmovisión	La narración de historias	Desarrollo del plan de estudios
Capacitación formal, no formal e informal Áreas de aprendizaje: habilidades cognitivas, afectivas y psicomotoras Estilos de aprendizaje Estilos de comunicación Enculturación social	Correlación entre forma y significado Contextualización crítica Sincretismo	Estrategia de retirada Planificación retrospectiva Puntos de partida Estrategias de plantación de iglesias Estrategias transformacionales	Estudios avanzados de la cosmovisión Metanarrativas Meta-autores Historias rivales Cambio cultural	Estudios narrativos avanzados La narración de historias en un entorno transcultural	Introducción al diseño instruccional Principios y procesos en el desarrollo del plan de estudios

En la Tabla 5 el lector puede observar alguna superposición con los temas curriculares de la Tabla 4, pero en general, el contenido curricular se profundiza. Los diseñadores y administradores de la capacitación misionera no necesitan hacer

conjeturas sobre el contenido del programa de capacitación o los requisitos que cumple el capacitador.[5] Basándose en la estrategia para el ministerio holístico, los temas curriculares del programa surgen con claridad de los fundamentos del mismo.

LA ETAPA DE POSTEVANGELISMO COMO BASE PARA DISEÑAR Y BRINDAR LA CAPACITACIÓN

Siguiendo con la estrategia de cinco etapas para el ministerio, la cuarta etapa, que Steffen denomina postevangelismo, incluye actividades ministeriales como una mayor contextualización, discipulado, desarrollo del liderazgo y reproducción (ver Tabla 3). Este punto merece una reflexión profunda. El discipulado o tutoría que describimos tiene lugar en un ámbito transcultural. Lo que funciona bien en Buenos Aires, Argentina, puede no ser eficaz con adolescentes urbanos de comunidades musulmanas en Hamburgo, Alemania que se han convertido a Cristo, o bien con ocupas de regiones periféricas de Bangalore, India, que se hayan comprometido a seguir al Señor Jesucristo. En cuanto al desarrollo del liderazgo, es fácil para los líderes occidentales asumir que la ideología y los valores de liderazgo que son habituales en las comunidades de negocios del sur de California son los mismos principios que necesitan los líderes de las iglesias Cree del oeste de Canadá. Pero esto puede no ser así, ya que en el discipulado o el desarrollo del liderazgo transcultural hay una necesidad extraordinaria de distinguir lo bíblico de lo cultural. Por ejemplo, ¿qué grado de planificación es el apropiado? ¿De qué formas Jesús usó la métrica para evaluar Su ministerio en la Tierra? ¿En qué se diferencian las disciplinas espirituales del cristianismo en su forma y significado del dharma del hinduismo o la práctica de meditación yoga del budismo zen? ¿Qué se considera un buen liderazgo en Nagaland o Manipur, India? ¿Cuál de las leyes irrefutables del liderazgo será refutada por líderes cristianos entre las iglesias mouk de Papua Nueva Guinea?

En cuanto a la capacitación misionera, la etapa 4 exige reflexionar más profundamente sobre la contextualización, las definiciones adaptadas de tutoría y

5 Los últimos capítulos de este manual se ocupan del entorno del programa de capacitación y los requisitos de los capacitadores.

discipulado, la ideología y los valores de liderazgo en un ámbito transcultural y el ministerio inspirado por Dios que se reproducirá en la sociedad anfitriona[6].

LA ETAPA DE RETIRADA PROGRESIVA COMO BASE PARA DISEÑAR Y BRINDAR LA CAPACITACIÓN

En la etapa final del ministerio, se ha llevado a cabo la retirada progresiva, han cambiado los roles y el ministerio se está multiplicando. ¿Cuáles son las implicancias de estas actividades en la capacitación misionera, ya sea en la etapa previa al trabajo de campo o durante los meses y años de ministerio? El programa de capacitación debería ocuparse de los fundamentos bíblicos para la planificación y del equilibrio entre planificación y espontaneidad según la guía del Espíritu Santo. Además, ¿cuáles son los roles específicos del obrero transcultural cristiano durante su ejercicio del ministerio en una sociedad anfitriona? ¿Cuándo es tiempo de cambiar los roles? ¿Cómo se hace? ¿Quién lo decide? ¿Mediante qué criterios se toma la decisión? ¿Cuál es el proceso de cambio? ¿Qué símbolos y rituales están asociados al cambio de roles? ¿Y cómo se ve todo lo anterior en un entorno transcultural? Estos temas son cruciales para el programa de capacitación misionera. ¿Quién tiene la experiencia y credibilidad para encarar estos importantes temas en el ámbito de la capacitación? La actividad del ministerio no sólo guía el contenido del programa de capacitación misionera, sino que también determina los requisitos de los propios capacitadores. Además, tenga en cuenta en base a las descripciones brindadas hasta ahora, que una capacitación adecuada requerirá un período significativo de tiempo.

UN EJEMPLO DE LA MISIÓN NUEVAS TRIBUS

Diseñar y brindar capacitación misionera en base a los fundamentos de las cinco etapas del ministerio holístico no son tareas teóricas. Desde 1994 hasta 2001, coordiné dicho trabajo para la Misión Nuevas Tribus (MNT), una de las agencias misioneras protestantes más importantes de América del Norte. El ministerio de MNT se ejerce para animistas de todo el mundo, desde los ayore de Paraguay hasta los taliabu de Indonesia.

6 Se pueden incluir temas adicionales en un programa de capacitación, que incluya entre otros aspectos: planificación en caso de imprevistos, supervivencia como rehén, sufrimiento, desarrollo comunitario, musicología, salud, higiene, medicamentos, primeros auxilios, destrezas prácticas (generadores y motores fuera de borda), destrezas técnicas (fotografía, radio, computadoras y paneles solares).

El alcance del ministerio incluye la plantación transcultural de iglesias así como múltiples facetas de desarrollo comunitario. Entre los 3200 misioneros de MNT encontramos traductores de la Biblia, consejeros de plantación de iglesias, pilotos de avión, maestros en escuelas misioneras, administradores y carpinteros.

En la década de 1990, el Comité Ejecutivo de la Misión Nuevas tribus creó una fuerza de tarea para evaluar y renovar su programa de capacitación en América del Norte. En ese momento, el programa contaba con 650 candidatos a misioneros y 225 docentes y miembros del personal en nueve emplazamientos en Estados Unidos y Canadá. El programa duraba cuatro años, de los cuales dos se dedicaban a los estudios bíblicos, uno a la misionología y el otro al idioma y la lingüística.

En lugar de evaluar y renovar al azar, el equipo empezó por el final y planificó de atrás para adelante. En base a las descripciones tomadas de las Escrituras y los cincuenta años de experiencia de la organización, comprendimos la descripción y función de multiplicar iglesias entre los practicantes de religiones tradicionales. Con esa base realizamos una serie de talleres para elaborar un perfil del plantador de iglesias tribales con la Misión Nuevas Tribus, así como de la mayor parte del personal de apoyo que posibilitaba los ministerios de plantación de iglesias. En base a esos perfiles, el equipo de evaluación de la capacitación planificó retrospectivamente a través de las etapas de ministerio descritas en este capítulo: retirada progresiva, transición de roles, desarrollo del liderazgo, evangelismo, aprendizaje del idioma y la cultura, desarrollo de relaciones y preentrada.

En base a los perfiles de los misioneros y las etapas claras del ministerio holístico, el programa de capacitación de MNT se evaluó y renovó durante un período de cuatro años. Los cambios que se hicieron no fueron arbitrarios ni al azar, sino específicos y estratégicos. En todo momento hubo un gran compromiso con las Escrituras. Al mismo tiempo, en todo momento se respetó la sabiduría y pericia de los plantadores aborígenes experimentados y el personal de apoyo.

APLICACIONES EN EL MOVIMIENTO MISIONERO DE IBEROAMÉRICA

Tenga en cuenta que las descripciones de las actividades ministeriales y las listas de los temas de capacitación correspondientes que se presentan en este capítulo son sólo

ejemplos. Los ejemplos están íntimamente relacionados con el ministerio de plantación de iglesias de Steffen con los ifugao de las islas Filipinas. En consecuencia, el lector deberá aplicar los principios de este capítulo a su contexto individual y único y realizar todas las adaptaciones necesarias.

El propósito general de este capítulo es proponer la intencionalidad y la especificidad al diseñar y brindar la capacitación. ¿Qué metas ministeriales se desea alcanzar con la capacitación? ¿Cuál es el proceso paso a paso para lograr esas metas? Entonces, ¿qué contenido de la capacitación prepara a los alumnos para esas metas y procesos específicos?

Los programas de capacitación, las facultades y los seminarios teológicos existentes pueden emplear la estrategia de cinco etapas y el desarrollo de perfiles misioneros para examinar la relevancia de sus programas académicos actuales. El modelo también puede ser utilizado por centros de capacitación emergentes, como los de Huehuetenango en Guatemala y Tegucigalpa en Honduras, para desarrollar aspectos del carácter y un plan de estudios dirigido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allen, Roland

1912 Missionary methods: St. Paul's or ours. London: R. Scott.

1962 Missionary methods: St. Paul's or ours. Grand Rapids, MI: William B. Eerdmans Publishing.

Hiebert, Paul G.

2008 Transforming worldviews: An Anthropological understanding of how people change. Grand Rapids, MI: Baker Publishing Group.

Kane, James Herbert

1987 The Making of a missionary. Grand Rapids, MI: Baker Publishing Group.

Mayers, Marvin K.

1997 Christianity confronts culture. Grand Rapids, MI: Zondervan.

Nevius, John Livingstone

1886 The Planting and development of missionary churches. Shanghai: Presbyterian Press.

2003 The Planting and development of missionary churches. Hancock, NH: Monadnock Press.

Steffen, Tom

1997 Passing the Baton: Church Planting that Empowers. La Habra, CA: COMD.

2006 Lideres que pasan la posta. Buenos Aires, Argentina: Editorial Kairos.

Volf, Miroslav
1996 Exclusion & embrace: A Theological exploration of identity, otherness, and reconciliation. Nashville, TN: Abingdon Press.

RECURSOS RECOMENDADOS

Las tres autonomías
http://en.wikipedia.org/wiki/Three-Self_Patriotic_Movement

Estrategia de cinco etapas
Líderes que pasan la posta: Plantación de iglesias y retirada progresiva por Tom A. Steffen

Planificación retrospectiva
http://www.glencoe.com/sec/teachingtoday/subject/backward_mapping.phtml

Enseñanza cronológica de la Biblia
http://www.ijfm.org/PDFs_IJFM/12_2_PDFs/role%20of%20the%20OT.pdf

Narración cronológica de la Biblia
http://www.chronologicalbiblestorying.com/

Modelos de plantación de iglesias
http://churchplanting4me.com/tutorial/churchplantingmodels.html

Estilos de comunicación
http://www.maec.org/cross/ (un libro en Internet sobre la comunicación transcultural)

Contextualización
http://www.missiology.org/mmr/printable/mmr38.pdf

Antropología cultural
Consultar los recursos incluidos al final del capítulo 5

Adquisición del idioma y la cultura
http://www.claware.com/

Metodologías de investigacióncultural
http://www.sil.org/computing/shoebox/

Desarrollo del plande estudios
http://www.ascd.org/

Áreas de aprendizaje:
http://coe.sdsu.edu/eet/articles/BloomsLD/

Enculturación
http://home.snu.edu/~hculbert/encultur.htm

Etnocentrismo
http://www.allaboutphilosophy.org/ethnocentrism-faq.htm

Religiones populares
Hacía un entendimiento de las religiones populares por Hiebert, Shaw y Tienou

Correlación entre forma y significado
http://papers.billandrobinharris.com/Syncretism-Form-Meaning.pdf

Capacitación formal, no formal e informal
http://www.oecd.org/document/25/0,2340,en_2649_37455_37136921_1_1_1_37455,00.html

Diseño de la enseñanza
http://www.instructionaldesign.org/

Técnicas de la adquisición del idioma
http://www.sil.org/lglearning/

Desarrollo del liderazgo
: Líderes que pasan la posta: Plantación de iglesias y retirada progresiva por Tom A. Steffen

Estilos de aprendizaje
: http://www.learningstyles.net/

Lingüística
: http://www.sil.org/LINGUISTICS/

Metanarrativa
: http://www.postmodernpreaching.net/metanarrative.htm

Morfología
: http://www.sil.org/computing/comp-morph-phon.html

Multiplicación
: http://strategicnetwork.org/pdf/kb20132.pdf

Principios de la iglesia neotestamentaria
: http://www.bible.org/page.php?page_id=416

Preevangelismo
: Líderes que pasan la posta: Plantación de iglesias y retirada progresiva por Tom A. Steffen

Fonémica
: http://www.nifl.gov/readingprofiles/MC_Phonemics.htm

Fonética
: http://www.ic.arizona.edu/~lsp/Phonetics.html

Perfil (perfil de competencias)
: Solicitar copia de la tesis de Strauss a www.reg.org.ar.

Cambio de roles
: Líderes que pasan la posta: Plantación de iglesias y retirada progresiva por Tom A. Steffen

Narrativa (narrar historias)
: Consultar los recursos incluidos al final del capítulo 6

Sincretismo
: http://www.missiology.org/mmr/printable/mmr38.pdf

Formación de equipos
: http://strategicnetwork.org/index.php?loc=kb&view=v&id=14225&fwo=TEAM%20DYNAMICS&

Capacitación
: http://www.theimtn.org

Desarrollo transformaciona
: http://www.transformational-development.org/ (seleccione la opción en español de este sitio)

CAPÍTULO 3

GUÍA Y HERRAMIENTAS PARA DISEÑAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

OMAR GAVA

HERRAMIENTAS Y PROCEDIMIENTOS PRÁCTICOS PARA EL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Nota: Como uno de los recursos para este capítulo, se contó con el valioso aporte del material que nos ha facilitado DeLonn Rance y que forma parte de su trabajo: ***"Plan básico de misiones en conjunto"*** preparado para las Asambleas de Dios. DeLonn puede ser contactado vía e-mail a la siguiente dirección:drance@agseminary.edu

INTRODUCCIÓN

En cuanto a la forma en que se diseña un programa de capacitación basado en los resultados deseados no necesitamos "inventar la rueda" y escribir mucho al respecto ya que, como se expresa en la sección "estructura y uso del manual", nuestra intención con la edición del presente trabajo es valorizar los trabajos relacionados con éste y otros temas que hacen a la capacitación.



Existe un material valioso y disponible en el manual "Diseño y Evaluación de la Capacitación Ministerial Integral" el cual necesariamente debe ser consultado por quienes quieren elaborar un programa exitoso de capacitación misionera, ya sea que quieran comenzar con un nuevo programa o mejorar o reformular uno ya existente. (ver el capítulo 2: El diseño de la capacitación misionera integral y el capítulo 3: Fundamentos para guiar el diseño de capacitación).

En virtud de ello, en esta sección únicamente queremos dar algunas guías, conceptos y orientaciones prácticas adicionales que estimamos son de valor.

Los estudiantes son los principales protagonistas de todo proceso de capacitación misionera y ellos son adultos, por lo que hay que tener en cuenta la forma en que los adultos aprenden y son formados. El rol del participante adulto en un proceso de aprendizaje, es diferente al de un niño proyectándose con un mayor alcance que el de ser un receptor pasivo, tomador de apuntes, conformista, resignado memorista o simple repetidor de las enseñanzas impartidas por un instructor, docente o facilitador. La participación implica el análisis crítico de las situaciones planteadas, a través del aporte de soluciones efectivas. La Andragogía como un proceso continuo de excelencia, conlleva la misión final, de proveer un mejor nivel de vida personal y laboral del estudiante. Ver más sobre Andragogía en el capítulo sobre Características del capacitador efectivo.

La experiencia de aprendizaje debe ser más bien resolutiva, intencional, eficaz y creativa en el sentido que provea recursos que den soluciones que definan en segundos el escenario de las competencias que permitan capitalizar los errores y crear reservas que conduzcan al perfeccionamiento personal.

DeLonn Rance afirma que los procesos de la formación misionera son medios utilizados por el Espíritu Santo para capacitar y ungir misioneros para el servicio y que el desarrollo, el uso y la renovación de los procesos de formación misionera deben ser informados y formados por la realidad de que es el Espíritu Santo el que llama y capacita al misionero.

1. EL DISEÑO CURRICULAR

Cuando hablamos del diseño curricular de un programa de capacitación misionera, nos referimos al conjunto de competencias fundamentales, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que los estudiantes deben alcanzar en un determinado nivel formativo. De modo general, el diseño curricular responde a las preguntas ¿qué necesitamos y queremos lograr?, ¿qué enseñar?, ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo, en el sentido educativo, es el diseño que permite planificar las actividades académicas y otras complementarias. Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción formativa. De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que han de ser hechas para posibilitar la capacitación integral de los estudiantes. El concepto currículo en la actualidad y más específicamente relacionado con la capacitación misionera

transcultural, no se refiere sólo a la estructura del plan y programa de estudio, sino a todo aquello que está en juego en el aula como asimismo a todos los aspectos del programa, incluyendo la prácticas e inmersión transcultural.

Dentro del nuevo marco de la enseñanza/capacitación, los contenidos curriculares son un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que deben aprender y adquirir los educandos, y que los capacitadores deben estimular para incorporarlos en la estructura cognitiva del estudiante y en su experiencia personal.

1.1 El currículo consiste en experiencias concretas de aprendizaje planificadas y guiadas.

1.2 El currículo incluye materias/módulos de estudio.

1.3 El currículo se compone de actividades de aprendizaje organizadas y guiadas por un facilitador con la intención de producir cambios en el estudiante.

1.4 El currículo es la interfase entre intenciones y operaciones; entre el por qué, el qué y el cómo de una actividad educativa.

1.5 El currículo es todo el conjunto de procesos utilizados para identificar las necesidades del aprendiz y cooperar con él para satisfacer tales necesidades".

1.6 El currículo en un centro de capacitación, necesariamente incluye un período de inmersión transcultural a lo cual nos referimos en detalle al final de este capítulo

Por lo general, al querer iniciar con un programa de capacitación, los responsables comienzan por armar el programa de estudios elaborando la lista de materias que formarán la oferta académica del programa. Qué enseñan otras instituciones siempre suele ser la primera referencia, sumándose el interés de ser innovadores incorporando así materias o módulos que otros no ofrecen. La concentración central se pone en las materias y los profesores que las dictarán dejando de lado así los otros aspectos mencionados más arriba.

Se presenta a continuación un ejercicio práctico para quienes habiendo leído el manual y los capítulos antes citados, están listos para armar y/o evaluar un programa.

2. PROCEDIMIENTO

2.1 Como se expresa en el capítulo 7, valoramos La estrategia de cinco etapas que propone Steffen en su libro Líderes que pasan la posta: Plantación de iglesias y retirada progresiva, la cual define la meta final del ministerio al comienzo del mismo. ¿Cuál es la meta final? Después, ¿cuál es la estrategia de retirada progresiva? Es la paradoja de comenzar por el final. Sobre la base de la estrategia de retirada progresiva, quienes trabajan en la capacitación transcultural pueden identificar el lugar por donde empezar la capacitación, así como la evolución paso a paso del ministerio en dirección a la meta final. En la siguiente tabla, se describen las cinco etapas y se mencionan varias actividades clave de cada etapa.

Tabla 1: La estrategia de cinco etapas para un ministerio holístico

Pre-entrada	**Pre-evangelismo**	**Evangelismo**	**Post-evangelismo**	**Retirada progresiva**
PREPARACIÓN	*RELACIONES*	*MINISTERIO*	*DISCIPULADO*	*ESTRATEGIA DE RETIRADA*
Formación espiritual Experiencia ministerial a través de la iglesia local Investigación sobre la sociedad anfitriona Capacitación en teología Capacitación en misionología Estrategia de ministerio Formación de equipos Apoyo	Asignación en la sociedad anfitriona Desarrollo de amistades Adquisición del idioma y la cultura Seguir el ejemplo de Cristo en la manera de vivir. Análisis del sistema de la cosmovisión Preparación para la narración / enseñanza.	Procesos de enculturación Mensaje contextualizado Colocar los fundamentos para la enseñanza Análisis de los supuestos de la cosmovisión Uso de la narración de historias Desarrollo del plan de estudios	Contextualización Discipulado Desarrollo del liderazgo Reproducción	Transición de roles Multiplicación

Si bien los contenidos de la columna 1 designada como Pre-entrada deben ocurrir antes de que el misionero salga para el campo misionero, los aspectos mencionados entre las columnas 2 a 5, necesariamente deben ser abordados y en alguna medida deben también tomar lugar antes de ir al campo. Estos temas son competencia del programa de capacitación transcultural y quienes son

responsables del entrenamiento misionero, deben preguntarse cómo se logran esos objetivos, qué hay que hacer para que tal capacitación tenga lugar.

Es verdad que el misionero aprenderá muchas cosas de forma práctica una vez que esté en el campo y comience a ministrar, sin embargo no es sabio esperar que allí se "entere" de lo que le corresponde hacer en cada etapa según el modelo sugerido.

El modelo que propone Steffen es una herramienta muy útil al momento de armar el programa y establecer las diferentes actividades, dinámicas, módulos, etc. Recomendamos la lectura y estudio del libro de Steffen "Líderes que pasan la Posta" entre quienes tienen la responsabilidad de guiar un proceso de capacitación y los profesores respectivos.

2.2 En el Manual El diseño de la capacitación misionera integral, se presentan las herramientas para la elaboración del perfil del misionero. En diferentes partes de Latino América y otras partes del mundo, han tomado lugar consultas misionológicas para elaboración de los perfiles correspondientes a cada región. Tengamos en cuenta:

2.2.1 El perfil declara lo que se quiere lograr mediante un programa de capacitación integral. Una vez hecho el perfil se sabe lo que se quiere.

2.2.2 Luego viene la tarea de "cómo lograrlo" y surgen entre otras, las siguientes preguntas:

2.2.2.1 ¿Qué aspectos del perfil son competencia de un programa de capacitación misionero transcultural? Es importante identificarlos a fin de no pensar que todos los componentes del perfil son temas de pertinencia del centro y que se deben lograr con su programa. En el perfil más abajo inserto, resaltado en negrita, se encuentra lo que sería de competencia del centro en base a lo cual debe armarse el diseño curricular. Obviamente habrá variables entre los distintos programas, pero queremos con este ejemplo remarcar la

importancia de identificar los objetivos pertinentes al programa de capacitación. En los demás, coloco del lado derecho letras que se refieren a quién le corresponde trabajar el aspecto referido (no debe tomarse como un absoluto sino como una idea):

"P" se refiere a responsabilidad personal del candidato

"I" se refiere a responsabilidad de la iglesia

"IT" se refiere a institución teológica

"EE" se refiere a la estructura de envío

Debajo del perfil, inserto un trabajo realizado por Jonathan Lewis, imprescindible para poder usar correctamente el perfil que se realice y sacarle el mayor beneficio dentro del programa que se quiera llevar a cabo especialmente en el aspecto evaluativo.

2.2.2.2 ¿Qué programa es necesario implementar?

2.2.2.3 ¿Cuál es el entorno adecuado?

2.2.2.4 ¿Quiénes son los capacitadores calificados?

2.2.2.5 ¿Cuánto debe durar?

3. PERFIL DEL MISIONERO LATINOAMERICANO

DESCRIPCIÓN

El misionero es una persona enviada por su iglesia a otro lugar o cultura donde hay poca presencia cristiana, para llevarles el evangelio. Cumple su misión demostrando una vida ejemplar y explicando el evangelio en una manera que el pueblo pueda comprender. Apunta a la conversión de la gente y su incorporación. Enseña a la gente que obedezcan los mandamientos de Cristo. La meta final de su actividad misionera es un cuerpo de discípulos de Cristo capaces de llevar adelante la obra de evangelización y discipulado.

A. RELACIONES ECLESIÁSTICAS

1. Es miembro comprometido de una iglesia local. P
2. Mantiene un buen testimonio. P
3. Sabe sujetarse a la autoridad de la iglesia. P
4. **Sabe compartir la tarea misionera con la iglesia.**
5. Entiende la visión de la iglesia. I
6. Tiene el respaldo de la iglesia para ir a las misiones. I

7. Ejerce un ministerio aprobado en su iglesia. I
8. Sabe mantener la comunicación con su Iglesia/denominación. I
9. Sabe relacionarse con otros cuerpos eclesiásticos. I

B. ANTROPOLOGÍA CULTURAL

1. Puede analizar su propia cultura.
2. Es consciente de su etnocentrismo.
3. Está informado de las etnias del país. P/EE
4. Es respetuoso de otras culturas.
5. Conoce la antropología bíblica.
6. Puede contextualizar principios bíblicos.
7. Elabora una cultura del reino.
8. Tiene una experiencia misionera a corto plazo.
9. Puede ver con ojos antropológicos.
10. Puede adaptarse a otra cultura.

C. RELACIONES INTERPERSONALES

1. Aplica principios bíblicos en sus relaciones interpersonales.
2. Sabe manejar conflictos interpersonales.
3. Mantiene buenas relaciones familiares. P
4. Busca relaciones con otros que no son como él.
5. Mantiene una actitud correcta ante la crítica.
6. Tiene conocimientos básicos de la psicología. P
7. Sabe escuchar a otros y responder apropiadamente.
8. Tiene experiencia en vivencia comunitaria.
9. Sabe desarrollar amistades íntimas, no últimas. P

D. COMUNICACIÓN TRANSCULTURAL

1. Conoce la cultura receptora. P/EE
2. Está dispuesto a identificarse con la cultura anfitriona.
3. Conoce lo que es la comunicación. P
4. Conoce como manejar el choque cultural.
5. Valora a todos igual sin prejuicios raciales.
6. Está dispuesto a encarnarse.
7. Enfrenta problemas de la comunicación.
8. Interpreta el mensaje verbal y no verbal.
9. Sabe distinguir entre principios bíblicos y costumbres. I/IT
10. Detecta puntos de contacto culturales para la evangelización.

E. ORIENTACIÓN LINGÜÍSTICA

1. Es disciplinado y perseverante.
2. Conoce técnicas de aprendizaje de idiomas.
3. Muestra disposición de aprender.
4. Es humilde y no inhibido. P/I
5. Puede reírse de sus propios errores.
6. Conoce las reglas de fonética.
7. Sabe reconocer giros idiomáticos y gestos.
8. Tiene experiencia de aprendizaje de idiomas.

F. CONOCIMIENTO BÍBLICO

1. Está convencido que la Biblia es la Palabra de Dios. I
2. Conoce y ama la Biblia. P/I/IT
3. Hace exégesis e interpretación. P/I/IT
4. Conoce geografía, costumbres, historia, canon, etc.
5. Entiende que contiene la solución a la problemática humana.
6. Sabe enseñar la Biblia usando varios métodos. P/I/IT
7. Aplica el mensaje bíblico personalmente y a lo cotidiano.
8. Conoce las bases bíblicas de la misión.
9. Tiene el hábito de memorizar escrituras.
10. Conoce el método inductivo del estudio bíblico.

G. CONOCIMIENTO TEOLÓGICO

1. Conoce a Dios, su persona y obra. P/I/IT
2. Comprende la misión de Dios.
3. Conoce la doctrina y el plan de salvación. I/IT
4. Conoce la función y misión de la iglesia.
5. Conoce el concepto y la proyección del Reino.
6. Domina los métodos de crecimiento de la iglesia. P/I/IT
7. Conoce teología sistemática. P/I/IT
8. Conoce las corrientes teológicas contemporáneas.
9. Conoce las distintas religiones.
10. Sabe defender la autenticidad y autoridad de la Biblia. P/I/IT

H. LIDERAZGO

1. Es sensible a la voz de Dios.
2. Sabe trabajar en equipo.
3. Sabe delegar responsabilidad.

4. Planea y establece objetivos.
5. Alienta, motiva y transmite visión.
6. Es un administrador.
7. Tiene experiencia como líder.
8. Conoce sus limitaciones.
9. Sabe detectar y usar dones en otros.
10. Sirve con renunciamiento.
11. Demuestra flexibilidad.

I. DISCIPULADO

1. Ha sido discipulado.
2. Muestra sensibilidades a las necesidades del recién nacido.
3. Es ejemplo como discípulo y digno de ser imitado.
4. Transmite vida y no solo conocimientos.
5. Tiene conocimientos de consejería pastoral y sanidad interior.
6. Demuestra amor para sus discípulos.
7. Conoce métodos y estrategias de discipulado.
8. Es mentor.
9. Forma discípulos que a la vez discipulan.

J. EVANGELISMO

1. Evidencia una vida espiritual.
2. Conoce el mensaje. /IT
3. Muestra pasión por las almas.
4. Sabe comunicarse adecuadamente.
5. Presenta el evangelio persona a persona. I/IT
6. Sabe preparar sermones evangelísticos. I/IT
7. Posee conocimientos de métodos y técnicas evangelísticas. I/IT
8. Sabe identificarse con la gente receptora cualquiera que sea.
9. Sabe responder a objeciones (apologética). I/IT

K. SALUD EMOCIONAL

1. Cuenta con la aprobación psicológica/emocional para el lugar.
2. Tiene resueltos conflictos emocionales mayores.
3. Se muestra abierto a recibir consejo para su salud emocional.
4. Tiene un concepto apropiado de si mismo (autoimagen).
5. Mantiene el equilibrio emocional.
6. Mantiene su motivación hacia lo que emprende.

7. Maneja positivamente el fracaso.
8. Cuenta con aprobación física para el lugar. P
9. Hace ejercicio físico, practica un pasatiempo o deporte. P
10. Toma un tiempo de descanso semanal y anualmente. P

L. VIDA ESPIRITUAL

1. Desarrolla una relación íntima con Dios.
2. Conoce la eficacia de la oración y ayuno.
3. Conoce principios de conflicto espiritual.
4. Desarrolla un estudio programado de la Biblia. P/IT
5. Demuestra el fruto del Espíritu. P/I
6. Ejerce sus dones espirituales. P/I
7. Demuestra una actitud de servicio. P/I
8. Exhibe una integridad moral. P/I

M. DESARROLLO DE ÉTICA CRISTIANA

1. Conoce principios bíblicos para la ética. I/IT
2. Analiza las normas de ética según principios bíblicos. I/IT
3. Exhibe el valor de conducirse según sus principios. P
4. Puede facilitar el desarrollo de una ética bíblica-autóctona.
5. Es honesto, veraz y justo. P
6. Respeta las leyes y normas establecidas.
7. Conoce la diferencia entre ética y doctrina. I/I

N. HABILIDADES PRÁCTICAS

1. Sabe aprovechar la situación natural del lugar.
2. Sabe "cultivar, criar y reparar." P
3. Sabe aplicar la ayuda comunitaria.
4. Posee habilidades laborales. P
5. Posee conocimientos de manualidades y recreación. P
6. Posee conocimientos de operación de equipos electrónicos. P
7. Sabe cumplir quehaceres domésticos. P
8. Posee conocimientos de primeros auxilios P
9. Posee conocimientos de higiene y prevención. P
10. Tiene conocimientos musicales.

USO DEL PERFIL

El diseño sistemático de capacitación misionera, comienza con la definición del producto de la capacitación y sigue con la metodología a usar en lograrlo. Para definir el producto nos preguntamos: ¿Que deseamos que la persona que cursa nuestro programa *conozca, sienta y pueda hacer al terminarlo?*

EL BLANCO

El blanco se puede definir en términos de capacidades. Estas capacidades forman el perfil del misionero. El *perfil* no tiene mucho sentido para un programa, salvo que la institución defina *normas* para cada capacidad. Estas normas deben ser medibles. "Sabe manejar la Biblia adecuadamente" puede ser una de las capacidades cognitivas del perfil, pero “adecuadamente” puede significar distintas cosas, según el caso. Algunas misiones pueden establecer una norma para traductores de la Biblia como: "hace exégesis utilizando los idiomas originales." Otra misión puede creer necesario que el misionero: "conoce los principios elementales de hermenéutica." Las normas establecidas afectan profundamente la metodología a seguir.

El perfil también incluye *habilidades* como "conoce métodos sistemáticos de evangelización personal." No es difícil establecer normas para estas habilidades como podría ser "conoce y utiliza el método “evangelismo explosivo." Estas capacidades se pueden medir por exámenes y/o observación.

Capacidades *afectivas o emotivas* como: "desarrolla una relación íntima con Dios" o "tiene pasión por las almas" son mas difíciles de medir. Se puede asignar tareas para tratar de producir estos efectos pero este tipo de actitud es mas contagiado que enseñado. La evaluación de estos elementos son más subjetivos pero en un ambiente donde se vive con el candidato, se muestra con los hechos.

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Para lograr el blanco, se arman programas. Los programas de capacitación se pueden analizar por su jerarquía dentro de sistemas de educación nacionales e internacionales. La ***educación formal*** responde a normas académicas e institucionales llevado a cabo por colegios y universidades. **La educación no formal** es menos académica y se dirige a la capacitación para el trabajo. ***La educación informal*** no tiene

programación. Es lo que aprendemos en el contexto de la familia y la sociedad en la cual vivimos. Es mas "contagiado" que enseñado.

Las categorías "formal," "no formal," e "informal" también corresponden a filosofías de educación. Se entiende por *formal* educación *teórica* de aula—lo que todos recibimos en el colegio. Por *no formal*, entendemos programas de *enseñanza práctica.* Programas informales ponen *énfasis en comunidad* y buscan principalmente la formación cualitativa del individuo. Cada uno de estos elementos filosóficos tienen su lugar en la capacitación de misioneros. Pero ninguno de los tres sirve aislado de los otros si se pretende formar obreros eficaces para el ministerio transcultural.

METODOLOGÍA

Una vez que se definen las capacidades y sus normas, se ve la forma más eficiente de lograr los resultados deseados. Los pasos para llegar se definen en *objetivos* específicos y se organizan en cursos y experiencias. Por ejemplo, para saber "manejar la Biblia adecuadamente," hay una serie de cosas que el candidato debe conocer y poder hacer como (a) leer la Biblia, (b) conocer las divisiones de la Biblia y sus libros, (c) conocer las reglas de estudio bíblico, etc.

Muchos conocimientos requeridos del misionero pueden ser transferidos por materias formales. Sin embargo, hay muchas partes del perfil que se lograran únicamente por experiencia. Otras, como la "transferencia" de actitudes se lograrán en manera informal.

CONTEXTOS

Hay tres contextos en los cuales se realiza la capacitación. Al primero lo denominamos la comunidad. El segundo, el trabajo, y el tercero, la escuela. Estos tres contextos determinan en parte la eficacia con la cual se pueden aplicar metodologías para lograr los fines deseados.

PROGRAMAS INTEGRALES

Hay dos tipos de cursos que son necesarios, (a) cursos informales/no formales de capacitación para *candidatos* y (b) programas formales para la formación de *profesores* de misiones (profesorado o licenciatura). A nivel internacional, se necesitan programas para *misionólogos* (maestría y doctorado).

En general, se recomienda sujetar candidatos a un ambiente informal (comunidad de aprendizaje) que utiliza métodos basados en la educación no formal para desarrollar sus conocimientos y habilidades como practicantes. La oportunidad de estudiar un curso formal (teórico) que lleva a un título puede darse en años posteriores a esta experiencia inicial para lograr el mayor provecho en el candidato y para el movimiento. Es un error pensar que un curso formal en sí es suficiente preparación para el campo misionero.

Muchos profesores de misiones no tienen experiencia misionera, sin embargo, se sienten llamados a enseñar. Estos necesitan de una capacitación formal, teórica, y en lo posible, experiencias transculturales. Esta necesidad es urgente. No hay muchas instituciones de habla hispana que ofrecen programas de misionología de un buen nivel. Tal vez se tendría que pensar en un programa cooperativo entre varias instituciones que pudieran dictar seminarios ocasionales combinado con estudios "a distancia" autodidácticos.

La mayor responsabilidad para la formación de misioneros cae entre la iglesia local, programas de capacitación misionera con énfasis no formal y a la orientación que puedan dar las organizaciones misioneras. La capacitación de profesores de misiones y misionólogos cae principalmente a seminarios con sus programas formales.

FORMATO Y CONTENIDO CURRICULAR

A continuación y a manera de guía, sigue el formato que propone DeLonn Rance para las materias ó módulos que se enseñan en los programas de capacitación. Las variables pueden ser diversas según el enfoque del programa. En el CD adicional que acompaña a este manual, colocamos este capítulo incluyendo muchas otras materias sugeridas.

<table>
<tr><td colspan="3">Asignatura: INTRODUCCIÓN A LAS MISIONES</td><td>Nº</td></tr>
<tr><td>Código</td><td colspan="2">Ciclo</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4">Pre-requisitos:</td></tr>
<tr><td colspan="2">Nº Hrs./Ciclo 80</td><td colspan="2">Nº semanas/ciclo 16</td></tr>
<tr><td>Total Hrs./Sem. 5</td><td colspan="2">Hrs. Teo. /Sem. 3</td><td>Hrs. Pract./Sem. 2</td></tr>
<tr><td colspan="4">Duración de la Hora Clase: 50 min.</td></tr>
</table>

II. DESCRIPCION DE LA ASIGNATURA

La orientación de Introducción a las Misiones es tanto bíblica como contemporánea. El curso sigue una perspectiva internacional de las misiones.
Esta perspectiva se basa en el panorama bíblico y en el trato que el curso da a las Misiones. El mandato misionero se descubre tanto en el Antiguo como en el Nuevo Testamento. La Gran Comisión de Cristo se muestra como un modelo imperativo para una estrategia de misiones hoy. El curso está diseñado para que sea de uso práctico en la vida y el ministerio de los estudiantes. Los principios misioneros y las enseñanzas bíblicas llevan al estudiante a: 1º. Responder personalmente a las misiones, 2º. Resolver problemas actuales relacionados con las misiones en su propio país. El curso está compuesto de tres unidades.

En la primera unidad se considera La Misión Cristiana como patrimonio de la Iglesia y centrada en la Biblia. En la unidad dos se estudiará la Misión Cristiana y el mundo actual. En la tercera y última unidad se estudiará la Misión Cristiana y la Iglesia.

III. OBJETIVOS

1. Comprender el bosquejo general de lo que enseñan la Biblia sobre las misiones, con su prioridad en el evangelio, y apreciar esa prioridad.
2. Identificar el papel clave de la Iglesia Local en el plan de la evangelización del mundo.
3. Reconocer los desafíos y los problemas misioneros actuales relacionados en las misiones en su propio país así como en otras culturas.
4. Comprender la naturaleza misma del Espíritu Santo y su obra como iniciador, facultador, motivador y superintendente de las misiones.
5. Ser motivado a involucrarse y participar de una u otra forma en la labor misionera.

IV. CONTENIDOS

Primera Unidad:
- La misión cristiana: un patrimonio.
  1. Una misión internacional contemporánea.
  2. La misión de Dios al mundo.
  3. La misión de Cristo al mundo.
- La misión cristiana y la Biblia.
  4. La misión y un pueblo redentor.
  5. La misión y una nación redentora.
  6. Misiones neo-testamentarias: Servicio por el poder del Espíritu.
  7. Misiones neo-testamentarias: Surge un espíritu misionero.

Segunda Unidad:
- La misión cristiana y el mundo actual.
  1. El Espíritu Santo en las misiones del siglo veinte.
  2. La misiones hoy y el enfoque de la fe.
  3. La nueva era de las misiones.
  4. Una estrategia bíblica para el mundo de hoy.

Tercera Unidad:
- La misión cristiana y la iglesia.
  1. El instrumento de Dios para la evangelización del mundo.
  2. La iglesia autóctona: La diversidad en la unidad.
  3. La iglesia autóctona: La unidad en la diversidad.

V. ESTRATEGIA METODOLOGICA

La estrategia metodológica recomendada para el desarrollo de esta materia es en las siguientes modalidades:

SESIONES TEÓRICAS 60%
- Breves conferencias por el profesor.
- Panel-foro con la participación de especialistas en las misiones.
- Análisis de lecturas y videos sobre casos de misiones.
- Evaluaciones orales y escritas

SESIONES PRÁCTICAS 40%
- Investigación bibliográfica.
- Investigación de campo como entrevistas a iglesias, agencias misioneras nacionales y foráneas.

VI. BIBLIOGRAFIA

Nº	TITULO	AUTOR	EDITORIAL	AÑO	PAIS	BIBLIOTECA UCAD
1	El Espíritu Santo y el evangelismo mundial.	Hodges, Melvin	Vida.	1979	USA	1
2	Misión mundial tomo 1,2 y 3.	Lewis, Jonatan	Unilit	1995	USA	2
3	Evangelio del reino.	Ladd, George.	Vida.	1985	USA	1
4	Hombres claves en las misiones modernas.	Mebeth,Lein.	C.B.P	1980	USA	1

PERÍODO DE INMERSIÓN TRANSCULTURAL PREVIO AL TRABAJO EN EL CAMPO MISIONERO

MARENRRI DUBOY Y OMAR GAVA

INTRODUCCIÓN



Uno de los asuntos de importancia que fueron tratados en la consulta temática de capacitación que se llevó a cabo durante el III Congreso de COMIBAM en Granada, fue la necesidad de una experiencia de inmersión transcultural previa a la salida al campo misionero dirigida y supervisada, de la cual participe todo candidato a las misiones transculturales. Esta indicación fue (y es) *"la voz del campo"* que nos dispusimos a escuchar durante tan trascendental ocasión. Los misioneros presentes en la consulta se expresaron enfáticamente sobre su importancia. Se habló sobre la significativa diferencia existente entre quienes pasan por esa experiencia y quienes llegan a su lugar de labor sin la misma.

En los distintos formatos de capacitación, ya sea ofrecidos por ministerios, centros, programas o agencias, generalmente está contemplada algún tipo de experiencia transcultural. Entendemos que todo lo que se haga en tal sentido tiene su valor y contribuye a la formación del candidato. Es también en esta área en la que estamos experimentando crecimiento y perfeccionamiento debido a las constantes evaluaciones y experiencias. Hay una gran variedad de formatos, sin embargo la mayoría contemplan principios orientadores que son los que convalidan la experiencia como complemento esencial en la formación del candidato a la misión transcultural.

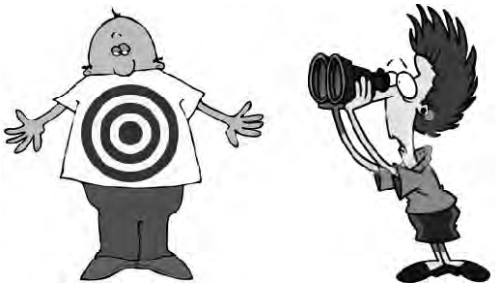
1. ¿EN QUÉ CONSISTE EL PERÍODO DE INMERSIÓN TRANSCULTURAL?

Es el complemento de la capacitación del candidato que tiene lugar de manera informal. Consiste en enviar al candidato para experimentar un tiempo vivencial asistido en un contexto transcultural, preferentemente entre un grupo étnico diferente al trasfondo y/o contexto de origen del candidato a misionero. El período de Inmersión Transcultural es una parte integral y esencial del entrenamiento misionero integral y no debe ser opcional. Es el entorno transcultural en donde muchas de las instrucciones teóricas recibidas cobran realidad y en donde las realidades interculturales se hacen comprensibles.

Siendo que la salida a un campo misionero transcultural es uno de los aspectos más relevantes en la experiencia del candidato, de su familia y de la iglesia a la cual pertenece, es importante que exista la seguridad de que el interesado califica para los mismos. Es a ésta comprobación que apunta el período de inmersión. Si no hay pruebas fehacientes al respecto es aconsejable no aprobar la salida de candidato alguno. Hay suficientes ejemplos, muy tristes, de quienes han sido enviados sin esa comprobación para luego en el campo demostrar la ineptitud correspondiente como para adaptarse, vivir y servir con alegría y eficiencia en un entorno transcultural.

El candidato debe de ser instruido y ha de conocer claramente cuál es su rol durante el tiempo en que viva entre la etnia anfitriona. Ha de mantenerse en ese rol y deberá cultivar su relación con el grupo humano entre el cual vive, aplicando sistemáticamente los principios aprendidos previamente durante su período de residencia en el centro o como participante de un programa de capacitación. La inmersión transcultural no debe considerarse una práctica ministerial aunque el candidato llegue a realizarla en cierta medida. Pensar en términos de “práctica ministerial”, distorsiona los objetivos de la inmersión, tanto de los de la institución capacitadora como los del propio candidato, predisponiéndolo incorrectamente para el tiempo que pasará entre sus anfitriones. La comunidad que lo recibe no ha de usarse como “objeto de estudio y experimento”.

2. OBJETIVOS



Los responsables el programa de entrenamiento, deben trazar y dar a conocer claramente los objetivos, tanto generales como específicos proveyendo a los candidatos de un manual-guía para la inmersión. Se impone que la orientación sea dada no únicamente por escrito sino que, el responsable o encargado del programa de inmersión, dedique suficiente tiempo para dar al grupo de candidatos orientación verbal clara y amplia al igual que un cronograma de desarrollo de actividades y experiencias de aprendizaje, lecturas y otros recursos, a fin de que sean aprovechados satisfactoriamente tanto en el tiempo como el espacio. Quien tenga a su cargo esta tarea, ha de asegurarse que los candidatos han comprendido las instrucciones y tiene que darles lugar a que manifiesten sus inquietudes y hagan todas las preguntas que tengan. Hay que tener en cuenta que se trata de una experiencia que en muchos casos provoca temor, amenazas, expectativas y emociones variadas y los candidatos tienen que sentirse acompañados en un todo por los responsables de su formación. La incertidumbre como fruto de falta de información o aclaración de dudas para nada es beneficiosa ni necesaria.

Sin embargo, no se ha de dar información detallada sobre la etnia entre la cual los candidatos han de hacer su inmersión; únicamente recibirán orientación suficiente como para que tengan un acercamiento respetuoso y para nada ofensivo. Esta indicación se fundamenta en el hecho de que lo que se procura durante el tiempo de inmersión, es que el candidato desarrolle por sí mismo, la habilidad de comprender al pueblo entre quienes vive, su cultura en sentido general y que sea capaz de describir su cosmovisión. Para este cometido los estudiantes participan durante el programa de entrenamiento de clases sobre misión transcultural. Entre otros recursos existe el manual de estudio etnográfico “Cómo Entender a un Pueblo” que ofrecemos en este manual en la sección recursos.

El siguiente es un listado de los resultados esperados en la experiencia de los candidatos al final de su período de inmersión transcultural:

1.1 Vinculación con la etnia

1.2 Ser aceptados con agrado por el grupo étnico

1.3 Aculturación o adaptación transcultural

1.4 Adaptarse a la forma de vida del grupo, tipo de comidas, etc.

1.5 Aprendizaje y uso del idioma

1.6 Aprendizaje de cultura, adaptación y valorización

1.7 Aprendizaje de códigos de comunicación

1.8 Trabajo en equipo

1.9 Autogestión

1.10 Manejo de las finanzas personales y del equipo

1.11 Vida devocional consistente

Detección y manejo del choque transcultural

Comprensión de la cosmovisión

Otros

Como tarea de campo, es útil solicitarle al candidato:

1.12 Trabajo etnográfico (Guía "Como Entender a un Pueblo" en sección recursos)

1.13 Trabajo monográfico (Pautas en sección recursos)

1.14 Lecturas relacionadas

Otros objetivos pueden contemplar los intereses de la iglesia o agencia que envía al candidato relacionados con algún proyecto determinado. A éste efecto, los responsables del programa pueden comunicarse con las iglesias y agencias enviadoras a fin de trazar tales objetivos.

3. EL LUGAR

La inmersión transcultural puede tener lugar dentro del mismo país en donde se desarrolla la capacitación, si es que existen conglomerados de grupos étnicos relativamente homogéneos, o en el extranjero. Es preferible que, de ser posible, los candidatos hagan su inmersión entre grupos y en entornos similares ó cercanos a las características de la gente entre las cuales está llamado a trabajar, ej: árabes, budistas, tribales, área rural ó metropolitana, etc. Una variable de grupos y entornos también es

recomendable ya que ello ocurre en la mayoría de los casos en la experiencia posterior de los candidatos, a saber: estar un tiempo en áreas rurales y otro en una ciudad.

4. LA VIVIENDA



En lo posible es bueno que los candidatos vivan con alguna familia del lugar. Ello dependerá del grupo familiar receptor, como también del número y estado civil del ó los candidatos. No es aconsejable que se ocasionen molestias a la familia receptora ni exponer a situaciones desagradables o de riesgo al ó los candidatos. Todo esto debe ser evaluado y aprobado o no por el coordinador de inmersión.

5. EL COORDINADOR

Debe ser una persona experimentada con al menos tres años de experiencia transcultural, sociable, espiritualmente maduro, con flexibilidad transcultural y eclesiástica. Que pueda diferenciar entre su rol de educador y el de amigo de los candidatos, no paternalista. Que conozca la dinámica de la capacitación misionera transcultural, la filosofía del centro que representa y es recomendable que tenga tres años o más de experiencia transcultural sin interrupciones (*Proverbios 26:10*).

La institución capacitadora a través de las visitas periódicas del coordinador de campo, puede dar clases no formales adicionales, guiar el proceso de aculturación, brindar apoyo pastoral y evaluar el ministerio en equipo, hacer cambios de ubicación, apoyar y guiar al grupo en la resolución de conflictos y realizar evaluaciones periódicas entre otras cosas. Este seguimiento es de mucha importancia y se debe dar información pormenorizada a los responsables del centro o programa. El coordinador no deberá permanecer más tiempo del necesario con los candidatos en el lugar de la inmersión, tanto al inicio del período como durante las visitas, ya que ello interfiere con el proceso de adaptación personal y la dinámica del aprendizaje.

6. EL LÍDER DEL EQUIPO

El grupo de candidatos necesariamente debe ser organizado con un líder al frente del mismo. Ese puesto puede rotar entre algunos o todos los miembros del grupo según lo determine el coordinador. El período de inmersión, al igual que el internado en un centro de capacitación, es un buen entorno para ejercitar el trabajo en equipo y sus dinámicas. El líder será quien vele que los objetivos y disciplina establecidos previamente se cumplan y será el interlocutor entre el equipo y el coordinador. Obviamente deben darse pautas claras al respecto de tal función.

7. EL TIEMPO DE DURACIÓN DE LA INMERSIÓN

Podemos sugerir un tiempo de entre tres y seis meses como adecuado o suficiente para lograr los objetivos que se pretenden. Las variables y ajustes serán determinadas por la complejidad o no de los objetivos del centro.

8. DISCIPLINA Y COORDINACIÓN

Los espacios para la realización de la inmersión transcultural deben ser solicitados y evaluados por el coordinador o responsable de la inmersión con suficiente tiempo antes para:

8.1 Contar con la aprobación de los dirigentes de la comunidad.

8.2 Conocer la logística necesaria y los costos de vida en el lugar.

8.3 Disponibilidad de escuelas para los candidatos con hijos.

8.4 Disponibilidad de instalaciones de salud, sistema de transporte, etc.

8.5 Factibilidad para el cumplimiento de los objetivos.

Las normas de convivencia y disciplina no necesariamente son las mismas que las contempladas durante el período de residencia, es muy probable que haya que hacer ajustes por las características del lugar y por el daño que le puede causar a las personas de la comunidad un comportamiento inadecuado por parte de un candidato al que la gente local tiende a homologar con un misionero experimentado. Debe prestársele especial atención al respeto por la cultura, el idioma, religión, prestar dinero, vestimenta

y el mantener relaciones sentimentales entre el candidato y algún miembro de la comunidad y la manera de relacionarse los candidatos.

9. LECTURAS

El uso del tiempo en el período de inmersión resulta un desafío. Las lecturas que se les asigne como obligatorias deben ser amenas y de acuerdo al perfil y realidad del campo, siguiendo un plan semanal, quincenal, mensual o trimestral, entregando informes periódicos y resúmenes que permitan su evaluación por parte de los profesores responsables o coordinadores.

Se sugieren libros sobre temas como: choque transcultural, discipulado y disciplina personal, trabajo en equipo, cosmovisión, animismo, antropología cultural, preparados para servir, discipulado transcultural, etc.

10. RETROALIMENTACIÓN

Esta es una parte importante del proceso lo cual debe ser contemplado y programado para el retorno de los candidatos al centro de capacitación con el objetivo de brindar a los participantes un espacio para:

10.1 Compartir sus vivencias, emociones, frustraciones

10.2 Coordinar sus ideas

10.3 Expresarse libremente delante de sus compañeros y profesores

10.4 Organizar sus fotos, videos, objetos, etc.

10.5 Armar sus presentaciones

10.6 Armado de la monografía

10.7 Evaluación final con el equipo del centro

Con dos semanas de tiempo se pueden lograr los objetivos mencionados. Es necesario que el equipo del centro y una ó más personas con experiencia en consejería, formen parte del plantel; si hubiere un psicólogo cristiano mucho mejor.

11. EVALUACIÓN



Es recomendable que se realicen dos tipos de evaluaciones.

Evaluaciones informales periódicas, coincidiendo con la visita del coordinador o alguna persona por él designado y que brinde los resultados de ese trabajo a los responsables del centro. Ello permite hacer las correcciones o cambios necesarios durante el período que dure la inmersión.

11.2 Evaluación formal al final del período de inmersión y preferentemente frente a las autoridades del centro con la presencia del coordinador de campo. El objetivo no es meramente a los fines de dar una nota sino la oportunidad para hablar del pro y los contras y dar las necesarias recomendaciones al candidato. Los resultados por escrito de tal evaluación pueden ser un documento de importancia para el pastor y la iglesia del candidato como también para su agencia de envío. Entre otros, estos serían aspectos destacables a evaluar:

11.2.1 Adquisición de una segunda lengua. Tiempo de dedicación y nivel de aprendizaje. Actitud que han tenido hacia el aprendizaje y cómo lo han usado en la comunicación. Identificar posibles dificultades y verificar si tiene que ver con actitud negativa o falta de la correspondiente dedicación.

11.2.2 Investigaciones de campo (Como conocer un pueblo), resúmenes de lecturas y todo tipo de trabajos escritos.

11.2.3 Actividades varias recomendadas. Visitas a ciertos lugares que expresan el corazón de la cultura, Ej.: plaza, feria, mercado, baños públicos.
Utilización del transporte público, participación en salidas de caza, pesca, buscar leña, asistencia comunitaria de cualquier tipo. Relacionamiento con los lugareños en actividades sociales, deportivas, etc.

11.2.4 Monografía. Cada persona escribe una monografía sobre su tiempo entre el grupo étnico en donde se deben describir los variados aspectos de la cultura y cosmovisión del grupo y sus implicaciones misionológicas. (mínimo 20 páginas). Debe escribirse de manera tal que quien jamás estuvo en tal lugar pueda tener información suficiente que le ayude a tener una comprensión aproximada del grupo y el impacto sobre quien hizo el trabajo.

11.2.5 Adaptación. De qué manera el candidato disfrutó de la cultura, qué aprendió de la gente, qué nuevos valores descubrió y cuáles de ellos quisiera incorporar en su vida y por qué. En qué y cómo se adaptó.

11.2.6 Sumisión al liderazgo. Disposición a obedecer los lineamientos planteados con antelación. Si se presentaron situaciones de conflicto cómo se confrontaron y dirimieron.

11.2.7 Estabilidad emocional. Cómo se manejó el choque cultural.

11.2.8 Vida y trabajo en equipo. Cómo lo disfrutaron y si experimentaron victoria que condujeron a una mayor cohesión. Identificar falencias que deben tratarse y áreas en las cuales es necesario trabajar.

11.2.9 Qué relatos o experiencias pueden expresarse de manera que sea fácil comprender y que el candidato ha sido aceptado y querido por sus anfitriones. Qué actitudes, conductas y actividades son demostrativas que en buen grado ha sido considerado por los lugareños como “uno de nosotros”.

Las experiencias del tiempo de inmersión tienen que arrojar como resultado, la verificación indudable que el candidato está preparado para salir al campo como misionero de carrera o largo plazo, vivir en un contexto transcultural, adaptarse al mismo, dispuesto a dejar atrás gran parte de su “paquete cultural”, disfrutar de la cultura anfitriona, volverse bi-cultural (ninguno muere a su cultura de origen aún dejando sus prácticas) e ir con la capacidad necesaria para identificar la cosmovisión del grupo y a partir de esa comprensión, saber presentar el evangelio de forma que puedan comprenderlo y creerlo.

CONCLUSIÓN

Lo expuesto surge de la experiencia personal de treinta años de capacitación, sumando la de otros colegas que me han enriquecido con sus aportes al estar trabajando juntos o compartiendo sobre el tema.

Los responsables de la capacitación y los capacitadores debemos tener en cuenta que el programa y diseño curricular no consiste en lo que se quiere ó debe enseñar, sino en lo que los alumnos necesitan y deben aprender. Es decir, que lo importante no son los conceptos que se quieren transmitir sino los resultados que se quieren ver, primero en los participantes y luego en el campo de labor.

El proceso de capacitación misionera, apunta a un desarrollo del candidato a misionero en las áreas del conocimiento, carácter y habilidades, pero puede resultar meramente cuantitativa y acumulativa (abultada información) y a la vez rutinaria y estática cuando en el escenario metodológico no hay innovación, o no se tienen en cuenta recursos y avenidas que apunten a los participantes y a la obtención de resultados integrales y significativos.

CAPÍTULO 4

DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN ETAPAS. MARCO DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA.

JOHN KAYSER

Traducido por Yamina Gava

INTRODUCCIÓN.

John Kayser, autor de este trabajo presenta la aplicación del enfoque de sistemas para planificar un programa de capacitación.

Aquí se presenta un modelo de planificación de un programa de capacitación basada en el enfoque de sistemas. Esto tiene su valor dado que entendemos que cada uno de los componentes del programa deben estar relacionados entre sí y conectados con la meta a seguir y los objetivos trazados. Sólo así es dable esperar alcanzar los resultados deseados. El capítulo completo se puede ver en su manual: *"Development of Competence-Oriented Missionary"* Training impreso únicamente en Inglés por Bethany International. Esta es una adaptación y contextualización de la sección: Educational Planning Framework, (Kayser, 1997, 2003 p.13)

PASO 1: VISIÓN GUIADA POR DIOS

Los programas educativos efectivos y creativos deben surgir de una visión guiada por Dios. La fuerza motora de la capacitación debe ser la visión, **NO** los fondos, los alumnos, las necesidades denominacionales y del campo misionero, o la competencia con otros. La visión debe:

1. Ser dada por Dios
2. Ser generada por el Espíritu
3. Glorificar a Cristo
4. Ser bíblicamente sólida y
5. Estar orientada al Reino de Dios.

En otras palabras, la visión surge de Dios, sus resultados dependen de Él y da como resultado la extensión del Reino de Dios para la gloria de Dios.

La visión generalmente se expresa en resultados. ¿Cuál es el objetivo general? Si su visión es “capacitar a misioneros” será demasiado débil y corta. Su visión tiene que ir más allá de eso. Debe expresar lo que los misioneros lograrán en relación al contexto étnico y religioso de los pueblos que irán a alcanzar.

Cuanto más precisa sea su visión, mejor se podrá desarrollar su programa de capacitación orientado a lograr esa visión.

EJERCICIOS DE COMPROBACIÓN:

- ¿Es su visión para el programa de capacitación dada por Dios?
- ¿Cuáles son las evidencias?
- Describa cómo comenzó.
- Describa cómo se ha desarrollado en el tiempo.
- Describa la resistencia a la visión así como aceptación que ha tenido por parte de otras personas.
- ¿Tiene la visión un enfoque claro para el programa de capacitación misionera transcultural?

En su declaración de visión usted debe especificar si formará académicos en misiones – y por ende se enfocará en aspectos académicos – o expertos en la obra misionera, y por lo tanto la capacitación incluirá tanto competencias ministeriales como áreas del conocimiento. La mayoría de los institutos, aún aquellos que dicen que entrenan a misioneros para el campo, brindan una capacitación mayormente enfocada en aspectos académicos.

NOTA: Esta guía está orientada a desarrollar una capacitación holística e integral, enfocada en el desarrollo de misioneros capaces y hábiles para el trabajo en el campo.

ELEMENTOS DE LA COMPETENCIA PARA LA OBRA MISIONERA

La competencia para la obra misionera transcultural no es un asunto sencillo. Consta de diversos componentes. Observe cómo los siguientes aspectos demuestran la

complejidad a la que se enfrentará la capacitación a fin de lograr el desarrollo de la competencia en los misioneros. La competencia incluye:

1. El **conocimiento** que deben adquirir los misioneros: teológico, misionológico, cultural, lingüístico y otro tipo de conocimientos.

2. Habilidades y destrezas que deben desarrollar los misioneros: idioma, comunicación, evangelismo, discipulado, enseñanza, capacitación, entre otras. Esto incluye la capacidad de relacionarse eficazmente y con *flexibilidad* con el **contexto** social y cultural.

3. Las **conductas** que deben evidenciar los misioneros (la manera de actuar, reaccionar y comportarse), las que son observadas con detenimiento por las personas.

4. La calidad del **proceso** general de interacción de los misioneros en un contexto ministerial y cultural, lo que incluye numerosos componentes interrelacionados. Por ejemplo: el conocimiento, la motivación, las habilidades, la situación, los resultados y otras dinámicas sociales y culturales.

5. La **dinámica espiritual** (vida y dones) de una vida bajo la guía y el poder del Espíritu.

En base a estas áreas, las personas forman impresiones y opiniones sobre los misioneros, decidiendo qué tan competentes creen que son. La competencia incluye cómo la comunidad considera el nivel de competencia del misionero.

¿Tiene un enfoque claro la visión? ¿Capacitan a personas para que sean evangelistas o misioneros?

EL SIGNIFICADO DE LAS PALABRAS "EVANGELISMO" Y "MISIONES"



Muy a menudo se emplean los términos “misiones” y “evangelismo” como si se refiriesen a lo mismo. La palabra “evangelismo” viene de la Biblia, del término griego “evangelidzo” que significa “proclamar las buenas nuevas”. La palabra “misión” no se usa en la Biblia, sino que viene del latín “missio” y significa “enviar”. Un misionero es un “enviado”, generalmente enviado a un lugar lejano o al extranjero.

Si bien la palabra “misiones” no se emplea en la Biblia, sin duda el concepto sí es bíblico. El versículo más conocido de las Escrituras que revela este concepto se encuentra en Mateo 28:19-20: “Por tanto, id, y haced discípulos a todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre, y del Hijo, y del Espíritu Santo; enseñándoles que guarden todas las cosas que os he mandado; y he aquí yo estoy con vosotros todos los días, hasta el fin del mundo. Amén.” (Versión: Reina Valera, 1960)

Por lo tanto, todo el que es enviado a predicar el evangelio es tanto un misionero como un evangelista, ya sea que predique a un vecino o que lleve el evangelio por todo el mundo. Sin embargo, en el uso corriente de estos términos, existe una diferencia entre evangelistas y misioneros según adónde vayan y a quién se dirijan con el mensaje. Los evangelistas generalmente se dirigen a las personas en su mismo país cuya cultura, idioma y contexto son iguales o similares a los suyos.

A veces van a otros países para realizar tareas evangelísticas, por lo general en forma de cruzadas evangelísticas. Los evangelistas casi nunca permanecen en el lugar para realizar un seguimiento, discipular a los nuevos convertidos y establecer iglesias en países extranjeros. Si lo hacen, se transforman en misioneros. En las Escrituras se distingue entre “evangelistas” y “apóstoles”. Los evangelistas van a predicar el evangelio, generalmente entre su misma gente. Los apóstoles se dirigen a su pueblo o a personas de distintos países, idiomas o culturas para realizar cuatro cosas: 1) predicar el Evangelio y llevar a las personas a Cristo, 2) discipular e instruir a los creyentes, 3) plantar iglesias y formar líderes en esas iglesias, y 4) proporcionar disciplina y orientación según sea necesario durante las primeras etapas de la iglesia. Felipe era evangelista; Pablo era apóstol y misionero. El término “misionero” se relaciona más con “apóstol” que con “evangelista”. No obstante, dado que la mayoría de los misioneros hacen evangelismo y todos los evangelistas trabajan al menos en un nivel de la obra misionera, *los misionólogos prefieren considerar las tareas como una escala que empieza en 0 y avanza hacia nivel 3 en adelante*. Cada nivel se aleja más del propio idioma, cultura y costumbres. Debido a sus componentes transculturales, la tarea y el llamado del misionero son más exigentes que los del evangelista. Son mayores las presiones, es mayor el potencial de fracaso, y también es mayor la necesidad para la capacitación cuidadosa (y diferente).

¿Tiene un enfoque claro su visión para el programa de capacitación?

Cuanto más claramente definida esté la visión, más seguro será que se introduzcan los elementos necesarios para lograrla. Cuanto más imprecisa sea la visión, menos probabilidades de éxito tendrá la capacitación. Los siguientes ejemplos ilustran esto:

Ejemplo 1: Nuestra visión es capacitar personas para la misiones.

Algo similar expresa este eslogan popular conocido: "Conocer a Cristo y darlo a conocer".

Esta declaración es muy imprecisa. La complejidad de ministrar en una inmensa variedad de culturas, religiones, cosmovisiones y contextos en distintas partes del mundo significa que esta capacitación será genérica y generalizada, cuyos graduados tendrán conocimientos generales pero probablemente no mucho conocimiento y habilidades específicas para el contexto al que irán a trabajar.

Ejemplo 2: Nuestra visión es capacitar personas que sean competentes para alcanzar con el evangelio a los musulmanes.

Esta declaración es mejor porque se pueden introducir contenidos y habilidades ministeriales específicas para alcanzar a los musulmanes. Ustedes saben cuáles deben ser los resultados y por lo tanto pueden orientar la capacitación para lograrlos. La única debilidad en esta declaración es que existe una gran diversidad en el mundo islámico. Los musulmanes de África Oriental no son los mismos que los musulmanes árabes o indonesios. Además de la diversidad de ramas religiosas (sunitas, chiitas, sufíes, etc.) existen influencias islámicas culturales y populares.

Ejemplo 3: Nuestra visión es capacitar personas que sean competentes para alcanzar con el evangelio a los musulmanes javaneses.

Ésta es aun mejor. El Islam javanés es único en el mundo con todos los matices históricos de su religión y cultura. En su programa de capacitación se podrá enseñar no solo el Islam clásico sino las características distintivas del Islam javanés y las habilidades necesarias para comunicar el evangelio en la cosmovisión javanesa. El inconveniente de este enfoque específico es que tal vez no tengan la ventaja de capacitar tan específicamente. Pueden tener alumnos que quieran llevar el evangelio a los musulmanes en Egipto o que están llamados a alcanzar a los hindúes en India.

Ejemplo 4: Nuestra visión es capacitar a personas que sean competentes en aculturarse con los musulmanes javaneses con el amor y ejemplo de Cristo, ganándolos para Cristo, discipulándolos y estableciendo iglesias que puedan llegar con el evangelio a la sociedad javanesa.

Esta declaración es aun mucho mejor porque los aspectos específicos sobre lo que sus alumnos tienen que ser (en relación a la dinámica del carácter, social y espiritual), saber y ser capaces de hacer se explican en detalle. Puede realizar un seguimiento de los candidatos a misioneros en el campo y saber si se lograron o no los objetivos en base a lo que ellos realizan.

Una cuestión sobre visión y diversidad

Muchos institutos argumentan que sus alumnos aspiran a alcanzar a una gran variedad de pueblos: musulmanes, tradicionalistas, hindúes, budistas, africanos, asiáticos, europeos. Una forma de lidiar con esta diversidad es contar con múltiples caminos. Todos los alumnos toman cursos generales sobre misiones que se aplican a todos los llamados y luego se enfocan en una capacitación más específica para evangelizar a musulmanes, hindúes, budistas y otros grupos religiosos. Sin embargo, si la competencia en el ministerio transcultural es el enfoque principal, ningún instituto puede brindar una capacitación eficaz para cada situación y contingencia. Es mejor elegir unos pocos grupos religiosos específicos y claramente

PASO 2: REALIDADES CONTEXTUALES

Una mirada a las condiciones del lugar donde usted se encuentra en el mapa, el tipo de vehículo que puede conducir y otras variables que influirán en su viaje.

En cada viaje influyen factores como el tipo de terreno, de vehículo, la calidad de las carreteras, el mantenimiento del vehículo, la disponibilidad y calidad del combustible, la cantidad de dinero disponible, la cantidad de pasajeros y sus actitudes, el tránsito, la presencia y actividad de la policía, entre otros. Lo mismo sucede con la capacitación misionera. A continuación se presentan algunas variables que se deberían tener en cuenta. Tal vez no pueda hacer nada para cambiarlas, pero puede incorporarlas como parte de su plan,

quizá deba realizar cambios en la capacitación para incorporarlas, o tal vez deba tratar de cambiar algunas de estas variables a fin de llevar a cabo la capacitación.

ALGUNAS DE LAS VARIABLES QUE DEBERÁ TENER EN CUENTA SON LAS SIGUIENTES:

1. Estilos de educación vigentes en su país.
2. Actitudes hacia las misiones por parte de líderes locales. ¿Tienen una visión para las misiones?
3. Actitudes de los líderes hacia la capacitación. ¿Están abiertos a la capacitación experiencial?
4. Actitudes de los líderes en relación a los fondos. ¿Están dispuestos a enviar aporte financiero?
5. Disposición de los líderes para favorecer la creatividad en la planificación y capacitación.
6. Realidades políticas. Resistencia, aceptación o apoyo de la iglesia.
7. Normas de la iglesia en cuanto al sitio donde debe ubicarse el Centro.
8. Disponibilidad de profesores, capacitadores, mentores y otros recursos.
9. Accesibilidad (proximidad) de grupos no alcanzados entre los que puede entrenar a los estudiantes.
10. Apertura del gobierno receptor hacia la capacitación realizada en su país y entre su pueblo.
11. Otras realidades contextuales con las que debe lidiar.

Todos los sistemas incluyen componentes que interactúan, y la interacción hace que se alcance alguna meta. En la planificación de la capacitación misionera se deben tener en cuenta los tipos de competencias que los candidatos deben desarrollar, el conocimiento requerido y la dinámica personal necesaria para ser un misionero eficaz.

CAPÍTULO 5

CARACTERÍSTICAS DEL CAPACITADOR EFECTIVO

OMAR GAVA

INTRODUCCIÓN



El rol del capacitador de misioneros transculturales es eminentemente formativo y por ende implica poseer un conjunto de habilidades (naturales y adquiridas) que no tiene cualquier persona, como son entre otras: la empatía, las habilidades sociales e interpersonales y el domino de la Andragogía que es la ciencia que trata de la educación del adulto. En el ámbito de la formación misionera es muy común ver que el capacitador pretende formar a los candidatos con instrumentos pedagógicos clásicos, es decir, dirigiéndose a adultos como si fueran niños ó adolescentes.

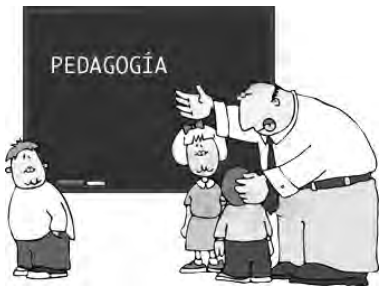
Vidal Ledo y Fernández Oliva dicen que se discute sobre Pedagogía y Andragogía como si fueran aspectos contrapuestos, cuando realmente lo que se contrapone son los métodos de enseñanza clásica frente a nuevos métodos participativos, considerando el entorno social en que el individuo se desarrolla. Esto también es aplicable a la enseñanza en niños, por lo que se precisa encontrar un término medio donde las características positivas de la Pedagogía sean preservadas y las innovaciones de la Andragogía sean introducidas para mejorar los resultados de todo el Proceso capacitador y formativo en su conjunto, que indudablemente aporta experiencias realizables, sobre todo en nuestro contexto latino, con la integración de nuevos modelos y métodos de enseñanza. En la búsqueda realizada en Internet se encontraron más de 7.700 referencias al término, lo que indica la gran difusión del tema.

En este trabajo queremos mencionar algunos conceptos y principios sobre: La Andragogía, el capacitador como facilitador y las características de un capacitador efectivo.

1. LA ANDRAGOGÍA

Etimológicamente la palabra adulto, proviene de la voz latina *adultus*, cuyo significado es crecer. El crecimiento biológico del ser humano finaliza en un momento determinado al alcanzar el máximo desarrollo de su fisiología y morfología orgánica; sin embargo desde el punto de vista psico-social, el crecimiento del ser humano, a diferencia de otras especies, se manifiesta ininterrumpida y permanentemente.

La educación solía definirse como: *Un proceso por medio del cual las sociedades transmitían a sus nuevos miembros, a través de instituciones docentes, una serie de conocimientos, lineamientos y directrices que les sirven como normas e instrumentos de desempeño en sus diarias labores.* Por lo tanto la educación comprendía patrones de comportamiento, previamente establecidos por grupos de mayor experiencia, patrones que debían ser asimilados y puestos en práctica por los estudiantes.



La Pedagogía puede definirse como *el arte y la ciencia de enseñar a los niños*. La palabra Pedagogía está formada por las voces griegas *paido (*niño) y Ago (conducir, guiar).

Los alcances de la Pedagogía son limitados y restringidos a la educación a los primeros años de la vida del ser humano y no considera las variables específicas que caracterizan el proceso educativo del individuo adulto en sus diferentes etapas. Educar al individuo en su etapa adulta y establecer la manera más efectiva de hacerlo, ha sido una permanente preocupación de varios investigadores y docentes quienes, a través de escritos e investigaciones, han formulado sus ideas, conceptos, propuestas y planteamientos relacionados tanto con la teoría así como con la praxis dentro del proceso educativo.

Andragogía, es la ciencia y el arte que, siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la Educación Permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de Participación y Horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el Facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que

logre su auto realización. (Adolfo Alcalá.- “La praxis andragógica en los adultos de edad avanzada”)

La Andragogía (del griego, *andrós*, hombre, varón, y de *gogos*, guiar o conducir) *es la disciplina educativa que trata de instruir y educar permanentemente al hombre en cualquier período de su desarrollo* psico-biológico en función de su vida cultural, ergológica y social.

Andragogía *es la ciencia y el arte que siendo parte de la Antrología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de participación y horizontalidad, cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida, y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su auto-realización.*

Muchos profesionales involucrados en los procesos de educación continua para adultos, desconocen sobre el término, concepto y alcances de la Andragogía, aún cuando su participación en la enseñanza sea desde hace muchos años.

Se considera a la Andragogía como *la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto*, a diferencia de la Pedagogía que se aplica a la educación del niño.

Ernesto Yturralde *expresa: “Andragogía es al adulto, como Pedagogía al Niño”. El niño se somete al sistema, el adulto busca el conocimiento para su aplicación inmediata que le permita redituar en el menor tiempo, existiendo la clara conciencia de buscar ser más competitivo en la actividad que el individuo realice, más aún si el proceso de aprendizaje es patrocinado por una organización que espera mejorar su posición competitiva, mejorando sus competencias laborales, entendiendo como competencias al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes orientadas a un desempeño superior en su entorno laboral, que incluyen tareas, actividades y responsabilidades, las cuales contribuyen al logro de los objetivos clave buscados.*

El rol del Participante adulto, en el proceso de aprendizaje, es diferente y se proyecta con un mayor alcance que el de ser un receptor pasivo, tomador de apuntes, conformista, resignado memorista o simple repetidor de las enseñanzas impartidas por un instructor, docente o facilitador. La Participación implica el análisis crítico de las situaciones planteadas, a través del aporte de soluciones efectivas.

La Andragogía como un proceso continuo de excelencia, conlleva la misión final, de proveer un mejor nivel de vida personal y laboral del estudiante.

La ergología es el estudio de los efectos psicológicos del trabajo, de los patrones del trabajo en especial de las causas del impacto del estrés en el trabajo y las funciones desempeñadas.

Citado en http://www.andragogia.org/

M. Knowles (1813 – 1997), introdujo la teoría de Andragogía como *el arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender*. Consideraba que los adultos necesitan ser participantes activos en su propio aprendizaje. Manifestaba que los adultos aprenden de manera diferente a los niños y que los entrenadores en su rol de facilitadores del aprendizaje deberían usar un proceso diferente para facilitarlo.

Supuestos	**Elementos de diseño**			**Pedagogía**	**Andragogía**
Concepto personal	Dependencia	Aumento de auto- determinación	Clima	Orientado a la autoridad Formal Competitivo	Respeto mutuo Informal Colaboración
Experiencia	De poco valor	Los estudiantes son un recurso importante para el aprendizaje	Planificación	Por el Profesor	Mecanismo para la mutua planificación
Disposición	Desarrollo biológico Presión social	Desarrollo de tareas de roles sociales	Diagnóstico de necesidades	Por el Profesor	Mutuo auto-diagnóstico
Perspectiva Temporal	Posponer la aplicación	Inmediatez de la aplicación	Formulación de objetivos	Por el Profesor	Negociación Mutua
Orientación para el aprendizaje	Centrado en temas	Centrado en Problemas	Diseñar	Contenido lógico de las unidades. Importancia de los temas	Secuencia de problemas en términos de unidades de preparación
			Actividades	Técnicas de transmisión	Técnicas experimenta-les (investigación)
			Evaluación	Por el profesor	Mutuo diagnóstico y medición de las necesidades

Los críticos de la andragogía alegaban que los niños aprenden mejor con hipótesis y estrategias andragógicas, y que no era un proceso exclusivo para los adultos. En 1980, Knowles presentó dos modelos de hipótesis acerca de los alumnos y el aprendizaje. La siguiente tabla resume las hipótesis.

Félix Adam (1921-1991) define *Antropogogía* como: *"La ciencia y el arte de instruir y educar permanentemente al hombre, en cualquier período de su desarrollo psico-biológico y en función de su vida natural, ergológica y social"* (1977). Adam presentó a consideración de la UNESCO su obra la "Andragogía: Ciencia de la Educación de Adultos", sustentado su Modelo Andragógico.

Alexander Kapp, maestro alemán utilizó el término andragogía por primera ocasión en 1833 al referirse a la escuela de Platón.

Eduard C. Linderman es otra de las grandes figuras en la generación de conceptos de la educación para adultos y en la formación del pensamiento de la educación informal. Fue el primer norteamericano en introducir este término en dos de sus libros.

Linderman identifica desde un enfoque sistémico un esquema con lo que él supone son las claves del aprendizaje de los adultos:

- Los Adultos se motivan a aprender cuando tienen necesidades
- La orientación para aprender se centra en la vida
- Tienen necesidad de auto-dirigirse profundamente
- Las diferencias individuales incrementan con la edad

Un Modelo Andragógico debe contar con los siguientes elementos:

- El **Participante Adulto**
- El **Andragogo**
- El **Entorno**



1.1 EL PARTICIPANTE ADULTO

Es el principal recurso en el proceso de aprendizaje. El participante se apoya en sus propios conocimientos y experiencias pasadas y debe continuar con la explotación y descubrimiento de sus potenciales: talentos y capacidades. Es por ello que todo

aprendizaje sólo puede efectuarse si existe continuidad y total congruencia, en el nivel del **saber**, **ser** y **hacer**. El adulto está en el centro del aprendizaje.

Los participantes, se proyectan como fuentes de recursos, debido al cúmulo de experiencias. Los adultos reunidos en grupos de participantes, constituyen en sí mismo un conjunto de recursos, debido a sus experiencias previas y de su voluntad para aprender, es por ello que cada uno de los miembros del grupo se convierte en un agente del aprendizaje, en lo referente al contenido o al proceso propiamente.

1.2 EL ANDRAGOGO

Facilita las interacciones interpersonales y organiza la actividad educativa, cuyo principal actor, como lo señalamos, es el Participante, como socio del aprendizaje.

"En un medio ambiente educativo, en donde el grupo tiene su parte de responsabilidad, todo participante puede convertirse en un recurso para el otro. Los intercambios proporcionan una transacción dinámica.

El andragogo es un facilitador (se desarrolla más abajo) competente en el proceso de transferencia de conocimientos y experiencias. El andragogo debe desempeñar varios roles: facilitador, transmisor de informaciones, agente de sensibilización, agente de cambio, agente de relación, tutor, coach, mentor.

El andragogo planifica y organiza la actividad educativa, cuyo actor principal es el estudiante, facilita las interacciones interpersonales. *"Se puede contar con el andragogo como persona-recurso en muchas situaciones, considerándolo igualmente, como un participante en el proceso continuo de aprendizaje."*

A diferencia del niño, el adulto como individuo maduro, manifiesta las siguientes características:

- Auto-concepto
- Experiencia
- Prontitud en Aprender
- Orientación para Aprendizaje
- Motivación para Aprender

1.2.1 Auto-concepto

En contraste a la dependencia de niños, los adultos tenemos una necesidad psicológica profunda para ser auto-dirigidos. Nuestro auto-concepto nos lleva a guiarnos por nuestra propia voluntad. Somos renuentes a las situaciones en que el Facilitador y el diseño de los programas limitan a los aprendices en un papel dependiente "como de niños".

1.2.2 Experiencia

Los adultos hemos acumulado riquezas de experiencias que sirven como recursos de aprendizaje, así como también una amplia plataforma para la cual relacionar aprendizajes nuevos.

1.2.3 Prontitud en Aprender

Los adultos estamos dispuestos a aprender cosas que necesitamos saber o poder hacer para cumplir con nuestros papeles en la sociedad, laboralmente, como profesionales, como líderes, trabajadores, esposos(as), padres o madres. Nuestra rapidez en aprender se orienta cada vez más para las tareas en el desarrollo de nuestros papeles y responsabilidades sociales.

1.2.4 Orientación para el Aprendizaje

Los niños tienen una orientación centrada en materias para el aprendizaje, los adultos tenemos una tendencia a mantener una orientación centrada en situaciones, problemas, decisiones y mejoras permanentes. Los niños llegan a dominar con grandes destrezas los contenidos, para ser promovidos al grado superior y continuar con su proceso; los adultos buscamos los conocimientos para desarrollar las habilidades que necesitamos aplicar a situaciones o problemas a los que nos confrontamos en la vida real en nuestras actividades y labores cotidianas. La perspectiva del tiempo en nosotros los adultos cambia, hacia individuos que buscamos conocimientos para una aplicación de manera inmediata, que vaya de la mano con los objetivos de nuestras actividades o para las empresas para las cuales trabajamos, en aras de mejorar nuestras competencias.

1.2.5 Motivación para Aprender

Los adultos estamos más motivados para aprender por los factores internos, tales como desarrollo de nuestra auto-estima, recompensas tales como aumentos de sueldo, ascensos, necesidades evolucionadas y otros. Aunque eventualmente podremos encontrar personas que buscarán evitar participar en los procesos de aprendizaje por varios factores como: temores, por falta de seguridad, vergüenza, entre otros factores. El ser humano suele hacer más por evitar sus mayores miedos, que lo que hace por alcanzar sus anhelos, pero es parte de una realidad.

1.3 EL ENTORNO

En un entorno educativo en donde el grupo tiene su grado de responsabilidad, cada uno de los participantes puede convertirse en un recurso creando una simbiosis vertical y horizontal. Los intercambios que generan, producen transferencias dinámicas de doble vía.

La creación de un ambiente socio-emotivo adecuado es necesaria para hacer propicio el proceso de aprendizaje, los espacios físicos ayudan de igual manera, así como los recursos tecnológicos con los que se cuentan, influyen los colores, el clima, la comodidad, la tranquilidad.

"Si la creación de ambiente socio-emotivo es necesario para hacer propicio el aprendizaje, también los espacios físicos y los instrumentos tecnológicos constituyen factores importantes para facilitar el aprendizaje."

2. EL CAPACITADOR COMO FACILITADOR

Nos referimos al capacitador como "facilitador" no como un título sino como una actividad dentro del proceso enseñanza-aprendizaje. Este término está acuñado especialmente en la educación superior y está íntimamente ligado a la Andragogía. El candidato a misionero es quien viene a aprender y el capacitador es quien ha de "facilitar" ese proceso. Esta actividad del capacitador debe entenderse, como una gestión dentro de la ciencia de la educación que conlleva sus importantes requisitos. Una tarea hecha deficientemente puede por lo tanto NO facilitar la capacitación y ser perjudicial para quien la necesita.

Facilitar es hacer posible o hacer más fácil determinado proceso, tarea, acción, etc. Es un punto de vista que tiene el claro planteamiento de que la persona aprende fundamentalmente actuando, haciendo, y muchos menos oyendo o simplemente viendo.

Para ser un capacitador eficiente, en primer lugar es necesario que él mismo haya sido capacitado y que tenga una experiencia de campo en el área de su especialidad. En segundo lugar, tiene que ser alguien que constantemente se actualiza y relaciona con otros que ejercen la misma actividad en distintos contextos.

El Facilitador no es un profesor sino que ayuda a los demás a aprender; facilitando, mucho más que disertando, logra que los demás aprendan. No teoriza el conocimiento ajeno sino que ayuda a los estudiantes a descubrir su propio conocimiento y a expresarlo en forma clara y ordenada. El Facilitador expresa sus valores con conductas prácticas y no con discursos, expresa su entendimiento con preguntas generadoras y no con largas explicaciones, y su satisfacción profesional está en los logros del grupo.



El facilitador es responsable de la productividad del grupo. La baja productividad en la generación de conocimiento crea una sensación de pérdida de tiempo en el grupo, lo desmoraliza y dispersa a sus integrantes. El facilitador es responsable que cada reunión valga la pena, que los conocimientos generados valgan más que el tiempo y el esfuerzo invertido en generarlo.

Los estudiantes adultos saben más de lo que pueden expresar, el facilitador estimula el proceso de expresión o explicitación de ese conocimiento y su ordenamiento para que sea de más fácil entendimiento por ellos mismos y por terceros. Es por ello que lo primero que el facilitador necesita establecer es una relación de confianza y respeto mutuo con el grupo. Lo segundo es que el grupo reconozca y valorice su propio conocimiento, sin mistificaciones pero también sin subestimarse.

Facilitando se logra que los demás aprendan más que enseñándoles. Si el grupo ha estado llevando a cabo una experiencia innovadora es importante que descubra los logros y limitaciones de su experiencia, que adquiera conciencia de su proceso, de sus aciertos y errores, y que identifique la utilidad potencial de sus conocimientos y sus posibles aliados en el futuro. El facilitador debe acompañar al grupo en ese camino.

La arrogancia es una enfermedad mortal para el facilitador. El facilitador nunca debe olvidar que en los grupos existen personas tan inteligentes como él mismo o mucho más.

LOS ROLES DEL FACILITADOR

El Facilitador crea las condiciones favorables en el grupo para que el conocimiento fluya, generando y manteniendo un ambiente de confianza, respeto mutuo y cordialidad. Organiza el tratamiento de los temas en base a preguntas generadoras manteniendo el diálogo enfocado en el tema que está siendo tratado. Recoge los aportes, los registra y organiza las conclusiones. Mantiene la buena calidad del ánimo del grupo y resuelve los problemas que puedan presentarse.

Su función fundamental tiene que ver con que los estudiantes de un programa de capacitación misionera obtengan los necesarios conocimientos aprendiendo a *aprehender*, que aprendan a ser, y aprendan a hacer. Quizás saber y hacer sean las variantes más atendidas en la formación de los candidatos, pero sucumben ante el sesgo de una enseñanza meramente informativa, que transmite un sinnúmero de conocimientos muchos de los cuales quedan en el olvido o en la memoria pasiva del estudiante.

El “buen capacitador” se preocupa enfáticamente en cómo mejorar sus formas de facilitar el aprendizaje, pule sus habilidades de comunicador, sus medios de enseñanza, mide el monto de información que va a transmitir, en el mejor de los casos busca y perfecciona sus ejercicios prácticos. Sin embargo en muchos casos, el punto débil es que se deja fuera de su análisis los procesos de aprendizaje que se dan en el estudiante.

Lamentablemente mucha *enseñanza por lo general se da de manera formal la cual no supera el “modelo bancario”.* Es un modelo de carácter uni-direccional. En este modelo el emisor deposita información en el receptor, le transmite una serie de datos para que los reproduzca. Este es uno de los modelos más extendidos en el campo de la enseñanza y es el que ponen en práctica la mayoría de los medios de comunicación en su relación con las audiencias. Se caracteriza por ser de tipo transmisor y se puede esquematizar de la siguiente manera:

El estudiante es un recipiente “cuasi pasivo” de información; mientras mejor exponemos, más información creemos que depositamos en el estudiante, y en la medida que es expuesto a nuevas informaciones más informaciones depositamos en él. Esta idea no supera la simple concepción de una base de datos, que requiere percibir y memorizar información, y sacarla cuando es oportuno, sea para reproducir la información ó para usarla en algún momento o circunstancia. La “enseñanza bancaria”

funciona con los procesos de informar y después interrogar, y se centra en las preocupaciones típicas de qué enseñar y cómo hacerlo llegar a la audiencia.

La relación entre emisor y receptor se puede esquematizar de la siguiente manera:

Emisor——————> mensaje——————> Receptor

Un emisor envía mensajes a un receptor y este mensaje no tiene retorno, no tiene respuesta.

En esta enseñanza se plantea un intercambio mercantil: el profesor da un saber informativo al estudiante, él decide qué da y qué no da, el estudiante "paga" con la demostración en su examen de que sabe lo que el profesor le da. Luego el profesor le "paga" con una nota según el estudiante sepa lo que el profesor sabe, o lo que él quiere que el estudiante sepa. De ahí que para acabar cada ciclo de enseñanza es tan importante la nota, es vital, es primordial, el centro de la vida del estudiante gira en torno a la nota, la nota es un fetiche, de la cual vive apasionadamente enamorado/a.

Sin embargo esta instrucción está plagada de problemas que todos conocemos y nos quejamos: muchos estudiantes desmotivados en las clases, no asimilan bien, no cumplen con ciertas exigencias y reglas que se le imponen, no hacen bien los trabajos, no rinden en las actividades asignadas y/o en los tradicionales exámenes, etc. Por causa de estar centrados en cómo enseñar y no en cómo los estudiantes adultos aprenden, rápidamente buscamos al chivo expiatorio, y de nuevo nos aparece el eslabón más débil: el culpable es el estudiante porque no estudia, no se toma en serio lo que el profesor le brinda en clases. Se llega a la conclusión de que es un estudiante irresponsable, nos quejamos de él ó a veces suavizamos la atribución de responsabilidad y la desplazamos a su deficiente formación previa, la iglesia, la institución bíblica, la falta de mentores, etc. ¡claro- decimos- no lo formaron bien!

El problema se vuelve un círculo vicioso porque repetimos nuestra forma de enseñar y de nuevo encontramos los casos de desastre, aquellos que no entendieron los conceptos dados en clase, que no lo pueden ilustrar bien, que no se salen del ejemplo típico dado en clases ni pueden relacionar con otras experiencias ni menos reproducir, que abusan de la memoria, que son finalistas, que no estudian sistemáticamente, etc. Luego se afloja y se ayuda a que algunos salgan a "flote". En casos excepcionales

reprobamos a los peores, que no tienen remedio, pero ellos no comprenden muchas veces que pasa…el profesor tampoco.

Los riesgos siempre están en esta situación circular, pero pueden acentuarse con profesores horarios que sólo van al centro de capacitación a dejar su saber, y están más centrados en el enseñar o mejor dicho, en la oratoria.

La pregunta que hay que hacerse aquí y que se impone es: ¿que están aprendiendo los candidatos? ¿Les sirve para algo lo que aprenden en las clases? ¿Tiene alguna resonancia en sus vidas? ¿Tenemos una relación con estudiantes adultos o cuasi-adultos o se les trata como niños? ¿Sirve mucho enseñar esquemas informativos casi fijos en un mundo tan cambiante? ¿Nos movemos en la formación del estudiante como pedagogos o andragogos? (ver más abajo: Andragogía)

El "buen capacitador", innovador en la enseñanza, debe ir más allá, adentrándose en un proceso que ocurre casi fuera de su control: el proceso de aprendizaje.

¿Cómo podemos despertar el interés en nuestras clases? ¿Podemos motivar el aprendizaje?

Cuando uno aprende cosas en la vida cotidiana por sí mismo, sea para resolver algún problema o por otra razón, hay un proceso de aprendizaje muy diferente con lo que ocurre en instituciones de educación. Ese aprendizaje cotidiano lo hacemos porque lo deseamos desde nuestro interior, no nos es impuesto, sabemos de antemano que tiene sentido para nosotros, la curiosidad nos incita a preguntar, una fuerza interna nos impulsa a aprender. En las instituciones académicas, parece que nos tienen que estar hincando para aprender. Miren los resultados. El aprendizaje cotidiano, fuera del aula, se hace rápido, se fija bien, se aprende a usar correctamente, nos soluciona problemas, etc. Es lo que pasa cuando leemos un libro para aprender a manejar una situación de estrés personal, o cuando queremos saber más de una enfermedad que nos aqueja, o queremos saber cómo usar el complejo control remoto de la TV, o cómo hacer un plato delicioso.

La diferencia es que estos aprendizajes cotidianos son significativos para la persona que aprende, están auto-motivados. Hay clases que no resultan interesantes para los participantes porque la mayoría de la información que se les da no los involucra, no son saberes significativos para sus vidas, o no saben para que les sirven o pueden servir. Gran parte de los conceptos e ideas que transmite el profesor se quedan en el terreno de

las abstracciones, es decir lejos de la vida y experiencia real de los estudiantes como aspirantes a servir en el campo misionero.

Aprender es algo muy personal, ocurre dentro del individuo, quién es el único capaz de activarlo. El proceso de aprendizaje está controlado principalmente por el sujeto que aprende no por el profesor. Las personas aprenden cuando se involucran personalmente en el proceso de aprendizaje.

Una propuesta innovadora parte de concebir el proceso de capacitación como un proceso de desarrollo de potencial y transformación personal, mucho más que un proceso de transmisión de información. Capacitar es facilitar aprendizajes significativos acerca de lo que necesitan los estudiantes, es decir prepararlos para la vida. El aprendizaje tiene que ser un puente entre el centro y la vida de servicio. *Capacitar entonces es facilitar aprendizajes significativos.*

Esto implica que hay que preparar a los estudiantes para que aprendan por sí mismos, facilitar la emergencia de motivaciones para que deseen, quieran y ambicionen aprender, para que se orienten a emprender.

Por supuesto esto supone hacer cosas distintas a las que hacemos, ir abandonando el esquema clásico tradicional de clases expositivas, magistrales, seminarios reproductivos, y prácticas simples que ponen muy poca exigencia a la creatividad del estudiante. El candidato tiene que dejar de ser objeto de la enseñanza para convertirse en sujeto de aprendizaje. Esto también supone una confianza básica en el potencial del estudiante.

Desde hace rato la psicología ha hecho ver la necesidad de desarrollar lo que denominan motivaciones intrínsecas (internas, propias) del aprendizaje, en contraste con las llamadas motivaciones extrínsecas (externas, ajenas).

Se habla de motivación intrínseca cuando una actividad está motivada por la propia satisfacción del ejercicio de la actividad, se habla de deseo, de hacer las cosas por desearlas. Hay muchas cosas motivadas intrínsecamente, por ejemplo leer una novela por el placer de leerla, visitar a un amigo por pasar un rato grato, escuchar una pieza de música por el simple disfrute, etc. Es cuando el fin de una actividad se encuentra en su propia realización. Se habla de motivaciones cognitivas o intereses cognitivos cuando el saber halla su motivo en la propia apropiación del saber.

Las motivaciones extrínsecas son aquellas que nos impulsan a realizar acciones por consecuencias externas a las propias acciones. Es decir leer un libro para demostrar que soy sabiondo a mi grupo, aprender ciertas cosas para aprobar un examen, leerme una monografía para quedar bien con el profesor, hacer una tarea para evitar ser desaprobado, etc. En estos casos la propia actividad no moviliza “per se”, hay un factor externo movilizando.

La lógica dice que *sólo se puede garantizar un auto-aprendizaje estable cuando aparecen motivaciones intrínsecas.* Estas motivaciones son insaciables, la persona que se interesa por saber de algo por interés cognitivo, mientras más sabe, más quiere saber. Lo deben haber experimentado los que tienen algún hobby o pasatiempo. Es muy común ver hoy en día en nuestro medio, personas aficionadas a la computación que dedican mucho tiempo a aprender programas o a navegar por internet simplemente por el placer que en sí mismo proveen estas actividades. Por eso las motivaciones intrínsecas son las únicas que garantizan la estabilidad del auto-aprendizaje.

Son motivaciones intrínsecas fundamentales para aprender, emprender, innovar, cambiar los intereses cognoscitivos, intereses de saber más y más, el afán por crear, producir algo nuevo, ir más allá, producir nuevas soluciones, etc. También la motivación a superarse a sí mismo, ir más allá en la vida.

El capacitador como facilitador de procesos motivacionales para el aprendizaje, crea condiciones para activar las motivaciones, para que emerjan motivaciones.

Hay ciertas condiciones que permiten activar motivaciones cognitivas: la incertidumbre, la complejidad, la novedad, la ambigüedad, el vínculo del saber con problemas prácticos significativos. Por otro lado hay ciertas condiciones que permiten activar motivaciones para la innovación: crear, Un reto ó desafío, dar libertad, proveer recursos para innovar, estimular grupos heterogéneos.

Desde esta perspectiva hay tres tipos de conocimientos:

- El que tengo
- El que puedo conseguir
- El que podemos construir

La tarea del capacitador es usar el primero, para lograr el segundo con el fin de facilitar el tercero.

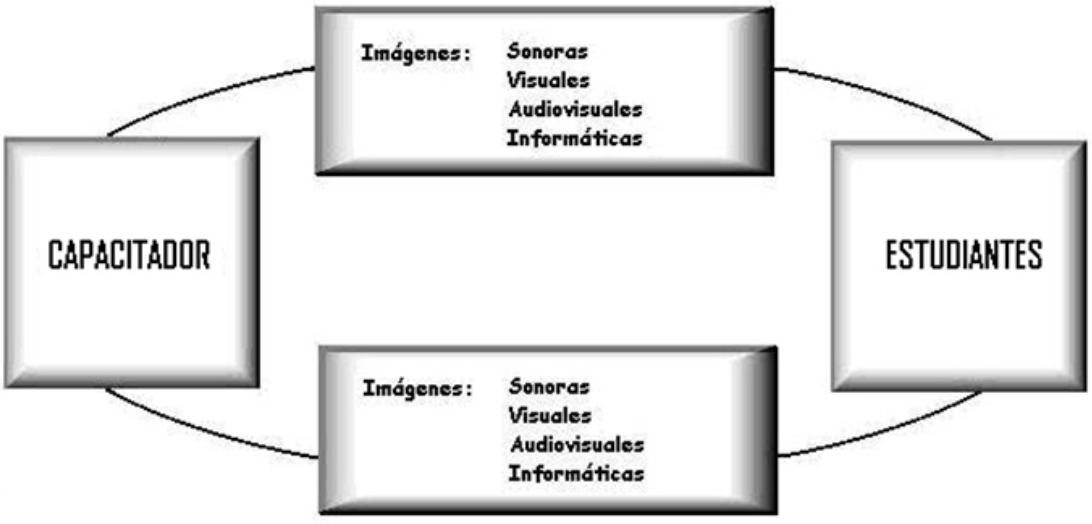
Por supuesto es más fácil decirlo que hacerlo, pero la idea que no podemos perder de vista es que el capacitador tiene que descentrarse de sí mismo, la carga de actividad la hace el estudiante, hay que centrarse en el estudiante y en su aprendizaje, tratar de que sea significativo lo que aprende y el capacitador es facilitador de este proceso. Si no vamos cambiando paulatinamente el enfoque de nuestro trabajo estamos condenados a perpetuar los problemas que nos aquejan hoy, pero lo que es peor, NO estamos formando misioneros activos y emprendedores. Seremos cómplices silenciosos de la "cultura de la mediocridad en el servicio".

3. ENSEÑANZA TRADICIONAL VS. ENSEÑANZA ACTIVA, ¿VALE LA PENA ARRIESGARSE?

La propuesta anterior es la propuesta de la enseñanza activa, muchas de las ideas de la enseñanza activa se han ido construyendo desde la educación no formal, en particular, partiendo de la idea que el ser humano tiene un potencial propio, y que su desarrollo depende mucho de encontrar condiciones adecuadas para que emerjan ciertas cualidades, que lo potencial se convierta en real.

4. CUALIDADES NECESARIAS EN UN FACILITADOR DEL APRENDIZAJE

- Tomar conciencia de que él es el responsable de crear y mantener un entorno de aprendizaje agradable, adecuado y dinámico.



- Establecer un ambiente de relación horizontal y de respeto mutuo entre todos los participantes.
- Manejar el clima del módulo/sesión de modo que sostenga el buen ánimo y la energía de los participantes.
- Tener inteligencia y sensibilidad necesarias para entender las intervenciones de los participantes.
- Establecer los objetivos y resultados deseados y moverse hacia los mismos asegurándose de lograrlos al término del programa.
- Dominar una diversidad de métodos de manejo del conocimiento y aplicarlos flexiblemente.
- Ordenar el trabajo y alcanzar buena productividad en la generación e intercambio de conocimientos.
- Solucionar positivamente los problemas que puedan presentarse en el curso de las actividades.
- Asegurarse de conocer desde el principio los intereses y necesidades de los participantes en relación al tema en cuestión y procurar dar respuestas y orientación satisfactorias.
- Finalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje con conclusiones integradoras.

Es bueno que conozcamos y tengamos en cuenta las tendencias actuales del proceso docente en la educación superior:

- El docente actúa como facilitador
- El proceso se centra en el estudiante
- Utilización de métodos activos
- Aprendizaje basado en problemas
- Búsqueda independiente de información
- Integración de la enseñanza
- Énfasis en conocimientos y habilidades
- Atención a formación de valores
- **Enseñanza tutorial a pequeños grupos**

De forma breve nos queremos referir a ocho aspectos de acción importantes en la presentación de todo facilitador sobre lo cual se puede leer mucho más investigando en literatura pertinente; estos son:

- Presencia
- Voz
- Contenido
- Intención
- Estado
- Atención
- Dominio
- Emoción

PRESENCIA

Piense en su postura, su posición en el escenario, encarando la audiencia al frente. Cuando se mueva, hágalo con cuidado y atención y solamente haga gesticulaciones significativas. Preste atención a las respuestas de su audiencia.

CONTENIDO

Conozca su materia por dentro y por fuera, de forma que pueda ser entregada fluidamente, sin necesidad de muchas notas, mientras su atención está enfocada en su audiencia. Obtenga un sistema de memoria efectivo para organizar o haga un mapa mental de la estructura en trozos útiles, de forma que pueda ser flexible en la entrega. Mientras sus herramientas de memoria o mapas mentales pueden ser en papel, querrá almacenar esto internamente en su mente para mejores efectos.

NOTA: Los mapas mentales son una forma de organizar y generar ideas por medio de la asociación, con una representación gráfica.

“Un Mapa mental es la forma más sencilla de gestionar el flujo de información entre su cerebro y el exterior, porque es el instrumento más eficaz y creativo para tomar notas y planificar sus pensamientos”. **Tony Buzan** es el creador de esta técnica de organización de las ideas desde los años 70. Ver más en:http://el50.com/2007/08/14/mapas-mentales-una-forma-de-organizar-y-estimular-las-ideas/

INTENCIÓN

Cuáles son sus propósitos con esta presentación - ¿Qué quiere que su audiencia sepa o sea capaz de hacer al final? Se impone una seria planeación previa, para obtener una excelencia inconsciente después.

ESTADO

Acumular los recursos que quiere para su presentación. Prepare sus propias "anclas" visuales y auditivas para usarlas mientras se mueve suavemente por los estados en los que quiere dirigir a los estudiantes.

NOTA: "Anclar" en este contexto, es el proceso de asociar una respuesta interna con un disparador externo de forma que la respuesta pueda ser asociada con la respuesta emocional que la persona experimenta. Las anclas pueden ser visuales ó auditivas.

ATENCIÓN

Su atención necesita estar afuera, en los estudiantes. Use "miradas suaves" para usarla en toda la audiencia y rastree las respuestas.

NOTA: Miradas suaves, significa relajar la mirada de forma que pueda ver a todos en su vista periférica.

DOMINIO / CONTROL

Domine su espacio – Mantener el tiempo, preguntas, controlar a las personas problemáticas, interrupciones, etc. Es su responsabilidad asegurar que cada aspecto del ambiente de entrenamiento soporte la experiencia y aprendizaje de los participantes. Piense acerca de la luz, calefacción, agua a mano, recreos adecuados, y cambios regulares en ritmo y actividades. Comience a tiempo y prepare la atmósfera correcta para asegurar que los participantes lleguen a tiempo y evite que alguno se "cuelgue" en las preguntas o en el tiempo y atención del presentador.

ENERGÍA

Sea apasionado acerca de su tema, entréguelo con impulso y entusiasmo – si no le importa, no lo haga(o si lo tiene que hacer, encuentre una razón que le motive primero).

Mucha energía y pasión no significa estar en un estado de “excesiva actividad, productividad o concentración”. La energía que ponga en la presentación puede ser algo fuerte, regular, ético y congruente, y puede moverse a lo largo del rango completo de estados.

Habiendo leído y absorbido las ideas expuestas hasta este punto, puede que tenga varias preguntas y es lógico. Permita que eso abra el apetito para investigar, experimentar y entrenarse más a fin de que pueda continuar mejorando sus presentaciones y entrenamientos hacia una excelencia creciente.

El Capacitador misionero debe caracterizarse por ser:

- Positivo
- Entusiasta
- Comprensivo
- Confiable
- Directo
- Orientado a la meta
- Experto
- Observador
- Respetuoso
- Paciente
- Claro
- Seguro

4.1 EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL FACILITADOR

- Asumir control de su propio desarrollo profesional, no quedarse con lo que aprendió hasta el momento sino actualizarse constantemente.
- Visualizar el campo en que quiere especializarse en el mediano plazo (3 a 5 años).
- Hacer que el trabajo genere el objeto de estudio y pensar mientras trabaja
- Ser un profesional reflexivo.



- Estar abierto a nuevos paradigmas, dispuesto a abandonar viejas creencias y reconocer errores, reinventarse.
- Relacionarse con pares o superiores que lo potencien.
- Definir objetivos viables y ser persistente en lograrlos.
- Descubrir, gradualmente, su área de excelencia y procurar alcanzar niveles de excelencia.

4.2 VALORACIÓN DEL ENTRENADOR - AUTO EVALUACIÓN:

Ponga una tilde sobre lo que usted piensa que sus estudiantes piensan de usted y no sobre lo que usted quiere que ellos elijan. En Áreas de Mejora escriba lo que corresponda.

Conocimientos del Entrenador	**Bajo**	**Medio**	**Alto**	**Áreas de Mejora**
Conocimiento de los estudiantes				
Buena organización personal				
Honesto				
Apariencia correcta				
Cualificado				
Entusiasta				
Uso de tecnología adecuada				
Puntual				
Consistente				
Comprensivo				
Buen escucha				
Provee ayuda individual				
Construye confianza				
Motivador				
Buen transmisor				
Estimulador				
Alaba los esfuerzos				
Respeto por los estudiantes				
Paciente				
Sentido del humor				
Trabajador duro				

CONCLUSIÓN

Preparar misioneros efectivos para la misión transcultural tiene implicaciones sociales, espirituales y eternas. Hay vidas en juego, oportunidades de servicio cristiano y hacer un impacto entre determinado grupo que quizás se presentan una vez en la vida. Entrenamos candidatos para salvar personas y contribuir en la extensión del Reino. Esta tarea no puede ser confiada a otros sino a quienes prueben su idoneidad en la capacitación del adulto y con los medios más adecuados. Facilitadores de un proceso de capacitación que tenga como resultado un crecimiento en el conocimiento, en el ser y en las destrezas de quienes se disponen a "ir".

El aprendizaje ha de estar centrado en el estudiante como objeto y sujeto de su propio aprendizaje sobre la base de métodos activos del aprendizaje, en los que el capacitador abandona la "enseñanza de estrado" y pasa a ocupar el papel de conductor, orientador y facilitador de la enseñanza, en cualquier nivel. Por ello, hoy en día es totalmente insuficiente que el profesor sólo domine los contenidos de la enseñanza y tenga una amplia actualización en su área; requiere además de la apropiación del dominio de la didáctica para aplicarla en su práctica docente, es decir, saber qué enseñar y cómo enseñar, cómo aprenden sus alumnos en las diferentes etapas de su desarrollo, conocer que la capacidad cognoscitiva cambia con la edad y estos cambios se estructuran sobre la base de esquemas.

Los directivos de los programas de capacitación deben interpretar el "mensaje" de confianza que emiten quienes participan de sus programas como también sus enviadores. No hay margen para la desilusión y fracaso. La capacitación no es un experimento sino una responsabilidad. Las herramientas están a disposición, sólo resta valorarlas y valernos de las mismas.

BIBLIOGRAFÍA

Andragogía

Delors J. La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI. Paris: Ediciones UNESCO; 1996.

Ministerio de Educación. Cuba. Pedagogía. Ciudad de La Habana: Pueblo y Educación; 1984.

Álvarez Zayas MC. Fundamentos teóricos de la dirección del proceso docente educativo de la Educación Superior Cubana. La Paz: Instituto Cultural y de Amistad Boliviano-Cubano; 1991.

Rivera Michelena N. Fundamentos del Proceso Docente-Educativo. El modelo de la actividad. (Material docente). Ciudad de La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública; 1998.

Fernández Oliva B, Nolla Cao N. La maestría pedagógica, su relación con el modelo comunicativo en la enseñanza contemporánea. Educ Med Sup 2003;17(1). Disponible en: http//Pvs.sld.cu/revistas/ems/vol17-1-03/ems103sumhtm

Carretero M. ¿Constructivismo, una óptica para Enseñar?. En: Constructivismo y Educación. Zaragoza: Ed. "Luis Vives"; 1993.

SITIOS EN INTERNET

- www.mx.msnusers.com/e00r0ldn Andragogía. Educación de adultos
- www.geminieuropa.com/n0502_3.htm La teoría de la enseñanza en adultos
- www.uady.mx/sitios/educacio/servicios/editorial/educycien/ar10/r10a1.htm Andragogía vs Pedagogía
- www.sinepe-sc.org.br/jornal/set98/geral.htm Diferencias entre Pedagogía y Andragogía
- www.cffh.pt/public/elo6/elo6_13.htm Modelos andragógicos
- www.constelar.com.br/zzzaldeia/ceuaberto/ensino.htm Andragogía. Tratando a adultos
- www.angrad.com/angrad/pdfs/xiv_enangrad/ Andragogía. Nuevas posibilidades de enseñanza en la administración
- www.unesr.edu.ve/pregrado/andragogia Maestría en Andragogía
- www.lsf.com.ar/libros/andragogiaelaprendizajedelosadultos_9706136010.asp Andragogía. El aprendizaje en los adultos
- www.ccs.ufpb.br/depcir/andrag.html Andragogía. El arte y la ciencia de orientar adultos
- www.rau-tu.unicamp.br/nou-rau/ead/document/?view=2 Andragogía. El aprendizaje de adultos
- www.terra.com.ve/aldeaeducativa/temas/tareas2fc27.html Andragogía. Nunca es tarde para aprender
- www.ofdp_rd.tripod.com/encuentro/ponencias/amarquez.html Andragogía. Propuesta política para una cultura democrática en la educación superior
- www.ese.mil.ve/grupocaracas/rosales1.htm Andragogía como disciplina científica.
- www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/andragogia.htm Andragogía ¿disciplina necesaria para la educación de adultos?
- www.metabase.net/docs/pasolac/00241.html Compromisos de la Andragogía para el tercer milenio

MATERIAL PARA EL FACILITADOR

Harris, Judi (2001). Teachers as telecollaborative project designers: A curriculum-based approach en Contemporary Issues in Technology and Teacher Education 1(3) pp. 429-442.

Gairin Sallan, Joaquín y Muñoz, María del Pilar (2006) "Análisis de la interacción en comunidades virtuales" en Educar 37. pp.1-26.

Guskey, Thomas (2000) Evaluating professional development. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Guskey, Thomas y Michael Huberman (editores) (1995) Professional development in education: new paradigms and practices. New York: Teachers College Press.

Light, Daniel; Manso, Micaela; Rizzi, Cristián; Verdi, Mabel; Noguera, María Teresa; Pérez, Paula, et al. (2005).REDAL (Redes Escolares de América Latina): Una investigación de las mejores prácticas. IDRC-Canadá.

Villegas Reimers, Eleonora (2003) Teacher professional development. UNESCO.International Institute for Educational Planning.

Wiske, Martha Stone con Rennebohm- Franz, Kristi y Breit, Lisa (2006) Enseñar para la comprensión con nuevas tecnologías. Buenos Aires: Paidós.

CAPÍTULO 6

LA EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENTRENAMIENTO MISIONERO

OMAR GAVA

INTRODUCCIÓN

DESARROLLO HISTÓRICO DE LA EVALUACIÓN

La evaluación es un componente importante del proceso de enseñanza aprendizaje por lo que debe ser parte esencial de un programa de capacitación misionera. Suelo comparar el proceso de capacitación misionera transcultural con la ameba; a medida que avanza cambia necesariamente su forma ya que hay muchos factores que contribuyen a este fenómeno, razón por la cual, evaluar si un programa es relevante al momento que se vive y adaptado a los fenómenos de cambio, pasa a tener un valor esencial.

Toda actividad humana supone evaluación porque interviene en una función esencial: la regulación de la actividad. Ya sea a través de un control externo (comité de evaluación), o de una regulación interna, o de ambas.

La evaluación educativa se ha ido desarrollando en varias esferas:

Evaluación educativa

- Aprendizaje
- Curricular
- Profesorado
- Institucional



La evaluación del aprendizaje es una actividad muy compleja y ha tenido un largo proceso de desarrollo con diversos significados en distintos momentos.

La evaluación del aprendizaje abarca todos los elementos componentes de la educación y las relaciones que se dan entre ellos, o sea, todo lo relativo a la formación

se considera evaluable; desde los sistemas educativos y su razón de ser, las instituciones educativas, los profesores, los directivos, los currículos, el entorno, hasta los estudiantes y su aprendizaje. Aunque los trabajos sobre esta temática comienzan a proliferar ya en la década del 60, la construcción de teorías de la evaluación educativa aún es incipiente.

La evaluación de todo proceso de capacitación misionera transcultural, debe considerarse como una actividad de reflexión y ayuda imprescindible para el perfeccionamiento de ésta. Consideramos a la evaluación una "actividad" ya que es una acción reflexiva de importancia que tiene que arrojar resultados concretos.

1. ¿POR QUÉ EVALUAR?

Hay una tendencia generalizada a preguntarse: ¿para qué complicarnos la vida?, si ya bastante trabajo implica realizar el proyecto. Es por eso que a algunos no les parece pertinente la tarea de evaluar. Ahora bien, conviene remarcar en primer lugar que no debemos considerar la evaluación como una tarea añadida sino como parte del desarrollo del proyecto de capacitación. La única forma de saber a ciencia cierta si un programa está siendo llevado a cabo correctamente, es mediante criterios y procesos de evaluación que permitan verificarlo; sin esta comprobación no sabríamos si estamos dando en el blanco, no habría progreso y se caería en la rutina.

La evaluación es la herramienta fundamental de toda persona e institución que trabaja en el ámbito social. Se trata de una continua recolección de información orientada a la toma de decisiones. Los datos que nos proporcionan las diferentes técnicas utilizadas en el proceso de evaluación nos iluminan sobre cada uno de los pasos, y de este modo, se pueden corregir los errores más fácilmente en el momento en que se detectan, como también implementar las mejoras correspondientes en el tiempo y forma indicados. Las evaluaciones deben ser siempre flexibles y adaptadas al objetivo que se pretende alcanzar. Los datos surgidos nos proporcionan las claves para proponer, desarrollar y valorar la dinámica del proyecto. La evaluación nos ayuda a:

- valorar si se han logrado los objetivos
- analizar si la metodología y las actividades son coherentes
- valorar si es adecuada una acción y el momento en que se propone
- valorar los resultados, así como los costos (eficacia)

- reflexionar sobre los resultados obtenidos
- facilitar la toma de decisiones
- aportar pautas para las acciones futuras.

La razón de ser de la evaluación es servir a la acción capacitadora desde el punto de vista formativa que como centro de capacitación debe interesar antes de cualquier otra consideración. La evaluación que no ayude a aprender en los diferentes niveles es mejor no practicarla. Como dice Stenhouse (1984), “para evaluar hay que comprender”.

Puesto que la evaluación está enfocada, en último término, a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje a través de su orientación e indagación continuas, es imprescindible hacer accesible la información recogida. Es también, necesario explicitar los criterios y procedimientos a utilizar puesto que, ya sean aplicados formal o informalmente, se convierten en patrones de calidad. (GIMENO. 1988).

2. ¿QUÉ ES EVALUAR?

Evaluar, es examinar el grado de adecuación entre un cúmulo de indicadores e informaciones y un conjunto de criterios adecuados al objetivo fijado, con el fin de tomar una decisión. Aplicado a nuestro tema, evaluar es un proceso continuo que permite modificar, ampliar, completar y ajustar diferentes aspectos durante el desarrollo y ejecución del entrenamiento; de ahí su valor e importancia.

Evaluación es la comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y los resultados que produce. Tiene por objetivo verificar y así poder informar de los logros obtenidos, y comprobar dónde y en qué nivel existen dificultades de aprendizaje por parte de los participantes del programa. Permite la búsqueda de estrategias de capacitación más exitosas y aporta una retroalimentación permanente al desarrollo del programa.

- Evaluación de contexto - necesidades
- Evaluación de diseño - programación
- Evaluación de proceso - desarrollo
- Evaluación de resultados- producto

La finalidad general de la evaluación es tomar decisiones de cambio y mejora a lo largo del proceso y al finalizar el programa.

3. ¿QUÉ EVALUAR?

Es preciso evaluar:



- Los objetivos
- Las condiciones
- Los medios
- El diseño del programa
- El sistema de enseñanza
- Los diferentes medios de su puesta en acción
- Los resultados

Esto supone:

- Evaluación del contexto en que se realiza la capacitación incluyendo el período de inmersión transcultural.
- Determinar si todos los objetivos continuarán vigentes
- Las condiciones y medios de realización.
- Evaluación de las necesidades inherentes al proyecto (Input), o sea la determinación de la puesta en práctica, de los recursos y de los medios.
- Evaluación del proceso, estudio de los datos sobre los efectos que produjeron los métodos empleados, su progresión, sus dificultades y su comparación para tomar decisiones de ejecución.
- Evaluación del producto, medición, interpretación, juicio acerca del cumplimiento de los objetivos, de la eficacia de la enseñanza, en suma, evaluación de los resultados para tomar decisiones de reciclaje.

Estos diferentes momentos de la evaluación cumplen un papel fundamental en las decisiones relativas a la planificación, los programas, la realización y el control de la actividad." (D. Stufflebeam).

4. LA EVALUACIÓN COMO PROGRAMA

Es necesario considerar la evaluación como *un programa dentro del programa de entrenamiento.* De esa manera valoraremos la tarea evaluativa y al darle una estructura, la misma se hace relevante y eficiente.

Leyendo e investigando sobre el tema, encontramos variables en la estructura e implementación de los procesos de evaluación pero no tanto en relación con los objetivos que fundamentalmente son:

- Saber a ciencia cierta si un programa está siendo llevado adelante de manera correcta
- Si se está dando en el blanco obteniendo los resultados deseados y
- Si es pertinente de acuerdo a las necesidades y demandas vigentes, tanto del campo como de parte de los clientes del centro o programa.

Es por tal razón que dentro de cada contexto cultural en que se trabaje y dependiendo de los recursos que se cuenten para la realización del programa, se debe establecer la metodología y estructura adecuada para que la actividad evaluativa sea útil y eficiente. El proceso debe ser hecho de tal forma que resulte una tarea satisfactoria y hasta amena sin dejar de ser disciplinada y seria. Se debe llegar al final de la misma obteniendo conclusiones concretas que hagan al perfeccionamiento de la labor. Es por tal razón que en este trabajo damos principios que pueden ajustarse a las distintas realidades en que la capacitación tiene lugar.

5. CRITERIOS, CARACTERÍSTICAS Y REQUISITOS

Hay determinados aspectos a tener en cuenta en toda evaluación que conforman los criterios en base a los cuales se puede determinar si un programa de entrenamiento está persiguiendo correctamente las metas propuestas. Todo proceso evaluativo debe estar basado sobre criterios coherentes, aceptables y consensuados entre los responsables del entrenamiento, y teniendo en cuenta también al conjunto de interesados o actores que intervienen en la capacitación misionera.

Como proceso crítico se debe reconstruir la praxis desde los conocimientos anteriores y al mismo tiempo aprender de la práctica para reformular el conocimiento.

Conviene analizar coordinada y reflexivamente en equipo:

- ¿Qué va sucediendo en la práctica con el proyecto?
- ¿Se ha tenido en cuenta lo acordado desde un principio?
- ¿Qué efectos están teniendo lugar?
- ¿Qué aspectos conviene corregir?
- Otros

El desarrollo práctico favorece la formación, debido a que el aprendizaje compartido, lleva a rectificar o modificar las líneas planteadas y reflexionar sobre ellas; es de este modo como se aprende desde la práctica.

Dos aspectos de importancia a tener en cuenta son: ***propósito* y *pertinencia***. Son dos elementos claves que orientan y controlan el proceso de evaluación. Cuando pensamos en el propósito de lo que estamos llevando a cabo nos preguntamos: *¿Qué? ¿Por qué?*, y cuando pensamos en la pertinencia de lo que estamos haciendo nos preguntamos: *¿Corresponde? ¿Vale la pena?*

La evaluación es una actividad humana. Como cualquier actividad, su modo de existencia es dinámico. La evaluación se realiza en función de *objetivos* o fines previstos; tiene un *objeto*: aquello que se evalúa; se realiza en interacción del ente evaluador *con el objeto,* mediante un conjunto de *acciones y operaciones* que requieren el uso de procedimientos y medios adecuados; se organiza en ciertas *formas*; se efectúa en determinadas condiciones y tiene resultados que *pueden* coincidir en mayor o menor medida con los fines propuestos. Asimismo, supone fases de orientación, ejecución, control y regulación (de evaluación de la propia actividad).

La evaluación puede definirse como el “proceso de análisis de las transformaciones sistemáticas de la personalidad del alumno durante un ciclo de enseñanza, para su perfeccionamiento a partir de reajustes en el trabajo pedagógico” (Orestes Castro, 1999)

La evaluación se ve aquí como el elemento regulador del proceso capacitador, ya que su aplicación ofrece información sobre la calidad de dicho proceso, sobre la efectividad de todos los componentes y orienta las necesidades de ajustes y modificaciones que todo el sistema o algunos de sus elementos deben sufrir para su perfeccionamiento. Hay que considerar la evaluación en diferentes dimensiones: la evaluación dentro del sistema, es decir como parte del proceso capacitador, y la evaluación del sistema

formativo en sí, es decir, la evaluación que se realiza desde dentro o fuera de él y lo que ella implica en términos de estrategias para medir la calidad de la capacitación en sus diferentes niveles (currículo, institución capacitadora, su sistema, los estudiantes etc.). A partir de esta definición se reflejan las dos direcciones fundamentales implícitas en ambas dimensiones: la evaluación del trabajo capacitador y la evaluación del aprendizaje. También la evaluación puede entenderse como: "La actividad cuyo objetivo es la valoración del proceso y resultados del aprendizaje de los estudiantes, a los efectos fundamentales de orientar y regular la capacitación para el logro de las finalidades de la formación". (Miriam González. 2000)

Los criterios de evaluación son los que responden a la pregunta: *¿qué y cómo evaluar?* Estos criterios son indicadores sobre qué aprendizajes son los que debe conseguir el alumno al finalizar su capacitación. Hacen referencia a la consecución de las metas propuestas al principio, es decir, los objetivos establecidos. Un modelo de evaluación que proponemos, está basado en los siguientes seis criterios que definen los aspectos más relevantes a valorar:

- El programa formativo
- La organización de la enseñanza
- Los recursos humanos
- Los recursos materiales
- El proceso formativo
- Los resultados

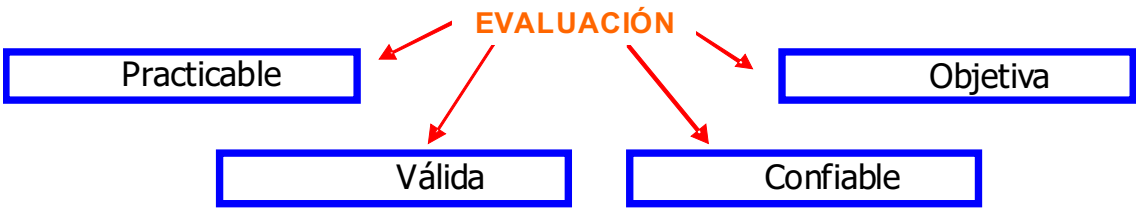
El análisis de estos criterios ayuda a realizar un diagnóstico de situación de la capacitación, a partir de lo cual se debe elaborar el plan de cambios que deberá implantarse como parte del proceso de mejora continua.

Con varias perspectivas sobre la mesa, ahora el trabajo del equipo de evaluación es negociar cualquier diferencia que exista, a fin de arribar a conclusiones y producir una declaración coherente de los factores pertinentes a la valorización del programa. Siempre se deber tener cuenta las áreas del *perfil del misionero* basado en lo cual el centro diseñó su programa. Esto es esencial para la continuidad del trabajo del equipo de evaluación. Los problemas más difíciles surgen cuando quienes participan de la evaluación tienen una comprensión muy distinta del propósito del programa, de cómo debe ser llevado a cabo y cuáles son los resultados esperados. Por eso, debe

anticiparse logrando en primer lugar, un común acuerdo en lo relacionado a la misión del centro de capacitación.

La evaluación, vista como proceso, contiene la obtención sistemática de información o evidencias sobre el objeto (programa de capacitación) y la emisión de un juicio fundamentado sobre dicho objeto.

6. ¿CÓMO TIENE QUE SER LA EVALUACIÓN?



Si bien estamos discurriendo ampliamente sobre el tema, el gráfico precedente nos da algunos principios guiadores, los cuales al observarse, garantizarán que la tarea sea viable, agradable y útil a los fines para lo cual se realiza. No existe una única forma de evaluar ya que esta debe ser hecha de acuerdo a aspectos culturales y con los recursos con que se cuenten. Pero en todos los casos hay que tener en cuenta estos cuatro aspectos:

PRACTICABLE

Que con los recursos que cuenta el Centro o programa capacitador sea posible realizar una evaluación satisfactoria en tiempo y forma acordados.

VÁLIDA

Juntar únicamente la información necesaria que sirva a los efectos evaluativos. Acordar previamente entre los responsables del trabajo los criterios sobre los cuales se evaluarán las diferentes partes del programa. De esa forma se evita al máximo la arbitrariedad. Acordad qué se evaluará y para qué. Cómo se usará el resultado.

CONFIABLE

Principalmente cuando se recogen datos personales como: sobre los candidatos, los profesores, personal del centro y otros. Únicamente tener en cuenta datos fieles y probados. Estar atentos a que no se emitan juicios parcializados.

OBJETIVA

No dar lugar a suposiciones, imaginaciones, deducciones, etc. Considerar todos los detalles dentro de su contexto. Ser realistas y hacer todo en el temor de Dios..

7. EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

Una evaluación periódica del programa dependerá de: el entorno cultural donde el centro de capacitación funciona, de la estructura institucional y de las personas capaces y disponibles. Todo ello impondrá variables de implementación. La evaluación puede llevarse a cabo mediante un proceso que contemple los siguientes pasos y recomendaciones:

7.1 LA DECISIÓN DE REALIZAR UNA EVALUACIÓN PERIÓDICA.

Puede ser tomada por el director, el equipo de trabajo o por la comisión directiva del centro. Dicha decisión debe ser autorizada siempre por esta última.

7.2 LOS INTERESADOS

La primera tarea del equipo de evaluación consiste en identificar a los interesados en el programa del centro de capacitación y hacer una lista consensuada. Si se ignora a algún grupo importante, la credibilidad de la evaluación se verá afectada.

7.3 EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS

El equipo de evaluación debe seguidamente desarrollar una estrategia para evaluar los objetivos propuestos del programa, su “mérito” y su “valorización”. Se debe garantizar a todos los integrantes del equipo de evaluación el pleno acceso a los informes conservados en el centro. Serán de vital importancia para la evaluación los

datos reunidos en las entrevistas o encuestas al personal, profesores, administradores, alumnos y grupos interesados elegidos.

Los objetivos ofrecen fundamentalmente una guía del proceso de enseñanza/aprendizaje y deben ser tomados como los criterios válidos para el proceso evaluativo. (GIMENO, 1981). Actúan como orientaciones de la dinámica de aprendizaje y se refieren tanto a procesos finalizados como no finalizados o alcanzados. (ZABALZA, 1987).

Es necesario enfocarse en si se alcanzaron los objetivos y cómo, y luego evaluar si los objetivos son adecuados, vigentes, etc.

8. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

- Valorar el grado de suficiencia, idoneidad y calidad del programa
- Valorar los resultados y la eficacia del conjunto de actividades atendiendo al grado de consecución de los objetivos del programa.
- Analizar los factores que, positiva o negativamente, inciden en el mayor o menor éxito de estos programas.
- Optimizar los recursos del proceso de capacitación

9. TIEMPO DE LA EVALUACIÓN

La falta de tiempo no debería afectar la calidad de la evaluación. Seguidamente a las conclusiones y resultados acordados, la discusión debería enfocarse en las correcciones que deban realizarse y la adecuación del programa si se impone. Al cierre de la evaluación, el equipo debería asegurarse que los resultados alcanzados y las resoluciones tomadas son aceptables para el progreso del programa.

10. PLANILLA DE EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN MISIONERA: UN INSTRUMENTO PARA EVALUAR Y MEJORAR LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Tomado de *www.thenextstep.org/DocumentHandler.ashx?DocId=5147*

La Planilla de Evaluación Misionera (**PEM**) es una herramienta de auto evaluación que establece siete parámetros de excelencia en la capacitación misionera. En cada uno de ellos, se identifican áreas críticas que contribuyen a ese parámetro. Por ejemplo: “Identificamos las necesidades de los estudiantes en forma regular (cada mes, cada tres, cada seis, cada año, etc.)”.

Respuestas: Puede indicar el grado con que cada afirmación describe su capacitación colocando una marca (☑) en una de las cinco respuestas:

- **¡Sí!:** Esta enfática respuesta positiva indica que el parámetro se encuentra en su lugar y funciona exitosamente.
- **Sí:** Indica que el parámetro se reconoce y que se está progresando.
- **Necesita atención:** Esta respuesta muestra que el parámetro no se reconoce en forma total o que se necesita ayuda para saber cómo seguir adelante.
- **¡SOCORRO!** Esta enfática respuesta negativa indica que el parámetro no existe ni se reconoce y que se necesita un grado de ayuda importante para saber cómo mejorar.
- N/A: Esta respuesta, que significa “No se aplica”, solo debe usarse cuando su estructura organizacional no se acomode al área crítica propuesta.

Atención: la planilla se encuentra disponible en la sección Recursos varios

11. INFORME FINAL

Se preparará un Informe final completo que refleje el logro de los objetivos propuestos por el centro, y la “valorización” y el “mérito” del programa de capacitación. También se identificarán y reflejarán en el informe todo ajuste a realizar en el personal, instalaciones, o diseño del programa, según lo indiquen las conclusiones a las que se arribaron. Este informe se presentará completo a la comisión directiva competente, haciendo referencia a la integridad del proyecto de evaluación. Una vez que este informe sea aprobado por la comisión directiva, el trabajo del equipo de evaluación se da por concluido. La comisión directiva es entonces responsable de determinar cuáles de las recomendaciones incluidas en el informe deberían implementarse y de proveer lo necesario para ello.

El informe final de la evaluación tiene como objetivo dar a conocer los resultados obtenidos. Se debe incluir una relación de todo lo que se ha hecho, fechas y circunstancias. Cómo se han llevado a cabo las distintas etapas del programa y las dificultades que han surgido. Es importante destacar no sólo los logros sino también las dificultades encontradas, lo que ayudará a soslayarlas en otra ocasión.

El informe pondrá de relieve los resultados que se han obtenido, una interpretación reflexiva y crítica de los mismos, las conclusiones que se puedan derivar como así las posibles aplicaciones prácticas y las recomendaciones que se consideren convenientes para el futuro. Es necesario contemplar todo el proyecto desde la fase de diagnóstico, proceso y producto. En el informe se deben incluir propuestas a todos los interesados en el centro.

En la información se debe hacer alusión a:

- El planteamiento inicial del proyecto
- El proceso seguido a los logros del desarrollo
- Logros y fracasos
- Lo que facilitó la consecución de los éxitos y a qué se pueden atribuir los fracasos
- Lo que dificultó la realización del proyecto, ya sea en parte o en su totalidad
- Resultados previstos y no previstos
- Cambios a efectuar y sus razones

El informe conviene que sea siempre claro y pertinente, y los resultados conseguidos se deben comunicar (o estar disponibles) a:

11.1 LAS PERSONAS PARTICIPANTES

Para que puedan comprender bien el programa, no sólo para actuar sino para poder responder a las preguntas de otros.

11.2 LOS VINCULADOS AL PROGRAMA

Los que lo financian, los que colaboran voluntariamente ya sea personalmente o con algún recurso.

11.3 LA COMISIÓN DIRECTIVA

Estos tienen la responsabilidad de saber lo que ocurre en el centro y pueden apoyar o impedir el programa.

11.4 LAS PERSONAS QUE PARTICIPAN DEL PROGRAMA (EJ. PROFESORES)

Si no se enteran puede que no estén motivados a participar en el mismo.

11.5 LOS OTROS ACTORES DE LA CAPACITACIÓN (IGLESIAS, INSTITUCIONES TEOLÓGICAS, AGENCIAS)

Ya que es necesaria la cooperación general. Para cooperar necesitan entender el programa.

11.6 DISPONIBLE A LOS CREYENTES EN GENERAL

Todo programa será eficaz si tiene en cuenta el apoyo de la opinión pública.

Mucho dependerá de designar a las personas correctas para que conformen el equipo de evaluación. La evaluación periódica es la forma más efectiva de asegurar que el centro de capacitación esté cumpliendo su misión, como así también de que esté brindando un buen servicio a sus varios interesados. Es además, el modo más efectivo de identificar las áreas en las cuales el programa puede y debería ser mejorado. En otras palabras, nos provee información esencial para el desarrollo continuo del programa de capacitación misionera.

A pesar de que este proceso puede parecer complejo, en la práctica es fácil de implementar, salvo en los casos en que la falta de personas competentes aconseje una adecuación del procedimiento.

Conviene prestar atención a los resultados de la evaluación con el fin de garantizar un proceso de acción-reflexión sobre los mismos, de este modo el proceso será formativo para todos los participantes e interesados en el programa y se va aprendiendo de lo que la realidad demanda en cada momento.

CONCLUSIÓN

Un correcto proceso de evaluación conduce a conclusiones que reflejan todos los aspectos del programa y como así también a la apertura de nuevos horizontes, nuevas líneas para la perspectiva de la capacitación misionera. Como resultado final, permite llevar a cabo las mejoras correspondientes determinando las tareas a realizar para la consecución de las mismas así como los responsables, los recursos implicados y los plazos para su implementación. Identifica los indicadores de seguimiento de las acciones así como los beneficios esperados. La evaluación arroja a su término un plan de mejoras tendiente a mejorar el proceso de capacitación y a un mejor desarrollo de su competencia práctica.

Nota: Recomendamos ver el capítulo sobre evaluación escrito por Robert Ferris en el manual: Diseño y Evaluación de la Capacitación Ministerial

BIBLIOGRAFÍA

No tenemos muchos escritos específicos sobre este tema dentro de la literatura evangélica. Damos un listado de libros de donde se pueden obtener recursos útiles.

Addine Fernández, Fátima. Didáctica y Curriculum. Análisis de una experiencia. Ed. Asesores Bioestadísticos. Potosí, 1997

Alvarez, Carlos y Elvia María González. Lecciones de didáctica general. Editorial Edilnaco Ltda, Colombia, 1998.

Ausubel, B.P Psicología Educativa. Trillas, México .1983

Ausubel, David, Joseph, Novak, y Helen Hanesian. Psicología Educativa. Un punto de vista cognoscitivo. Editorial Trillas, México, 1991

Briones, Guillermo. Preparación y evaluación de proyectos educativos (Tomo 2). Secretaría Ejecutiva del convenio Andrés Bello. Chile, 1995.

Bruner, Jerome. Hacia una teoría de la instrucción. UTHEA, México, 1969.

Buzón, Mercedes y Mercedes Silverio. Las ideas rectoras en el proceso de integración de los conocimientos. En Revista Varona, Año VIII No. 16, ISPEJV, 1986.

Castellanos, Doris. Diferencias individuales y necesidades educativas especiales. Centro de Estudios Educacionales. Instituto Superior Pedagógico E. J. Varona, 1999.

Colectivo de autores. Los métodos participativos, ¿una concepción de la enseñanza?, CEPES, UH, 1995.

Coll, César. Acción, interacción y construcción del conocimiento en situaciones educativas. En Antología de Lecturas: Proyecto Argos, pp.90-100, 1992.

Coll, César. Psicología y currículo. Editorial Paidós, Buenos Aires, 1987.

Centro de Estudio y Perfeccionamiento de la Educación Superior: Tendencias Pedagógicas Contemporáneas. Ed. EMPES.

Contreras, D.: Enseñanza, curriculum y profesorado. Instroducción crítica a la Didáctica. Ed. Akal, Madrid, 1990.

De Zubiría Samper, J. y M.A. González Castañón: Tratado de Pedagogía conceptual. Estrategias metodológicas y criterios de evaluación. Ed. Fundación Alberto Merani. Santafé de Bogotá, 1995.

Díaz Bordenave, J. y A, Martins Pereira: Estrategias de enseñanza-aprendizaje. Orientaciones para la docencia universitaria. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. San José, Costa Rica, 1982.

Ginoris, Quesada Oscar. Problemas teóricos esenciales de la Didáctica. (material de estudio de la maestría en ciencias de la educación). IPLAC. 2002

Hernández, Herminia. Vigotski y la estructuración del conocimiento matemático. Experiencia cubana. Conferencia Magistral RELME 11. México, 1997.

Hernández, J.M. Enfoque de la Psicología en torno al proceso de enseñanza-aprendizaje. Revista Momento Pedagógico, No. 10, abril de 1995, México.

Hernández, L.: La docencia como profesión y como campo de investigación. Revista Reencuentro con ... Serie cuadernos, No. 5, agosto de 1995, México.

Monereo Carles: Estrategias para aprender a pensar bien. Revista Cuadernos de Pedagogía, No. 237, junio de 1995, Barcelona.

Monereo, Carles: Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Colección "El Lápiz". Ed. Graó. Barcelona, 1995.

Rosado, M. y otros: Los objetivos educativos en el desarrollo curricular y formación del Profesorado, Colección Surcos, Asturias, 1989.

Silvestre Oramas, Margarita y José Zilberstein Toruncha. ¿Cómo hacer más eficiente el aprendizaje? ICCP, 2002.

Zabala, Antonio. A pratica educativa. Como ensinar. Editorial Artes Médicas Sul Ltda. RS. Brasil, 1996.

Zilberstein, José y Margarita Silvestre. ¿Cómo hacer más eficiente el aprendizaje?. Ediciones CEIDE, México, 1999.

Stenhouse, L. (1984): Investigación y desarrollo del currículum. Madrid. Morata.

Gimeno, J. (1988): El currículum: una reflexión sobre la práctica. Madrid. Morata. (1981): Teoría de la enseñanza y desarrollo del currículum. Madrid. Morata.

Zabalza, M. A. (1987): Diseño y desarrollo del currículum. Madrid. Narcea.

CAPITULO 7

ANTROPOLOGÍA CULTURAL. INTEGRANDO CIENCIA Y MISIÓN

ANDRÉS CASANUEVA

BASE BÍBLICA DE LA ANTROPOLOGÍA CULTURAL

¿Por qué realizar un estudio antropológico, si lo que queremos es llevar el mensaje del Evangelio? ¿Por qué estudiar otras culturas, si en realidad queremos comunicar las Buenas Nuevas a las personas? ¿Por qué podrían ser importantes otras culturas, si lo que queremos es extender nuestra cultura occidental, que consideramos es más cercana a la cultura bíblica? ¿Por qué no sólo confiar en el Espíritu Santo que nos guiará y dará todo el conocimiento que necesitemos para llevar el mensaje de Salvación, sin depender de conocimientos humanos? Son muchas preguntas, algunas bien fundamentadas. Trataremos de responder tales interrogantes aplicando los principios de la Palabra de Dios.



Desde el principio de la historia de la iglesia primitiva, su acción misionera fue influída por el hecho de extenderse en un ambiente pluricultural y pluriétnico, y debió responder a estas realidades estableciendo estrategias humanas guiadas por el Espíritu de Dios. Y, si bien el Nuevo Testamento nunca utiliza términos como antropología cultural, cultura, linguística o cosmovisión, su acción concreta muestra que hubo algún tipo de conocimiento sobre estas realidades.

Cuando nos referimos “al accionar misionero de la iglesia primitiva”, simplemente hacemos mención de ello porque en el Nuevo Testamento se relatan los hechos y las acciones de la iglesia primitiva, que nos servirán de base para descubrir las respuestas humanas que ellos dieron para extender el Evangelio en una forma tan explosiva en “todo el mundo” conocido de la época. Cuando estudiamos su accionar percibimos muchas pautas del uso de ciertas herramientas que hoy reconoceríamos como parte de las ciencias de la conducta, que hicieron más eficaz la tarea de llevar el Evangelio. No hay dudas de que la iglesia fue guiada por el Espíritu Santo de Dios, pero, si estudiamos

bien la Palabra veremos cómo el mismo Espíritu le dio a los primeros creyentes ciertas habilidades y guías para usar estrategias, métodos y herramientas humanas permitiendo establecer principios bíblicos sobre el conocimiento y uso de las leyes del comportamiento humano. Para tener un buen ejemplo de un misionero del Nuevo testamento que aplica varios de estos elementos, vease en el anexo que acompaña este documento, el punto (4).

Claro está que deberemos preguntarnos cómo se relacionan el Evangelio y las culturas, si es que tienen algún tipo de relación. Una vez más deberemos recordar que cuando nos referimos a cultura incluimos toda expresión de la creatividad humana (lengua, expresiones artísticas, leyes, etc) así como su identidad y leyes de conducta (relaciones o interacción entre las personas y con las instituciones que son parte de cada grupo). A la luz de la Palabra, y basado en la experiencia de 2.000 años de la iglesia, deberemos recalcar el carácter absoluto de la Palabra de Dios en la que se basa el mensaje del Evangelio (Juan 6:68; Juan 8:51; Juan 14:6; 1 Pedro 1:25; Hebreos 11:3). Su mensaje se aleja completamente en estos tiempos del relativismo imperante en la cosmovisión del hombre postmoderno.

Por otra parte, lo querramos o no, tanto quienes llevamos la acción misionera como el mensaje del Evangelio somos agentes de cambio (Hechos 19:1-20). Este es un hecho que no podemos desconocer, más aún, los cristianos deberíamos defender esta postura, pues si hay algo que dignifica al ser humano en todo y cualquier contexto humano más que cualquier otra acción de alguna institución creada por el hombre a lo largo de su historia, es la acción de la iglesia, la obediencia y pasión que la ha impulsado durante cientos de años, y el mensaje del cual somos portadores. Por ello, donde el ser humano sea tratado como objeto, como simple ente material o sólo como animal superior, el mensaje del Evangelio lo eleva a la categoría de creación divina, y objeto del amor directo del Ser Superior. Esto no solo cambia la conducta del ser humano en su interacción con los demás, sino que autovalora la imagen divina de su propia naturaleza.

Además, y aunque la realidad histórica del accionar de la iglesia “cristiana” dice otra cosa, el Evangelio (insisto, no la acción de la iglesia) no ensalza ni promueve o resalta a una cultura sobre otra, a un hombre de un pueblo sobre el hombre de otro pueblo (Hechos 10:34-35; 11:1-18), a una identidad sobre otra, a una lengua sobre otra. Es más, la visión de Juan sobre la presencia de gente de todo pueblo, lengua, tribu y nación en la eternidad frente a Dios, nos plantea por una parte que en el plan eterno de Dios siempre estuvo presente la idea de gente diversa del mundo mortal, que estará por siempre en su

presencia en el mundo inmortal (Apocalipsis 7:9-17). También es evidente que Dios mismo se goza en la diversidad que Él creó, y que quiere seguir gozándose de esa diversidad por los siglos de los siglos. Al final de cuentas, Él creo al ser humano y se goza en su diversidad.

En el plano terrenal, vemos que Dios permite que el Evangelio eche raíces en cada cultura tomando formas propias, aunque respetando la misma esencia, y de la misma manera que las culturas se adapten al Evangelio (Hechos 15:28-29). Este último elemento enunciado, nos obliga a reconocer que el misionero contemporáneo debería interesarse por conocer la cultura del pueblo al que es enviado o siente un llamado. Es allí donde no sólo desarrollará su ministerio, sino que además tendrá que aprender a convivir, y en muchos casos donde sus propios hijos desarrollarán parte de su vida. Algo de esa nueva cultura quedará en la raíz de su propio ser y de los suyos. En muchos sentidos deberá hacerse como uno de ellos, para ganarlos para Cristo. Como ya mencionaba Pablo, su pasión le hacía relativizar sus formas para ganar en la esencia a las personas para Cristo (1 Corintios 9:15-23).

Imagino que sería pertinente detenernos un momento para analizar la evangelización a la luz de la Palabra. Usted encontrará en el anexo del CD la respuesta a la pregunta de ¿Qué es el Evangelio? Conectada con los elementos que estamos analizando relacionados con la Antropología Cultural. (1)

Fundamentalmente el mensaje del Evangelio tiene un enfoque en la persona humana viviendo en un entorno cultural. El Evangelio nos lanzará a evangelizar a todos los pueblos, y dado que los pueblos crean cultura, el Evangelio llegará a las culturas. Será necesario entonces conocer las culturas y al hombre inmerso en ellas para poder llevar el mensaje de una manera relevante.



Algunos de los peligros inherentes a nuestra acción evangelizadora serán: llevar el mensaje permitiendo la aceptación solo superficial o externa que no transforma las vidas, por parte de los grupos receptores, o por nuestra poca cautela permitir el sincretismo, o mezcla entre lo que había y lo que llega como algo nuevo. Por último el mayor peligro es que no se cumpla el principio bíblico de encarnación del mensaje (Juan 1:14) que a la postre desarrolla comunidades abiertas a todo tipo de desviaciones del mismo. En ocasiones por falta de preparación adecuada y/o por

sesgo doctrinal, nosotros mismos nos convertimos en agentes tergiversadores del Evangelio. Sobre todo cuando nuestra acción evangelizadora parte desde la iglesia y no desde la Palabra.

Si hay un elemento que resalta históricamente, al cual nosotros no estamos ajenos, y que ha desviado el mensaje del Evangelio de la vida de la comunidad, ha sido la acción de la iglesia de presentar el Cristianismo y no presentar a Cristo. Esto no sólo ha dañado a las personas en su dignidad, sino que les ha engañado haciéndoles pensar que lo que hacen como parte de un cuerpo social con características cristianas, es más importante que lo que son como parte del verdadero Cuerpo de Cristo. La iglesia con su mensaje y su acción debe servir en todo momento al Hijo de Dios, y no a sí misma. La novia debe preparase para recibir al novio, y estar atenta y vigilante pues este llegará cuando menos se le espere.

¿QUÉ ES LA ANTROPOLOGÍA CULTURAL?

La palabra antropología deriva del griego , anthropos (hombre o ser humano) y , logos (conocimiento o ciencia). Diremos entonces que la Antropología es la ciencia social que estudia al ser humano en forma integral. La Antropología cultural en tanto es una rama de la Antropología, cuyo enfoque de estudio es la conducta social del hombre o el resultado – todo lo que el hombre crea o desarrolla - de la conducta del hombre interactuando en sociedad, por lo que muchos hablan de la Antropología Cultural como la ciencia que describe y analiza las culturas. Por ello muchos textos se refieren a esta ciencia indistintamente como Antropología Social o Antropología Cultural. En definitiva la Antropología Cultural tiene una mirada integral de la gente, y no la aisla de su entorno temporal o espacial.

ROL DE LA ANTROPOLOGÍA CULTURAL EN LA MISIÓN

¿Qué papel juega la Antropología Cultural en la misión, si es que le cabe algún papel? Esta cuestión se ha debatido en forma permanente, pero pocas veces con la seriedad que amerita, pues generalmente en el seno de la iglesia se asumen posturas contrarias sobre dependencia espiritual versus tecnicismos cientificistas. Grunlan y Mayers dicen al respecto: "¿Cual es el papel de la antropología cultural en las misiones cristianas? ¿Es la respuesta a todo lo que aflige a las misiones o una herramienta secular que algunos

misioneros usan, en vez de depender del Espíritu Santo? Estos son dos extremos. El papel de la antropologìa cultural en misiones no es ninguno de ellos.”. Concluyen dando la declaración central sobre el rol de esta ciencia en las misiones “Es sólo una herramienta más de un misionero bien preparado… Ninguna obra misionera ocurre sin el Espíritu Santo”.

Sin embargo, un problema que hemos visto en las misiones ha sido la excesiva espiritualización. Con esto me refiero a dos cosas: primero, al rol que le asignamos al accionar del Espíritu Santo, y segundo a nuestro acercamiento espiritual frente a la realidad del mundo.

Sobre el rol del Espíritu Santo, podemos decir que esta persona divina no sólo va adelante de la tarea misionera, sino que además la acompaña en su ejecución, pero usando nuestra propia humanidad. Dios creó el universo y todo lo que en él existe, y estableció leyes que rigen su funcionamiento. Los seres humanos a través de los avances científicos hemos ido descubriendo cómo funciona este universo, pero no hemos creado las leyes que lo rigen. Ahora bien, el creador de las leyes de funcionamiento del universo es el único que puede romper esas leyes, y cada vez que lo hace y nosotros somos testigos, estamos ante lo que llamamos milagro. Dios que ha establecido estas leyes hace que el accionar normal del mundo y nuestro propio accionar en él, sea a través del funcionamiento de dichas leyes naturales. Y aunque Dios puede romper sus leyes, y nos puede permitir ser testigos o parte misma de ello, en general no lo hace sino en casos especiales.

Si nosotros vamos a llevar el Evangelio hasta lo ultimo de la tierra, deberemos conocer estas leyes naturales para saber cómo funciona el mundo al cual hemos sido enviados a predicar la buena noticia de Dios. Y deberemos movernos en este mundo, no pretendiendo que cada vez que vamos a cruzar el océano para llevar las Buenas Nuevas, Dios nos envíe una nube que nos eleve y nos transporte a miles de kilómetros de distancia. Dios sí lo puede hacer, pero durante siglos ha permitido que sus hijos se muevan a lugares lejanos conociendo y usando los medios que Dios mismo ha permitido que el hombre desarrolle para hacer más fácil la tarea, pero siempre dentro del funcionamiento natural de las cosas o de la evolución que Dios mismo permite en el desarrollo tecnológico en que el ser humano se mueve.



Y así como Dios ha establecido las leyes de la naturaleza que rigen el mundo por Él creado, también ha establecido leyes que rigen el comportamiento humano y su interactuar, como la conducta cultural o social, la lengua de un pueblo o las manifestaciones artísticas de un grupo humano. Si bien para hacer conocer su mensaje Dios puede romper dichos esquemas de funcionamiento humano (como el hablar en lenguas humanas desconocidas al mensajero, como vemos en el capítulo 2 de Hechos, o como sucedió a Francisco de Asís testimoniando en el Medio Oriente), no lo hace en forma habitual, provocando más bien que el mensajero realice un esfuerzo adicional para llevar el mensaje. Este esfuerzo adicional que el mensajero está dispuesto a realizar con tal de llevar las Buenas Nuevas de salvación, es a la postre una de las marcas del genuino misionero llamado y enviado por Dios.

Por tanto, si un mensajero enviado a un lugar del cual no sabemos si en definitiva volverá o no (esto es lo que implica ser enviado a realizar la tarea tan riesgosa que se le encomienda = misionero), debe considerar si está dispuesto a renunciar a todo lo suyo, y tomar el tiempo y esfuerzo necesarios de prepararse adecuadamente para ir como enviado de su Señor. Esto será fundamental si queremos transmitir no sólo un mensaje pertinente y apropiado, sino además de una manera pertinente y apropiada. El mensaje no cambia ni cambiará, pero de seguro el mensajero sí, y la forma de entregar dicho mensaje también. De allí nace la necesidad de estar preparado adecuadamente, y de usar las herramientas correctas. La Antropología Cultural es una de esas herramientas adecuadas, que permite usar y aplicar otras herramientas en forma pertinente. Grunlan y Mayer dicen: “La estrategia apropiada es inspirada por el Espíritu y dirigida por él”.

Con respecto a lo segundo antes mencionado, la excesiva espiritualización, normalmente dejamos de lado el hecho de que los seres humanos no somos sólo seres espirituales, y que las culturas principalmente distan mucho de ser creatividad exclusiva del mundo espiritual. Si queremos llevar el mensaje que cambia vidas, debemos entonces enfocarnos en esas vidas. Y esas vidas son personas que nacen, se desarrollan y mueren en un contexto cultural determinado. La cultura es la expresión de la creatividad humana, y ésta a su vez es la expresión de la misma creatividad de Dios. Dios es un ser creador, y nos creó a su imagen y semejanza. Y si bien nosotros sus hijos que le reconocemos, le hemos aceptado como Dios, no contenemos sin embargo la totalidad de la imagen de Dios en nosotros. A su vez, quienes no conocen a Dios, e incluso le rechazan (a quienes nosotros denominamos paganos) tienen algo de la imagen de Dios. ¿Cuándo contendremos en nosotros toda la imagen de Dios? Cuando la

obra sea completada en nosotros para llegar a la estatura del varón perfecto, Cristo Jesús, esto es en la presencia de Dios mismo, en el cielo. La esencia de las Misiones de alguna manera es la búsqueda de las piezas perdidas del rompecabezas. Éste sólo estará listo con todas sus piezas en el Cielo.

¿POR QUÉ RAZÓN ES TAN IMPORTANTE LA PREPARACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA ANTROPOLOGÍA CULTURAL EN EL ÁREA DE MISIONES?



En muchos lugares en Latinoamérica, donde se preparan misioneros para ir al campo, sean éstos, Institutos Bíblicos, Seminarios Teológicos o Centros de Capacitación, la cátedra de Antropología Cultural ha sido desarrollada por personas que muchas veces no han tenido preparación académica adecuada y en demasiados casos, ni siquiera experiencia de campo. Un sin número de veces hemos visto a buenos misioneros con nobles intenciones, desarrollando estas cátedras, pero que al fin de cuentas enseñan misionología bajo el nombre de Antropología Cultural.

La Misionología tiene como foco principal enseñar el devenir histórico de las misiones en la historia de la iglesia cristiana, así como adiestrar a los candidatos a misiones, a entregar el mensaje del Evangelio en la forma más adecuada posible en nuevos contextos. Su enfoque está mucho más puesto en el mensajero y su tarea, que en el receptor del mensaje y su contexto. El gran esfuerzo que hace la Antropología Cultural es conocer lo que la gente hace y piensa de verdad en su propio contexto holístico. Su enfoque está en la cultura receptora del mensaje. Por ello en los centros de capacitación de nuevos misioneros – sean estos centros, Seminarios o Institutos – ambas cátedras deberían estar presentes y complementarse una a la otra.

Como se mencionó anteriormente, la Antropología Cultural se enfoca más en lo que en realidad las personas piensan y hacen, por ello el estudio de su contexto cultural, así como de su cosmovisión son esenciales.

La antropología se desarrolló históricamente como estudios que realizaban los investigadores occidentales sobre los grupos y culturas no occidentales. Muchas veces en nuestro contexto actual confundimos los conceptos de Cultura y Cosmovisión. Uno de los primeros conceptos desarrollados a partir de estos estudios fue el de cultura. Y si

bien hay unas mil conceptualizaciones de qué es cultura, podemos reconocer de un modo general que cultura es todo aquello que el ser humano dice, piensa y hace, que es adquirible y transmitible y que se relaciona con su propio contexto socio-espacio-temporal. En tanto, otro de los grandes aportes de la Antropoplogía Cultural ha sido el desarrollo del concepto de cosmovisión. Dicho en forma muy general, cosmovisión es la visión que tiene el ser humano de su entorno, de su mundo, de su cosmos, de cómo se explica su mundo, y ésta será esencial para la auto-identificación o identidad como grupo humano y a la vez como individuos dentro de dicho grupo.

Todo lo que el ser humano piensa, dice y hace estará determinado y/o filtrado entonces por la mirada que tenga de su mundo. La cosmovisión tiene su sustento en la experiencia colectiva del grupo humano, lo que proveerá valores coincidentes a nivel social, así como sentimientos compartidos, en los que se basarán sus creencias. Siguiendo a Kraft diremos que es justamente en base a las creencias que un grupo humano en general y un individuo en particular se comportará y/o tomará decisiones relevantes para su vida en comunidad.

Dado que la Antropología se desarrolló mirando en forma integral al ser humano en su contexto social, temporal y espacial, podemos decir que esta ciencia no es un sujeto de estudio en sí misma (como lo son las matemáticas o la química), sino más bien es una perspectiva que permite ver y por la que se puede analizar el objeto de estudio. El objeto de estudio es el hombre holísticamente hablando. Su criterio por otra parte, no ha sido meramente enfocado en lo material, sino en las relaciones y en las comunicaciones en los grupos humanos.

Como un enfoque central de la Antropología Cultural están las comunicaciones y las relaciones humanas. Para nosotros que perseguimos el comunicar el Evangelio relacionándonos con la gente receptora del mismo, esta disciplina es sumamente relevante. Un aporte específico que nos ayudará mucho a la hora de comunicar el mensaje será la distinción entre las formas y los significados. En una cultura determinada querremos comunicar un mensaje especial (por ejemplo: el color negro es nuestra forma cultural de dar significado al luto llevado por la muerte de una persona), pero si no conocemos la forma particular en que ellos comunican dicho mensaje de luto, y lo expresamos a través de la forma válida para nosotros, terminaremos comunicando otro mensaje (el color negro que quizás signifique fiesta o alegría, o quizás rechazo, para el grupo determinado).

Otra dificultad que encontramos que complejiza la situación aún más, es que cuando nosotros, los mensajeros y poseedores de una carga cultural de formas y significados – sin siquiera mencionar la carga de valores inherente - llevamos el mensaje a un grupo humano que le da ciertos significados relacionados a ciertas formas que les son propias, debemos reconocer que también la Biblia está llena de formas y significados que muchas veces no son conectables muy profundamente ni al contexto del mensajero (nosotros) ni al del receptor del mensaje. Por ejemplo nuestra idea del cerdo como un animal comestible, frente a la declaración bíblica antiguotestamentaria del cerdo como animal impuro, y frente a la realidad de contextos en Papúa Nueva Guinea donde el cerdo no solo es comestible, sino que además tiene una valoración social enorme. El no enfrentar sabiamente esta conceptualización o simplemente evadirla, puede provocar conflictos comunicacionales que irán en desmedro de la pureza del mensaje y significado del mismo que pretendemos entregar.

Cuando tenemos en cuenta la diversidad de formas y significados en la comunicación humana entre un grupo y otro, y cuando conocemos nuestra propia realidad sobre estas formas y lo que ellas significan, así como la bíblica y la del grupo humano receptor del mensaje, estaremos en mejores condiciones de poder transmitir en formas y significados, un mensaje relevante pare ellos, pero correcto y apropiado de acuerdo a lo que en realidad comunica la Palabra de Dios.

Por último, y frente a la posición antropológica romántica de considerar a los diversos grupos humanos, especialmente a los grupos tribales, como salvajes puros a quienes hacemos daño si nos acercamos a ellos con el mensaje del Evangelio (tésis sostenida durante muchos años por antropólogos académicos, sobre todo vinculados a ONGs humanitarias), podemos asegurar que a lo largo de la historia y a lo ancho del mundo, casi todos los grupos se han conectado de una manera u otra, más ahora viviendo en un mundo globalizado esto se dá en forma creciente y veloz. Creer que podemos poner dentro de una burbuja a un grupo humano suena, a decirlo menos, iluso y cruel. Todos los grupos humanos están en contacto permanente, ya sea para bien o para mal, y por ello llevarles el mensaje que les dignifica frente a una sociedad que les ve sólo como “salvajes casos de estudio”, es mucho más humanitario que no hacerlo.

Por otra parte, todos los grupos humanos van cambiando en el tiempo, así como su propia lengua lo manifiesta. Pretender dejarlos congelados en el tiempo o aislados en el espacio, es como creer que los seres humanos que allí viven son sólo animales de estudio que se pueden tener en cautiverio. Muchos de los estudiosos que van por ciertos

períodos de estudio, y que luego los defienden en el mundo exterior, pero que luego vuelven a sus comodidades del mundo civilizado, muestran más interés en sus propios estudios que en los seres humanos objeto de tales estudios. A diferencia de ellos, históricamente han sido justamente los misioneros cuestionados, los que han estado dispuestos a dejar las comodidades de la modernidad para vivir en medio de ellos en forma permanente, y servirles con dignidad. Incluso la mayoría de los misioneros llevan sus propias familias en un acto de entrega y sacrificio que no puede ser ni entendido ni explicado por los académicos detractores, salvo como una obra sobrenatural de amor. Nosotros sabemos que es la acción del Espíritu del Dios vivo. Esta no se puede explicar académicamente.

El cambio cultural es una realidad que no podemos desconocer y contra la cual sería inútil luchar. Cierto es que los cristianos, y particularmente los misioneros, no estamos llamados a cambiar culturas, sino a llevar el mensaje de redención a aquellos que aún no han escuchado dicho mensaje. El misionero es un enviado al mundo con una tarea específica: ser agente de reconciliación entre Dios y los hombres. Esta tarea fue asignada a la iglesia pero dado que toda la iglesia no puede ir físicamente a un contexto lejos de aquel donde está, entonces entrega por extensión la comisión recibida (Mt 28:16-2; Hechos 1.8), y su rol (2 Corintios 5:18) a los enviados para realizar la tarea fuera de su contexto. Para un análisis más profundo del rol de la iglesia que envía misioneros a contextos transculturales, vea el anexo en el punto (2) en el CD que acompaña este trabajo.



Nuestro llamado es llevar el mensaje al centro de la cultura: al corazón del hombre que crea la cultura. Si hay algo que cambiar en dicha cultura, esperamos que la inspiración y guía del espíritu Santo actúen para realizar esos cambios, y/o fortalecer aquellos elementos de una cultura que se conecten profundamente con los patrones bíblicos. Para ello de verdad, en serio y profundamente, tanto la iglesia como el misionero, deberemos confiar en la acción del Espíritu Santo del Dios vivo.

Un aspecto que deberemos reconocer y enfrentar es el respeto por el otro (evidenciado a través del respeto por su lengua y su cultura). Como misioneros deberemos aceptar cuando personas de una cultura determinada rechazan el mensaje de salvación, pero debemos asegurarnos de que en realidad saben qué es lo que rechazan. En otras palabras, nuestra entrega del mensaje deberá tener las formas

adecuadas al contexto al que llevamos el mensaje para que éste en realidad tenga significado. Y para ello deberemos conocer dicha cultura, sus formas y los significados de dichas formas. También y aunque nos haga sentir desagrado, deberemos aceptar dichas formas pues comunican significados relevantes para ellos. Por ejemplo, la adoración a Dios en algunos contextos se hará despojándose de vestimentas (para presentarse puros y naturales ante Dios), y dado que nosotros venimos de contextos en que nuestra reverencia a Dios se expresa a través de vestimentas (mayor elegancia usando corbata en el caso de los hombres, o vestido en la iglesia en el caso de las mujeres), sentiremos cierto rechazo inicial. Por ello en forma intencional deberemos hacer un esfuerzo mayor para, en esos contextos, cambiar nuestras formas y no las de ellos. Y por último transmitirles claramente (en lo que dependa de nosotros) el mensaje por medio de sus formas. Eso es lo que depende de nosotros. Lo que queda en manos de Dios por medio de su Espíritu Santo es la convicción profunda de pecado, la necesidad del arrepentimiento y la urgencia de volverse a Dios. Esas son acciones internas que sólo Dios puede lograr.

Si en algunos casos vemos, como es habitual en ciertos contextos – también en nuestros propios contextos – que la gente rechaza a Dios y al mensaje, deberemos seguirles amando pues aún a pesar de su rechazo Dios murió por ellos y les sigue amando todavía. Quizás lo que nosotros hemos sembrado tenga frutos en otro tiempo. Sea como sea el rechazo al que nos veremos expuestos afectará nuestra propia percepción de “éxito” ministerial. Y si bien es natural, deberemos tratar de “asegurarnos” que nos rechazan incluso como personas por haber entendido bien el mensaje. Lo que no sería perdonable es que nos acepten y acepten un mensaje que llevamos, pero que en realidad no han entendido y no se produzca una transformación genuina desde adentro hacia afuera.

Si entramos a una cultura determinada, conociendo sus formas y significados, el cómo se relacionan y en qué creen, cuáles son sus valores y qué expresa su lengua en un momento determinado (para lo cual la Antropología Cultural nos ayudará mucho), podremos tener mayores posibilidades de aceptación para tener la oportunidad de compartir el mensaje en la forma en que sea para ellos significante. Pero si llegamos con arrogancia cultural (sin tomar en cuenta sus propios patrones de conducta social y cultural, y considerando las nuestras como superiores), el primer mensaje que estaremos dando será el de que su cultura, y sus propias vidas no tienen valor a los ojos

de Dios. Así nos aseguraríamos el rechazo del mensaje antes siquiera de escucharlo y que pueda tener significado y dignificación entre ellos.

La meta que tendremos al ingresar a otra cultura como misioneros, será comunicar eficazmente el mensaje de reconciliación. Ayudados por la Antropología Cultural podremos descubrir cómo la gente se comunica entre si, cómo reciben la comunicación de externos a su grupo y cómo habitualmente creen comunicarse con la divinidad. Todo grupo humano tiene cierto conocimiento de lo superior, y se relaciona con el mundo del más allá de una manera u otra. Con una formación antropológica, nuestra capacidad de observación se agudizará al punto que podremos ir descubriendo paulatinamente ciertos patrones significantes de comunicación, y que a la postre serán los puentes apropiados para llegar a comunicarles el mensaje bíblico, y que estaremos usando habitualmente. Por ejemplo, en ciertos contextos comunitarios la forma de llegar con un mensaje relevante será a través de los ancianos. Si no tenemos la agudeza para descubir este elemento de relevancia comunicacional, y tenemos cierta inclinación a servir entre los jóvenes, y llegamos primero a ellos, no sólo cometeremos un error de relación comunicacional que nos cerrará las puertas, sino que también podemos provocar brechas y divisiones dentro del mismo grupo.

Por otra parte, si no reconocemos que para ciertos grupos la comunicación a través de dimensiones sobrenaturales con la divinidad es sumamente relevante y en ocasiones única, podemos dar una imagen falseada del mensaje bíblico solo enfatizando ese tipo de comunicación presente en la Biblia, pues en realidad si bien existe (visiones, sueños, epifanías), no son las más comunes sino en casos muy excepcionales. Debemos presentar todo el mensaje incluyendo y no enfatizando sólo lo que sea relevante para ellos, o para nosotros. Allí es donde tendremos que confiar en el discernimiento y guía de Espíritu Santo junto al entrenamiento que hayamos recibido para agudizar la observación.

En cuanto al resultado concreto de nuestra tarea en el campo, cuando la iglesia envía misioneros hacia los llamados perdidos, se espera que el resultado sea la plantación de iglesias. Esto es un elemento que deberemos considerar muy bien, pues cuando los misioneros y las iglesias piensan en iglesia plantada, normalmente se rigen por un esquema occidental de lo que nosotros conocemos o conceptualizamos como iglesia. Muchas veces logramos el objetivo propuesto por la iglesia enviadora de plantar una iglesia, pero luego nos damos cuenta que en realidad bajo el modelo nuestro no funciona ni es relevante para un contexto cultural diferente.

Por ello deberemos cambiar nuestros esquemas de lo conocido por nosotros como lo único relevante y válido hasta abrir nuestra mente hacia lo nuevo. Aquí nos enfrentamos a otro problema: pensar que cada vez que estamos incorporando elementos nuevos e innovadores (hacia nosotros y hacia ellos), todo cambiará automáticamente (fórmulas de occidente). Pero en cuanto a nosotros debemos considerar que "lo más fácil será incorporar ideas nuevas, pero lo más difícil será sacar las antiguas" (Russ Rusell). Ello nos llevará a pensar que con algunos cambios estéticos a la forma de iglesia que estamos plantando, habremos resuelto los problemas a los que nos enfrentamos en un contexto nuevo. Pero en realidad muchas veces deberemos enfrentarnos a nosotros mismos (y a nuestra propias iglesias enviadoras, explicando el por qué) a realizar cambios profundos y radicales en cuanto a la idea de la adoración, del templo, de responsabilidad social de la iglesia, de liturgia e incluso de liderazgo. Todo ello para que nazcan nuevas iglesias autóctonas fuertes y con responsabilidad hacia el mundo, en vez de re-plantar una iglesia modelada afuera y solo importada a ese nuevo contexto. Este modelo es el que en gran parte explica la falta de responsabilidad mundial de la iglesia latina, que recibió un modelo externo que se reprodujo sin hacer mayor cuestionamiento de la relevancia en el medio nuevo.

También deberemos resaltar que cuando incorporamos elementos externos a través de una iglesia o un ministerio, sin considerar la relevancia cultural y socio-relacional del mismo, podremos facilmente crear hendiduras en su capa cultural, y podríamos ser aceptados sólo en cuánto a los beneficios que estamos ofreciendo. Por ejemplo, pueblos completos que se "convierten" a la predicación del catolicismo o del protestantismo, según quien les ofrezca mayores beneficios temporales. El cambio pronto se abandona, o al menos no hecha raíces profundas que desarrollen una iglesia nativa fuerte y con todos los elementos neotestamentarios del cuerpo de Cristo. Recordemos que el énfasis de la vida de la iglesia del Nuevo Testamento está mucho más enfocado en la esencia del propósito de la iglesia y no en la forma en cómo funciona la misma. Para un análisis complementario sobre qué tipo de iglesia podría ser pertinente en diferentes contextos culturales, vea el punto (3) en el anexo que acompaña este documento.

La Antropología Cultural nos ayudará a tratar con el cambio cultural inherente al grupo humano, así como ayudar a que el choque tanto para nosotros como para los grupos receptores, sea minimizado y sus efectos por ende sean manejados a favor del grupo receptor. Deberemos llegar a saber cómo y por qué la gente piensa como piensa en sus propias culturas, adentrándonos en ellas y provocando el menor impacto de parte de

nuestra cultura y el mayor en términos de la transformación personal y comunitaria en su relación con Dios. Pero ello nos obliga a vernos a nosotros mismos dentro de nuestras propias culturas, filtrando cuáles de los elementos que estamos tratando de llevar a los grupos humanos receptores son resultado de nuestra propia visión del mundo, y cuáles son las inherentes al Evangelio. Claro que al principio el ejercicio será incómodo y hasta doloroso, pues descubriremos que en nuestro ser como evangélicos latinos del siglo 21 existe mucho de paganismo.

Muchos de los elementos que asumimos como mandato o voluntad divina dentro de nuestra propia cultura evangélica son meras tradiciones culturales e incluso denominacionales, pero que no tienen sustento bíblico. Es más, algunas van directamente en contra del patrón bíblico. Por ejemplo, la ordenación pastoral como la practicamos en muchas iglesias evangélicas no tiene base neo-testamentaria, donde el único sacerdocio real que se destaca es el de Cristo. Ninguno de los apóstoles de Cristo fue llamado ni considerado “sacerdote” o “pastor”. Más aún, uno de los pilares de la Reforma Protestante del siglo XVI fue justamente el concepto del sacerdocio universal de todos los creyentes, concepto que fue barrido bajo la alfombra histórica de la iglesia durante los últimos 3 siglos. Aún yace allí perdido como polvo enquistado.

También deberemos reconocer que, si bien el texto de las Sagradas Escrituras fue inspirado por Dios, también fue escrito en un contexto temporal determinado (durante 1,300 años) y espacial definido. Y muchos de los elementos que vemos allí son elementos culturales propios de esos tiempos o de ese espacio, pero que mayormente no son aplicables ni significantes en la misma forma que lo son otros ahora y/o en un contexto determinado. Por ello debemos aprender a reconocer elementos meramente culturales en el texto bíblico, guiados por el Espíritu Santo, y darles una interpretación a la luz de los principios del contexto del mismo texto. Por ejemplo, la prohibición de comer cerdo dada en el peregrinaje en el desierto, se explica por las mismas condiciones que le correspondió vivir al pueblo judío en aquella época dentro de ese espacio físico, pero que no necesariamente son aplicables hoy en día. Y para reconocer este elemento debemos ver el principio sobre purezas e impurezas que nos entrega el resto del texto, y sobre todo las enseñanzas de Cristo que explican y ponen en perspectiva las ordenazas de la ley. Cristo mismo si bien cumplió la ley, está por sobre la ley (por ejemplo las ordenanzas sobre el sábado).

En el anexo del CD que acompaña este trabajo, se han desarrollado los temas sobre los elementos que deberá considerar un apropiado entrenamiento en Antropología

Cultural enfocada en la misión, cómo hacer una investigación antropológica, además de una completa bibliografía sugerida.

CONCLUSIÓN

¿Cuál es el papel de la Antropología Cultural en las misiones como resultado de todo lo expuesto?

Grunlan y Mayer lo resumen en los siguientes 4 aspectos:

Da al misionero una comprensión de otra cultura

Ayuda al misionero a entrar en otra cultura

Facilita la comunicación del evangelio en otra cultura

Ayuda en el proceso de establecer la iglesia en otra cultura

BIBLIOGRAFÍA ESENCIAL:

Grunlan, Stephen y Mayers, Marvin. Antropología Cultural. Florida: Editorial Vida, 1997. Todos los capítulos

Kottak, Conrad Phillip. Espejo para la Humanidad: Introducción a la Antropología Cultural. Madrid: McGraw Hill, 2003. Capítulos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 13

Paredes, Tito. El Evangelio: un tesoro en vasijas de barro. Buenos Aires, Ediciones Kairós, 2000. Capítulos 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15

McClung, Grant. Creyenteglobal.com. Conectándonos a la obra de Dios en nuestro mundo Tennessee: Pathway Press, 2004. Capítulos 1 y 2

Pate, Larry. Misionología: Nuestro cometido transcultural. Florida, Editorial Vida, 1987. Capitulos 4, 5 y 6

Miller, Darrow. Discipulando naciones. El poder de la verdad para transformar culturas. Managua, Fundación contra el Hambre internacional, 2001. Capitulos 1, 2, 3, 4, 5, y 7

CAPÍTULO 8

CARACTERÍSTICAS, IMPLICACIONES Y EXTENSIÓN DE UN MINISTERIO BASADO EN LA COSMOVISIÓN

GEORGE WALKER

Traducido por Yamina Gava y Marcela Orcali

INTRODUCCIÓN

Ustedes están capacitando a obreros cristianos para que (a) demuestren y proclamen las Buenas Nuevas del amor de Dios en un contexto transcultural, (b) hagan discípulos, y (c) desarrollen líderes locales para supervisar las comunidades regionales de seguidores de Cristo. Su papel en la capacitación es crucial en la misión de Dios. El Capítulo 2 introduce el tema de la cosmovisión al debate de la capacitación misionera. ¿Qué es una cosmovisión? ¿Qué papel juega la cosmovisión en un ministerio transcultural? La cosmovisión, ¿es esencial para lograr un ministerio efectivo? Si es verdad que la cosmovisión es esencial para lograr un ministerio efectivo, ¿qué influencia tiene esa verdad en el contenido y el contexto de la capacitación misionera?

Este capítulo abordará estas preguntas fundamentales. Primero, definiremos y describiremos el concepto de cosmovisión. ¿Cuáles son sus características? Luego, exploraremos las implicancias y ramificaciones de la cosmovisión en el ministerio. Más adelante, al final del capítulo, haremos una aplicación de la cosmovisión a la capacitación de obreros cristianos para el ministerio transcultural.

Propondremos que, debido a que el tema de la cosmovisión es esencial para la efectividad del ministerio transcultural, también es necesario en la capacitación de obreros cristianos transculturales. En primer lugar, ¿qué es una cosmovisión? La siguiente historia real de Papua Nueva Guinea nos ayudará a presentar el tema de la cosmovisión.

¿QUÉ ES UNA COSMOVISIÓN?

UNA HISTORIA REAL: LA MUERTE DE BAWAME

Dios en Su amor envió a misioneros a una zona remota de Asia para proclamar el evangelio de Cristo. Los llevó hasta una aldea de los bisorios en medio de la selva de Papua Nueva Guinea. Los misioneros vivieron entre los bisorios, forjaron relaciones afectivas con ellos y aprendieron su cultura y su idioma. ¡Hicieron estas cosas primero para poder comunicar claramente las Buenas nuevas!

En la época de aprendizaje de la cultura y el idioma, una mujer bisorio llamada Bawame fue llevada desde una zona montañosa hasta la aldea donde vivían los misioneros. Estaba delgada y muy débil. A los misioneros se les rompió el corazón de tristeza y preocupación. Después de consultar con obreros médicos, oraron por ella y la cuidaron, le suministraron medicamentos contra la malaria y le dieron alimentos y agua potable. La familia de Bawame permitió que ella y dos familiares se quedaran en el hogar de los misioneros para que pudiera recibir los cuidados constantes que necesitaba.<0} Alabado sea Dios, Bawame empezó a mejorar. Los misioneros se ilusionaron pensando que se iba a recuperar. Luego, sin que los misioneros lo supieran, su tío, Asebe, apareció y se llevó a Bawame a la selva para ofrecer sacrificios a los ancestros y así lograr su sanación. Se la llevó con la esperanza de que su enfermedad no estuviera provocada por el yama, el espíritu maligno de la muerte, al que no se le pueden realizar ofrendas. Los misioneros escucharon que la gente de la aldea gritaba "¡Se llevan a Bawame! ¡Se llevan a Bawame!". Corrieron hasta la orilla del río, pero cuando llegaron vieron cómo las piraguas se alejaban con Bawame. Aunque claramente había comenzado a mejorar, todavía estaba frágil y necesitaba más medicamentos y cuidados. Los misioneros suplicaron, gritando: "¡Por favor, Asebe, por favor no te lleves a Bawame todavía! Por favor, espera. Por favor, déjanos ayudar". Asebe no miró hacia atrás. Simplemente siguió remando río arriba y se adentrándose en la selva. Bawame murió poco tiempo después en un lugar solitario y distante, sin haber escuchado nunca el evangelio de Cristo.

LO QUE SUBYACE A LAS CONDUCTAS OBSERVABLES

Reflexionemos sobre lo que sucedió en esta historia trágica. ¿Por qué Asebe se comportó de una manera y los misioneros de otra? Los misioneros estaban muy

preocupados por Bawame. Oraron al Señor para que la sanara. Llamaron a los obreros médicos y le dieron medicamentos. Le dieron comida saludable y agua potable. Incluso invitaron a parte de su familia a que se quedara en su hogar mientras Bawame sanaba. Sin embargo, Asebe también estaba muy preocupado por Bawame. Sacó a Bawame de la casa de los misioneros y se la llevó río arriba a un poblado pequeño en la selva. Allí, ofreció religiosamente sacrificios a los espíritus de los ancestros muertos con la esperanza de lograr su sanación.

Tanto Asebe como los misioneros querían cuidar a Bawame, pero tomaron diferentes medidas para hacerlo. ¿Por qué fueron tan opuestas sus conductas? Porque en un nivel fundamental, Asebe tenía una visión de la vida que difería mucho de la de los misioneros. Lo que cada uno de ellos creía sobre la naturaleza de la realidad influenciaba en gran medida cómo veían la vida y sus acciones consiguientes. Este es un punto crucial. Lo que la gente cree sobre la naturaleza de la realidad, es decir, su cosmovisión, afecta la manera en que interpretan y se relacionan con todos los aspectos de la vida. De hecho, ¡puede ser una cuestión de vida o muerte! Influye en sus emociones y conductas observables. Por lo tanto, comprender la cosmovisión es extremadamente importante.

DEFINICIÓN DE COSMOVISIÓN

Una manera simple de definir el término cosmovisión es la siguiente: El lente a través del cual una persona ve todos los aspectos de la vida y se relaciona con ellos.



Todas las personas, sin importar dónde viven, qué religión practican o qué idioma hablan, tienen una cosmovisión. Y esa cosmovisión tiene una profunda influencia en la manera en que la gente vive.

Analicemos lo que el Señor Jesús dijo sobre la gran importancia de la manera en que una persona ve la vida. Muchas personas se habían reunido para escuchar sus enseñanzas y Jesús les propuso que consideraran los verdaderos tesoros en la vida. Este era un tema fundamental. ¿Pero cómo iban a discernir las cosas que tenían verdadero valor ante Dios? Para ayudarlos a entender, Él usó el ojo como metáfora. Le dijo a la multitud, “El ojo es la lámpara del cuerpo. Por tanto, si tu visión es clara, todo tu ser disfrutará de la luz. Pero si tu visión está nublada, todo tu ser estará en oscuridad. Si

la luz que hay en ti es oscuridad, ¡qué densa será esa oscuridad!" (Mateo 6:22-23; todas las referencias a las Escrituras son de la Nueva Versión Internacional).

La salud del "ojo" de las personas, el lente a través del cual ven la vida, es de suprema importancia. Es la condición del ojo la que determina si uno puede ver con claridad la luz de la verdad de Dios o no la puede ver y vive en una profunda oscuridad espiritual. Sí, el ojo de una persona, el lente de la cosmovisión a través del cual ve la vida, ¡es muy importante!

¿CÓMO FUNCIONA LA COSMOVISIÓN?

UN MODELO DE COSMOVISIÓN: ILUSTRACIÓN Y EXPLICACIÓN

A continuación, se presenta un modelo básico para ayudarnos a pensar cómo funciona una cosmovisión. El modelo muestra cómo la cosmovisión influencia las acciones que una persona realiza, las emociones que siente y las opiniones que expresa. Al usar este modelo, tengan en cuenta que todo gráfico tiene limitaciones que impiden que pueda capturar plenamente los matices o las complejidades sutiles de la realidad. De todos modos, esta herramienta nos puede ayudar a comprender mejor cómo funciona una cosmovisión y qué impacto tiene en la vida de una persona. Analizaremos en detenimiento los componentes clave de este modelo reflexionando sobre la cosmovisión y las acciones de Asebe.



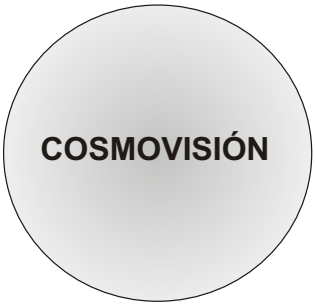
Figura 1: Un modelo de cosmovisión
Fuente: Adaptado de G. Linwood Barney en Hesselgrave, 1994, p. 49

El Señor Jesús dijo que si el ojo es malo, la persona quedará sumida en una gran oscuridad espiritual y no podrá ver la luz de la perspectiva de Dios. En todas las Escrituras, Dios da testimonio de este problema serio de estar sumido en la oscuridad espiritual. Un ejemplo de esta índole proviene del testimonio del profeta Isaías. Alrededor del 700 a.C., durante los años turbulentos del exilio de Israel, el profeta de Dios declaró la triste insensatez de los idólatras, declarando que esas personas eran quienes “no pueden ver”.

Al analizar el modelo de cosmovisión, cada componente del modelo se explicará primero y luego se dará un ejemplo de la vida real tomado de la vida de Asebe y una aplicación reflexiva de Isaías 44. Hay que tener en cuenta que si bien el contexto de Isaías 44 se refiere a ídolos que en realidad fueron fabricados, los “ídolos” de Asebe (por ej., espíritus de ancestros muertos), a pesar de no ser de madera o piedra, eran ídolos de todos modos. Eran ídolos falsos a quienes Asebe temía y adoraba. Por lo tanto, las verdades de Isaías 44 también se aplican a él.

LOS COMPONENTES DEL MODELO DE COSMOVISIÓN

COSMOVISIÓN



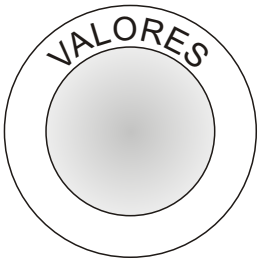
Una cosmovisión contiene supuestos centrales sobre la naturaleza de la realidad, lo que incluye el origen y la estructura del universo. Le da a una persona explicaciones sobre quién es Dios (o los dioses), quién es él o ella, qué espíritus y fuerzas existen, y cómo todas estas entidades se relacionan entre sí. Estos supuestos fundamentales están interconectados. Derivan principalmente de historias y conforman el lente a través del cual una persona ve la vida.

Mientras crecía como un niño bisorio, Asebe escuchó muchas historias y presenció diversos eventos que comenzaron a conformar su comprensión de la naturaleza de la realidad. Así se comenzó a formar el lente de su cosmovisión. Aprendió, por ejemplo, que el Sol era el creador de todas las cosas y que rodeaba a los seres humanos con diversos seres espirituales. Estos espíritus controlaban los eventos de la vida, entre ellos la enfermedad. Por lo tanto, Asebe estaba seguro de que el espíritu de un ancestro

muerto o el espíritu maligno de la muerte, llamado yama, eran la causa de la enfermedad de Bawame.

El profeta Isaías declaró que las personas que adoran a ídolos se dejan engañar por su corazón iluso y no pueden salvarse a sí mismas (Isaías 44:20). La declaración de Isaías lamentablemente se cumplió en el caso de Asebe. Supuso con confianza cosas sobre la naturaleza de la realidad que no eran verdad. Tenía un corazón iluso. Estaba sumido en una oscuridad espiritual de la que no pudo salvarse. Sin la luz de la Palabra de Dios, quedó cautivo de los supuestos falsos de su cosmovisión.

VALORES



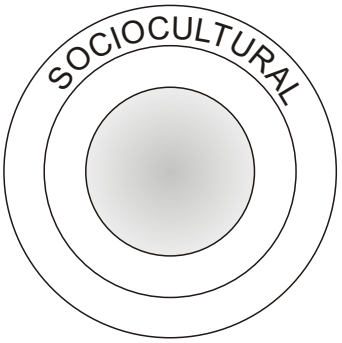
Los valores surgen de la cosmovisión. Son expresiones de ideales, es decir, de la manera en que las cosas deberían ser de acuerdo a la visión aceptada de la realidad de una persona.

Dado que Asebe suponía que distintos seres espirituales controlaban el bienestar del hombre, valoraba mantener la armonía con estos espíritus para obtener su favor. Asebe también se aferró afectivamente a este valor importante en el caso de su sobrina Bawame. Una manera de expresar el valor de mantener la armonía fue ofrecer sacrificios de apaciguamiento a los espíritus de los ancestros muertos.

Si bien Asebe respetó a rajatabla este valor, el profeta de Dios declaró que en el caso de los idólatras, “inútiles son sus obras más preciadas” (Isaías 44:9). Asebe esperaba sinceramente tener éxito manteniendo la armonía con los espíritus de los ancestros muertos, pero ni él ni Bawame se beneficiaron en lo más mínimo. Lamentablemente, su valor de mantener la armonía con los espíritus era un valor falso basado en supuestos falsos de su cosmovisión.

SISTEMAS SOCIOCULTURALES

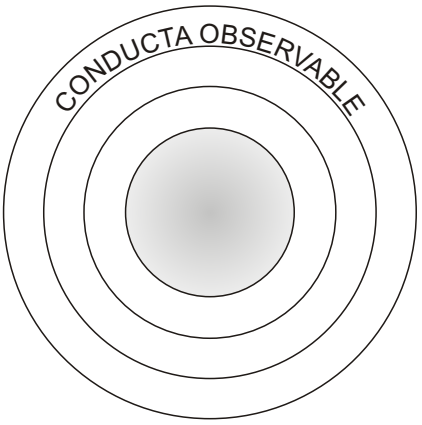
Los sistemas e instituciones socioculturales se desarrollan a partir de los valores y la cosmovisión. Ninguna sociedad organizada puede existir sin ellos. Estos sistemas e instituciones incluyen: el matrimonio, la familia, la religión, las leyes, los medios de comunicación, la educación, la política, la producción y la economía.



Los supuestos de la cosmovisión de Asebe y los valores relacionados a ésta tuvieron una gran influencia en sus emociones y en las elecciones que hizo. Afectaron la manera en que se relacionaba con su familia y otras personas, practicaba su religión y trabajaba para mantener el bienestar general.

De la misma manera en que Isaías declaró que los ídolos afectan profundamente la vida de un idólatra (Isaías 44:15), el ídolo de Asebe de los espíritus de los ancestros muertos afectó la manera en que él interactuaba con su familia, su comunidad e incluso con personas ajenas a la comunidad. Afectaba su manera de enfocar la conservación del bienestar. Haría todo lo posible para complacer a su ídolo.

LA CONDUCTA



La conducta observable de una sociedad se ve a través de símbolos (palabras, arte, vestimenta y colores), discursos, relatos, emociones, rituales (rituales de transición, ceremonias y festivales), acciones y eventos. Estas actividades contribuyen a formar y reafirmar una cosmovisión.

Asebe creció escuchando muchos relatos y viendo a otros hacer muchas cosas: entre ellas, ofrecer sacrificios para combatir la enfermedad. El lente de su cosmovisión se formó y reafirmó según lo que escuchó y observó. Por lo tanto, con el lente de su cosmovisión, interpretó que el espíritu de un ancestro muerto había provocado la enfermedad de Bawame y que hacía falta apaciguarlo para restablecer la armonía. Entonces se la llevó del hogar de los misioneros y volvió a su poblado en la selva. Una vez que llegó allí, una de las primeras cosas que hizo fue realizar un sacrificio animal a los espíritus de los ancestros muertos. Sin embargo, Bawame murió. Como murió, Asebe concluyó que el yama, el espíritu maligno de la muerte que no puede ser apaciguado, era la verdadera causa de su enfermedad y muerte. Lamentablemente, esta conclusión estaba basada en supuestos falsos de su cosmovisión.

El profeta Isaías describe vívidamente las acciones devotas de quien fabrica un ídolo: tallando al ídolo con mucho cuidado, usando símbolos para embellecerlo, trabajando con ahínco hasta el punto en que "no bebe agua y desfallece" (Isaías 44:12). Pero todos estos esfuerzos del idólatra lo llevaron a algo que “no le sirve para nada” (Isaías 44:10). Así es que los esfuerzos denodados de Asebe tampoco sirvieron para nada. Y, desafortunadamente, sin la luz de la Palabra de Dios para permitirle ver la verdad, las prácticas, historias y elecciones sostenidas de Asebe solo sirvieron para mantenerlo esclavizado a una cosmovisión falsa.

La cosmovisión falsa de Asebe impactó profundamente sus valores, los aspectos sociales y culturales de la familia, la comunidad y la religión, así como también su conducta y emociones concretas. Al actuar basándose en los supuestos falsos de su cosmovisión, siguió creyendo en lo mismo, manteniéndose sumido en la oscuridad. La cosmovisión falsa de Asebe, en parte, funcionó como se muestra en la siguiente figura.



Figura 2: La cosmovisión falsa de Asebe

La cosmovisión errónea de Asebe fue el origen de todo lo demás. Desde este punto de partida, sus valores, sistemas sociales y culturales, y conductas se conformaron y fueron enormemente influenciados. Sin la luz y la vida de Dios, es dolorosamente cierto en el caso de Asebe y de todos quienes están sin el Salvador que: “tienen oscurecido el entendimiento y están alejados de la vida que proviene de Dios” (Efesios 4:17-18).

La única esperanza de Asebe — y de cualquier persona — es Dios y su Palabra. La verdadera esperanza aparece cuando la Palabra de Dios es proclamada y ministrada por su Espíritu en lo más profundo de la cosmovisión de una persona. Como bien se ha dicho, “La verdadera conversión implica por sobre todas las cosas un cambio de cosmovisión: adoptar una comprensión completamente diferente de Dios y su mundo, de uno mismo, del pecado y la salvación” (Hesselgrave, 1994, p. 50).

Preguntas para reflexionar: (a) ¿Cómo describirían el término “cosmovisión” con sus propias palabras? (b) Al reflexionar en la triste historia de Bawame y Asebe, ¿qué les ha dicho Dios en cuanto a la cosmovisión? (c) ¿De qué manera los puede ayudar este modelo de cosmovisión a capacitar a otros para el ministerio transcultural?

LA BIBLIA Y LA COSMOVISIÓN

LA BIBLIA: NUESTRO PRINCIPAL MARCO DE REFERENCIA



Analicemos con mayor detenimiento lo que dice la Biblia sobre este tema de crucial importancia de la cosmovisión. Como Asebe, todos tenemos una cosmovisión: un punto de partida que sirve como el principal marco de referencia a través del cual comprendemos y nos relacionamos con la vida. Si bien existen muchas cosmovisiones entre los pueblos del mundo, la Biblia es el único marco de referencia dado por Dios para la humanidad. La Biblia es el principal marco de referencia en el interior de cada hombre para comprender la vida de manera correcta. Cualquier otro marco de referencia no llevará a la verdad y la vida. Este hecho sobre las cosmovisiones debe mantenerse firme al capacitar a otros.

EL PROPIO DIOS: LA FUENTE FIDEDIGNA

Otro hecho principal sobre las cosmovisiones es que cada cosmovisión tiene una fuente fidedigna sobre la que se basa. ¿Quién o qué es la fuente fidedigna para la cosmovisión de una persona? Esto es de gran importancia porque muchas batallas espirituales se relacionan con el tema de la autoridad suprema. Para Asebe, la autoridad suprema según su cosmovisión eran sus ancestros humanos. Para los musulmanes, es el Corán y el profeta Mahoma. Para los humanistas seculares, es el hombre autónomo y

la ciencia. Estas, y una cantidad innumerable de otras autoridades rivales, desafían la autoridad suprema del propio Dios. En medio de esta batalla, Dios ha proclamado su Palabra, la Biblia, como la única fuente fidedigna para supuestos correctos de cosmovisión. La Palabra de Dios como una historia completa desde el Génesis hasta el Apocalipsis es la autoridad suprema para los supuestos de la cosmovisión, los valores, las instituciones y la conducta humana. Solo su Palabra es la fuente fidedigna que le da al hombre un marco de referencia, el lente de la cosmovisión, a través del cual se interpretarán y relacionarán correctamente todos los aspectos de la vida.

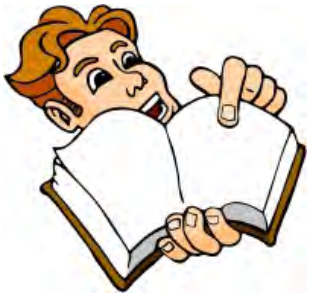
LOS TESTIMONIOS DEL SEÑOR JESUCRISTO Y DEL APÓSTOL PABLO

Cuando el Señor estaba aquí en la tierra, fue tentado por Satanás en el desierto. Al igual que Satanás había tentado a Adán en el Jardín del Edén, también tentó al Señor Jesús, el Último Adán.

“Luego el Espíritu llevó a Jesús al desierto para que el diablo lo sometiera a tentación. Después de ayunar cuarenta días y cuarenta noches, tuvo hambre. El tentador se le acercó y le propuso: 'Si eres el Hijo de Dios, ordena a estas piedras que se conviertan en pan'. Jesús le respondió, “Escrito está: 'No sólo de pan vive el hombre, sino de toda palabra que sale de la boca de Dios'” (Mateo 4:1-4).

Satanás, con maquinaciones y motivos maliciosos, deseaba hacer que Cristo pecara. Tentó sutilmente al Señor para que actuara de manera independiente a Dios. Pero el Señor Jesús se mantuvo firme en su sumisión a la voluntad de Dios el Padre. En vez de mostrar su poder independientemente y satisfacer su hambre, fue fiel en obedecer a Dios. Pero consideremos la razón del Señor para actuar de esta manera. Citó específicamente de las Sagradas Escrituras una verdad fundamental sobre la vida. El Señor Jesús declaró que la humanidad debe vivir “de toda palabra que sale de la boca de Dios”. En una sola oración, el Señor expresó lo que formará la cosmovisión del hombre y será la autoridad suprema en la vida: toda la Palabra de Dios. En una de las mayores batallas espirituales de la historia, el propio Señor dio un testimonio claro sobre la gran importancia de la propia cosmovisión y autoridad suprema.

Escuchemos nuevamente al Señor hablándonos en las Escrituras a través del apóstol Pablo. En la última epístola de Pablo, 2 Timoteo, el Espíritu de Dios lo inspiró a escribir lo siguiente a su estimado discípulo:



“Pero tú, permanece firme en lo que has aprendido y de lo cual estás convencido, pues sabes de quiénes lo aprendiste. Desde tu niñez conoces las Sagradas Escrituras, que pueden darte la sabiduría necesaria para la salvación mediante la fe en Cristo Jesús. Toda la Escritura es inspirada por Dios y útil para enseñar, para reprender, para corregir y para instruir en la justicia, a fin de que el siervo de Dios esté enteramente capacitado para toda buena obra” (2 Timoteo 3:14-17).

Pablo le recuerda a Timoteo que había aprendido las Sagradas Escrituras “desde la niñez”. Desde los primeros días de su niñez, lo que Timoteo escuchó y observó de la Palabra de Dios fue un factor fundamental en el desarrollo de una cosmovisión bíblica en su interior. De hecho, ¡fueron las Escrituras las que formaron la base a partir de la cual Timoteo comprendió su necesidad de un Salvador y llegó a la salvación en Cristo!

Pablo también le recuerda a Timoteo que “toda la Escritura es inspirada por Dios”. Esto recuerda las palabras del Señor Jesús, “toda palabra que sale de la boca de Dios” (Mateo 4:4). Pablo también proclama a Dios y su Palabra como la autoridad y el marco de referencia supremos para todas las áreas de la vida: “para enseñar, para reprender, para corregir y para instruir en la justicia”. En este caso, la Palabra de Dios también da claro testimonio de cuán importante es que la cosmovisión de una persona surja de las Sagradas Escrituras. Por lo tanto, el tema de la cosmovisión afecta directamente las cuestiones principales de la salvación y la formación espiritual. Por ende, la capacitación sobre la cosmovisión es esencial para ayudar a los misioneros a participar con eficacia en la misión de Dios.

Preguntas para reflexionar: (a) ¿Cómo le explicarían a alguien el impacto que tiene la cosmovisión como el punto de partida de una persona? (b) ¿De qué manera les parece que autoridades rivales de otras religiones desafían la Palabra de Dios en el tema de la salvación? (c) ¿Cómo puede ayudarlos la verdad de la cosmovisión como el marco de referencia de una persona a la hora de diseñar e implementar la capacitación? (d) ¿Qué impacto puede tener en sus objetivos de capacitación la verdad de que Dios y su Palabra son la autoridad suprema de la cosmovisión?

MÁS INFORMACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN Y LA NATURALEZA DE LA COSMOVISIÓN

EL PAPEL DE LAS HISTORIAS EN LA FORMACIÓN DE LA COSMOVISIÓN

¿Qué tienen que ver las historias con las cosmovisiones? En realidad, las historias son la manera principal en que se forman las cosmovisiones. De hecho, la cosmovisión y las historias están estrechamente ligadas. Son elementos fundamentales de los sistemas de creencias que los misioneros encontrarán.

En cuanto a la formación inicial de las cosmovisiones, David Hesselgrave explica que se forman:

"Básicamente contando una historia (y las historias dentro de una historia) y sacando conclusiones a partir de ello. Por eso es que todos los pueblos tienen sus relatos (mito, leyenda, historia: en cierto sentido son lo mismo) y obtienen en ella el fundamento de sus valores, instituciones y patrones de comportamiento. Así, los japoneses se basan en el mito shinto de Izanagi e Izanami y la Diosa del Sol. Los hindúes se basan en alguna versión del mito del Huevo Dorado. De una u otra forma los chinos se basan en la historia de Pan Ku. Los occidentales postcristianos, en la historia de la evolución naturalista. Los cristianos se basan en la historia bíblica" (Hesselgrave, 1994, p. 50).

LAS COSMOVISIONES SON METANARRATIVAS

Como señala Hesselgrave, todas las cosmovisiones están formadas principalmente por historias. Muchas historias se entretejen para conformar una historia general de la realidad o cosmovisión, también llamada metanarrativa. Una metanarrativa es la historia general que establece un marco mediante el cual se comprenden e interpretan otras historias. Por ejemplo, desde el Génesis hasta el Apocalipsis, la Biblia está conformada por muchas historias, pero juntas forman una historia completa. Tomada como un todo, la Palabra de Dios es la metanarrativa bíblica o la cosmovisión bíblica. Otras cosmovisiones también son metanarrativas compuestas por muchas historias. Ya sea que se trate del Islam, el hinduismo, el animismo o el cientismo, todas las cosmovisiones no bíblicas son metanarrativas. Establecen una determinada comprensión de la realidad para sus adeptos. Esta comprensión a su vez forma e influencia profundamente sus valores, sus sistemas sociales y culturales, e incluso sus conductas.

LAS COSMOVISIONES SE APRENDEN INFORMALMENTE Y SE ASUMEN DE MANERA TÁCITA

Analicemos por un momento la historia sobre el hombre bisorio, Asebe. ¿Cómo se formó y desarrolló su cosmovisión? ¿Aprendió principalmente su cosmovisión mediante un medio formal como en un salón de clases? No. Como en todos los casos, la cosmovisión de Asebe se formó de un modo principalmente informal a través de los sucesos cotidianos de la vida. Su cosmovisión se conformó al crecer escuchando y contando historias, presenciando eventos y participando en ellos. Este es otro aspecto significativo sobre la naturaleza de las cosmovisiones: se forman y desarrollan mayormente a través de medios informales.

Este aprendizaje informal a través de la observación de conductas tipo y de lo que se escucha se produce de manera principalmente inconsciente (Hall, 1959, p. 96 y Hesselgrave, 1991, p. 396). Por ejemplo, cuando un niño aprende su lengua materna, aprende de manera informal, sin ser conciente per se de estar aprendiendo un idioma. Observemos también que cuando una madre le enseña a su hijo, no solo le enseña sonidos y palabras, sino que comunica informalmente cosas como las relaciones familiares (“esta es la abuela, la mamá de mamá”), valores (“siéntate con recato cuando uses un vestido”), e incluso creencias de la cosmovisión (“María, ¿ves ese pajarito en el alféizar de la ventana? ¡Dios lo hizo!”). Todas las personas, cristianas o no cristianas, comienzan a aprender su cosmovisión desde la niñez a través de este tipo de medios informales, cotidianos.

El proceso informal mediante el cual se forma y desarrolla la cosmovisión de una persona significa que las cosmovisiones se asumen de manera tácita. Por lo general, las personas no son conscientes de los supuestos de su propia cosmovisión, ¡así como una persona que usa anteojos no advierte en que los está usando! Los autores de Understanding Folk Religion (Hacia un entendimiento de las religiones populares) observan sagazmente que “Los supuestos de una cosmovisión se dan por sentado y casi nunca se analizan; son supuestos fundamentales con los que las personas piensan, no en lo que ellos piensan” (Hiebert, Shaw, y Tienou, 1999, p. 40). Esta también es una dinámica de la naturaleza de las cosmovisiones que no debería pasarse por alto.

Preguntas para reflexionar: (a) ¿En qué puede ayudarlos la interconexión entre historias y la formación de cosmovisiones a la hora de crear objetivos y métodos de presentación de la capacitación? (b) ¿Qué procesos informales de formación y

consolidación de cosmovisiones observan en su sociedad? (c) ¿De qué maneras podrían emplear mejor los métodos informales en su contexto de capacitación? (d) ¿Cuáles son algunas maneras de descubrir los supuestos tácitos de la cosmovisión de una persona? (e) ¿Cómo se podrían aplicar sus ideas sobre el descubrimiento de la cosmovisión a la evaluación de las necesidades en el diseño de la capacitación?

LAS COSMOVISIONES SE ADOPTAN A NIVEL AFECTIVO

Es importante notar que la mayor parte del aprendizaje informal se produce en el contexto de relaciones de confianza: padres, hermanos, familiares, amigos y líderes. Dado que la mayoría del aprendizaje informal se produce en estos contextos relacionales, la mayor parte de lo que se aprende es adoptado con un alto grado de afectividad y no se cambia fácilmente. Por lo tanto, las cosmovisiones ejercen un fuerte control sobre sus adeptos.

Las personas se aferran a su cosmovisión con mucho sentimiento no solo debido a esas importantes relaciones de las que la han aprendido, sino también porque les aporta una comprensión de la realidad y su propósito dentro de esa realidad. ¡La cosmovisión llega a la esencia misma de sus identidades y su sentido como personas!

RESPECTO DE ESTA PODEROSA DINÁMICA, PAUL HIEBERT (1932 – 2007) ADVIRTIÓ QUE:

“Desafiar estos supuestos amenaza las propias bases de su mundo. Las personas resisten tales desafíos con gran pasión, porque esos interrogantes desafían su interpretación de la realidad. La gente incluso está dispuesta a morir por las creencias que dan sentido a su vida y a su muerte” (Hiebert, 1994, p. 38).

Piensen en todas las cosmovisiones no bíblicas de los distintos pueblos del mundo: cosmovisiones falsas adoptadas con un alto grado de afectividad y siempre resistentes al cambio. De hecho, los misioneros llegan constantemente a la conclusión de que cuanto más se penetra en la cosmovisión de una persona, ¡más resistencia se encuentra!

Este es un conflicto enorme. Cuando hubo quienes se opusieron al apostolado dado por Dios y al mensaje de Pablo, él le informó a la iglesia en Corinto que la batalla que se estaba librando era contra “fortalezas” (2 Corintios 10:4). ¿Y cuáles eran esas

fortalezas? Eran “argumentos y toda altivez que se levanta contra el conocimiento de Dios” (2 Corintios 10:5). La batalla de estos argumentos contradictorios surge de cosmovisiones opuestas que están en “contra del conocimiento de Dios”. La capacitación debe preparar a los misioneros para una batalla de esta magnitud. No existen cosmovisiones neutrales. Los obreros transculturales deben estar bien preparados para ministrar a nivel de la cosmovisión con el poder del Espíritu Santo. Solo Él puede dar la sabiduría, el amor y el “poder divino para derribar fortalezas” (2 Corintios 10:4).

Preguntas para reflexionar: (a) ¿En qué mejorarán sus estrategias de capacitación con la verdad de que las cosmovisiones se aprenden mayormente en relaciones de confianza? (b) Dado que las cosmovisiones se adoptan con un alto grado de afectividad y se resisten firmemente a los cambios, ¿de qué maneras deberíamos capacitar a los demás para este tipo de batalla? (c) ¿De qué maneras estos factores los desafían como capacitadores?

¿CUÁLES SON LAS IMPLICANCIAS DE MINISTRAR A NIVEL DE LA COSMOVISIÓN?

Hemos analizado brevemente algunos de los principales aspectos de las cosmovisiones: qué son, cómo se forman, cómo funcionan y la profunda influencia que ejercen en la vida de las personas. Ahora analizaremos algunas de las implicaciones de ministrar a nivel de la cosmovisión. ¿Qué inversión de compromiso, tiempo y esfuerzo tienen que hacer los obreros transculturales? ¿Cuáles son las implicancias para la capacitación?

ADQUISICIÓN DE LA CULTURA Y EL IDIOMA

Ministrar al nivel profundo de la cosmovisión requiere que los misioneros aprendan la cultura y el idioma de la sociedad anfitriona. Tanto la cultura como el idioma son expresiones de los supuestos subyacentes de la cosmovisión y deben ser aprendidos correctamente para descubrir la cosmovisión de un pueblo. Esto es esencial para proclamar el evangelio de Cristo con claridad. Como mayordomos de la Palabra de Dios, es sabio comprender primero la cosmovisión de un pueblo y luego proclamar la verdad divina. Al hacerlo, se acata una importante exhortación de la Palabra de Dios, “Es necio y vergonzoso responder antes de escuchar” (Proverbios 18:13). Para explorar en mayor profundidad este tema crucial de la cultura, el idioma y la misión, consulte el capítulo 5,

“Culture Anthropology: Integrating Science and Mission” [Antropología cultural: Una integración de la ciencia y la misión] de Andrés Casanueva.

UNA VIDA ENCARNACIONAL

Un obrero transcultural no puede aprender una cultura, un idioma y una cosmovisión sin vivir en la sociedad anfitriona y desarrollar relaciones afectivas. Por lo tanto, cuando se realiza el ministerio a nivel de la cosmovisión se asume que los misioneros viven entre las personas a quienes sirven. Por la gracia de Dios, los misioneros deben convertirse en amigos genuinos de la sociedad anfitriona y ganarse el respeto de los individuos, las familias y los líderes. Esto no se debe hacer con falsedad, con el único objetivo de afianzarse en el lugar o volverse influyente, sino para seguir con humildad los principios del reino de Dios.

Como miembros activos de una comunidad, los misioneros deben relacionarse con otras personas en contextos en los que se transmiten informalmente supuestos y valores de la cosmovisión: en casas, mercados, jardines, campos, lugares de visitas informales, casamientos, fiestas de cumpleaños, funerales, celebraciones religiosas, etc. Al vivir de esta manera relacional, se experimentarán y comprenderán los medios informales de comunicar y aprender supuestos y valores de la cosmovisión. De más está decir que esto incluye “cómo” la gente cuenta historias: un medio fundamental para expresar su cosmovisión.

LA IMPORTANCIA DEL TIEMPO



Ministrar a nivel de la cosmovisión no es algo rápido de hacer. Lleva tiempo aprender una cultura y un idioma diferentes. Lleva tiempo desarrollar amistades genuinas con personas para quienes uno es un extraño. Lleva tiempo lograr una comprensión de una cosmovisión desconocida que se ha conformado a lo largo de muchos años. Esta labor integral de ministerio es un factor esencial al demostrar un amor genuino a quienes ministramos.

La capacitación de personas para que ministren a nivel de la cosmovisión debe ser acorde a la amplitud y la profundidad del conocimiento, las habilidades y el carácter requeridos. En una tarea semejante, el tiempo es un factor preponderante.

Preguntas para reflexionar: (a) Si un obrero transcultural pasa por alto la adquisición de la cultura y el idioma y el desarrollo de relaciones, ¿de qué manera pueden cambiar los resultados? (b) Dado que ministrar a nivel de la cosmovisión requiere la adquisición de la cultura y el idioma, ¿qué impacto tiene esto en la capacitación? (c) ¿De qué manera la necesidad de adoptar un enfoque encarnacional influye en sus estrategias de capacitación, en cuanto al formato y el contenido? (d) ¿Qué efecto tiene el factor tiempo en una estrategia general de capacitación? (e) ¿Cuáles son algunos de los factores que dificultan la capacitación que incluye un enfoque de la cosmovisión para el ministerio? (f) ¿Cómo se pueden llegar a superar los obstáculos identificados?

¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DE NO MINISTRAR A NIVEL DE LA COSMOVISIÓN?

SINCRETISMO: DEFINICIÓN Y CONSECUENCIAS

Una consecuencia grave de no tratar la cosmovisión de un pueblo es el sincretismo. El sincretismo es uno de los grandes obstáculos para la evangelización y la multiplicación de iglesias. Obstruye el avance del reino de Dios. La capacitación debe ayudar a minimizar y hasta prevenir la continuidad de este fenómeno maligno. Este es “un fenómeno que impacta cada rincón del mundo en la actualidad” y que “ha minado la vitalidad de las iglesias y limitado al cristianismo a ocupar sólo una parte en la vida de las personas” (Hiebert, Shaw y Tiénou, 1999, págs. 392, 15).

El sincretismo puede describirse como el proceso de combinar las creencias y las prácticas bíblicas con creencias y prácticas no bíblicas. El resultado lamentable y trágico de un proceso de esta índole es la formación de una cosmovisión nueva y errónea que distorsiona la verdad de Dios y el evangelio de Cristo.

Cuando se ignora el tema de la cosmovisión y la Palabra de Dios se predica a los perdidos, la cosmovisión anterior no es desplazada. Todo el lente de la cosmovisión anterior o gran parte de ella se mantiene intacta. Las personas no comprenden claramente la Palabra de Dios. El resultado sincretista es que las personas tienen una visión mixta de la realidad y los temas de la vida, lo que acarrea graves consecuencias, como se ve reflejado en los siguientes casos de la vida real.

Después de escuchar el evangelio, un grupo étnico en las tierras altas de Papua Nueva Guinea comenzó a asistir a oficios religiosos realizados por el misionero. Asistieron a los oficios para pagarle a Dios por enviar a Cristo. Una vez que sintieron que habían asistido a suficientes oficios religiosos para compensar a Dios, dejaron de asistir completamente. Creían que le habían pagado a Dios, ¡aunque no comprendían realmente por qué había enviado a Cristo! No tenían una idea clara de la salvación. Consideraban el mensaje del evangelio como si estuvieran apaciguando a espíritus en su cosmovisión tradicional. Estas buenas personas no habían entendido que eran pecadores perdidos que solo podían ser salvados por gracia únicamente a través de la fe en Cristo. Lamentablemente, su cosmovisión no se tuvo en cuenta. El sincretismo resultante los dejó en un estado de confusión y desesperanza.

Para otro grupo étnico en Asia, el terrible impacto del sincretismo fue diferente, aunque igualmente funesto. Después de que estas personas escucharon el evangelio, mantuvieron prácticas anteriores pero con una forma cristiana. Por ejemplo, antes de la llegada de los misioneros, ofrecían cerdos en sacrificio en las tumbas de sus familiares muertos para apaciguarlos y obtener su favor. Sin embargo, una vez que oyeron sobre Cristo, las cosas cambiaron, al menos desde su punto de vista. Sin comprender para nada el evangelio, siguieron ofreciendo sacrificios en las tumbas. Colocando cruces de madera en las tumbas, ofrecían cerdos en sacrificio creyendo que eso agradaría al Espíritu Santo. ¡Creían que el Espíritu Santo “bajaría de las cruces de madera”, recibiría los cerdos sacrificados y les otorgaría bendiciones! Lamentablemente, como su cosmovisión no fue desplazada por la verdad, el resultado sincretista dejó a estas personas terriblemente perdidas.

Estos dos casos de sincretismo de la vida real son ejemplos desgarradores del mortal fenómeno global del sincretismo. Hay otros innumerables ejemplos: Una nueva creyente busca a un chamán cuando vuelve a su casa después de ir a la iglesia para que adivine el paradero de su esposo; otros creyentes dejan abierto el Salmo 91 sobre una mesa para proteger sus hogares del mal; un pastor cree que un zorro visto afuera de su casa es la reencarnación de su abuelo; después de beber café, cristianos leen la borra de café que quedó en el fondo de la taza para predecir el futuro; se cuelgan herraduras de caballo en el exterior de las casas para protegerse del mal de ojo; otras personas viven cotidianamente con temor a malos presagios o problemas astrológicos. Lamentablemente, tales ejemplos parecen no acabar.

RELIGIONES FORMALES Y RELIGIONES POPULARES

Otro factor que contribuye a la tragedia del sincretismo reside en el error de los misioneros de no realizar una distinción entre religiones formales y religiones populares. La tabla que se presenta a continuación resalta diferencias clave entre una religión formal (por ej.: cristianismo, Islam y budismo) y una religión popular (por ej.: animismo tribal, el Islam popular y budismo popular). Estas diferentes religiones surgen de diferentes supuestos de cosmovisiones. Y subrayan el hecho de que una cosmovisión brinda el marco que determina el tipo de preguntas que las personas formulan y las respuestas que buscan. Analicen la tabla con detenimiento. Estas distinciones son cruciales porque ayudan a identificar las cosmovisiones y dirigir las estrategias de plantación de iglesias. Estos factores también deben ayudar a guiar las estrategias de capacitación.

Tabla 1: Diferencias entre religiones formales y populares

Religión formal	Religión popular
Pretende brindar respuestas a preguntas sobre los orígenes, el propósito de la vida, el destino final del universo, de un pueblo, de un individuo; se interesa por la realidad suprema, la verdad, y lo que es consistente según la lógica.	Pretende proporcionar respuestas a las preguntas que las personas enfrentan en la vida cotidiana: cómo pueden asegurar buenas cosechas, cómo explicar la muerte súbita de un niño, quién robó dinero escondido en la casa, por qué les va mal en un negocio, etc., y se interesa menos por las “realidades supremas”.
Tiene textos escritos (por ej.: la Biblia y el Corán)	Se transmite principalmente por tradición oral, rituales duplicados, representaciones dramáticas y canciones.
Está muy institucionalizada con ritos obligatorios, normas y reglamentos.	Está organizada de manera más informal
Da directivas éticas y morales	Es relativa o amoral (pragmática)

Fuente: Adaptada de Gailyn Van Rheenen, 1991, págs. 57-59

En cuanto al tema de las religiones formales y populares, Gailyn Van Rheenen realiza una observación profunda sobre dos grandes errores entre obreros transculturales: 1) Suponen que sus propias categorías culturales son universales, y 2) se comunican al nivel de la religión formal en vez de al nivel de la religión popular. Mientras la gente plantea preguntas de las religiones populares, el misionero predica al nivel de la religión formal (1991, págs. 51, 61). Esta información es invalorable. La mayoría de los pueblos no alcanzados del mundo tienen una orientación hacia la religión popular. Están

buscando un acceso al poder porque su enfoque principal es encontrar respuestas a temas cotidianos. Como observa acertadamente Van Rheenen: “A menudo las personas se convierten al cristianismo como un modo de acceso al poder en vez de una respuesta, en fe, al Dios viviente”. Por lo tanto, si la Palabra de Dios no se transmite con claridad, el practicante de la religión popular puede “intercambiar un sistema de poder por otro y establecer su propio sistema cristo-pagano” (1991, p. 88).

Las consecuencias de no ministrar a nivel de la cosmovisión son devastadoras. Una iglesia sincretista está atada a antiguas creencias. Una iglesia semejante vive con miedo en vez de disfrutar de la libertad. Es débil y enfermiza. Y lo más triste es que no puede difundir con eficacia las Buenas Nuevas. Si se logra difundir algo, en general es solo más sincretismo.

Es necesario que la capacitación les dé las herramientas a los obreros transculturales para que ministren a nivel de la cosmovisión. Estas herramientas contribuirán en gran medida para detener la ola de sincretismo y ayudar a regresar al pueblo de Dios a una cosmovisión bíblica adecuada. ¡Que Dios nos conceda la sabiduría necesaria para llegar a su gloria!

Preguntas para reflexionar: (a) ¿Qué ejemplos de sincretismo han observado entre cristianos? (b) ¿Cuál consideran que es la causa del sincretismo que han observado? (c) Dado que el sincretismo (en sus causas y efectos) es un gran obstáculo para el avance del reino de Dios, ¿qué cambios se deberían hacer a la capacitación de obreros transculturales?

MINISTRAR PARA LOGRAR UN CAMBIO DE COSMOVISIÓN

UN EJEMPLO TRANSCULTURAL: EL PUEBLO BISORIO

Hemos analizado las implicancias de ministrar a nivel de la cosmovisión y las consecuencias de no hacerlo. Ahora analicemos cómo se pueden abordar estos temas. Si los obreros transculturales invierten su tiempo y trabajo para vivir entre un pueblo y aprender su cultura e idioma, establecer relaciones saludables y lograr una buena comprensión de su cosmovisión, ¿cómo pueden usar estos logros para ministrar eficazmente? ¿Qué impacto tienen estos asuntos en la capacitación?

Como ejemplo de un enfoque de la cosmovisión al ministerio, pensemos en los misioneros que usaron esta estrategia cuando trabajaban entre el pueblo bisorio de Papua Nueva Guinea.

CONTEXTO MINISTERIAL

Los misioneros encontraron al pueblo bisorio viviendo en lo más profundo de la selva, prácticamente aislados del mundo exterior. Eran un pueblo seminómade que vivía con temor constante a los diversos espíritus y fuerzas que eran una parte central de su cosmovisión. Buscaban manipular y apaciguar a estas entidades para controlar los asuntos cotidianos. Sin embargo, predominaba el problema del hambre. Las enfermedades ponían en riesgo su salud todo el tiempo. A menudo libraban guerras con tribus vecinas. Las peleas y los agravios eran cosas de todos los días entre ellos. Su modo de vida era verdaderamente miserable y desesperanzado: tanto a nivel espiritual como físico.

Los bisorios les permitieron a los misioneros vivir entre ellos, si bien no tenían una idea clara de por qué habían ido hasta allí. Los misioneros comenzaron a aprender su cultura e idioma no escritos y a entablar amistades. Compartieron sus vidas cotidianas con ellos con mucho amor. Los ayudaron a mantener sus jardines, los acompañaron en excursiones de caza y pesca. Ministraron para aliviar afecciones físicas, ayudaron en el nacimiento de bebés y celebraron en los casamientos. Los visitaron en sus casas, en los caminos y a la orilla del río mientras sus niños jugaban entre ellos. Escucharon sus numerosas historias y respetaron sus diversas costumbres culturales. Al compartir la vida con los bisorios íntimamente, los misioneros aprendieron su cultura, idioma y cosmovisión. Gracias a esta inversión, cuando llegó la hora de que los misioneros compartieran el evangelio, pudieron comunicarse con claridad en el idioma bisorio, abordando su cosmovisión directamente.

LA METANARRATIVA DE LOS BISORIOS

Antes de enseñarles la Palabra de Dios los misioneros aprendieron la metanarrativa de los bisorios: su cosmovisión. Descubrieron que los bisorios creían que el Sol los había creado a ellos y a todo lo demás, lo que incluye a los numerosos espíritus caprichosos que los rodean y gobiernan sus vidas. Esto hacía que los bisorios vivieran con un temor constante a los espíritus de los antepasados muertos, los espíritus de la muerte, los espíritus que podían provocar enfermedades o dificultar el crecimiento de los cultivos.

Asimismo, la brujería era un poder que les generaba un gran temor. Este es solo un breve resumen de su metanarrativa, pero esta era la "fortaleza": la fortaleza formidable supervisada por Satanás que los misioneros tuvieron que enfrentar mientras se preparaban para proclamar la Palabra de Dios.

LA ENSEÑANZA CRONOLÓGICA DE LA BIBLIA



¿Cómo debe empezar la tarea evangelizadora? ¿Cómo se inicia la batalla contra la fortaleza de la cosmovisión, desplazando la cosmovisión falsa existente mientras se construye una nueva cosmovisión bíblica? ¿Cuáles son las mejores historias para abordar el conflicto? ¿Cómo se elige? Estas son preguntas fundamentales.

Cabe recordar que al ministrar a nivel de la cosmovisión estamos confrontando una metanarrativa opuesta—una historia general completa sobre la realidad—y no simplemente un punto de vista opuesto de vez en cuando. Esta es una distinción crucial para algunos métodos. Nuestro objetivo es desplazar una metanarrativa errónea y construir una nueva metanarrativa, la Historia de Dios: ¡la cosmovisión bíblica!

Cuando finalmente llegó el momento de que los misioneros enseñaran la Palabra de Dios, usaron un método de enseñanza conocido como Enseñanza Cronológica de la Biblia (ECB). La ECB es una metodología y estrategia integral, narrativa y cronológica de enseñar la Biblia para lograr un cambio de cosmovisión. Es adaptable a cualquier contexto de ministerio y se puede reproducir con facilidad. La ECB alienta a los obreros transculturales a comenzar donde empezó Dios: la creación. ¡El inicio del "punto de partida" es importante! Empezando por el principio se establece una base sólida para la Historia de Dios. Una nueva cosmovisión se empieza a conformar en el inicio de la Palabra de Dios: una nueva visión de Dios, de ellos mismos y del mundo en general. Este es un primer paso indispensable para construir la Historia de Dios antes de comunicar el evangelio. Por lo que los misioneros empezaron a construir una nueva historia para los bisorios diciendo "En el principio Dios". Luego usaron la historia de la creación para glorificar a Dios al compararlo con los dioses rivales de la cosmovisión de los bisorios. Usando lo que habían aprendido al vivir con los bisorios, se dedicaron específicamente a

aspectos contrastantes de las dos cosmovisiones. ¡El Espíritu de Dios usó poderosamente esta estrategia para comenzar a atraer a los bisorios hacia la verdad!

El tercer día de la creación ayudará a ilustrar puntos específicos de enseñanza planificada a nivel de la cosmovisión. La tabla que aparece a continuación resalta verdades bíblicas que los misioneros enseñaron estratégicamente en contraste con la cosmovisión de los bisorios.

Tabla 2: Enseñanza planificada para contrastar cosmovisiones

La cosmovisión de los bisorios (la palabra de los ancestros)		**La cosmovisión bíblica (la Palabra de Dios)**
El Sol, el creador, considerado distante, muy alejado de los asuntos terrenales y no interesado en el hombre	en contraste con	La maravilla del amor, el cuidado y la preocupación de Dios el creador, como se demuestra, por ejemplo, en la variedad de frutas y vegetales deliciosos que hizo para ellos
La naturaleza tediosamente inconstante y hostil de los diversos seres espirituales	en contraste con	El carácter de un Dios bueno que reconforta y da esperanza, como se demuestra en sus actos sabios y creativos—"todo según su especie"—para beneficio y goce de la humanidad
Las capacidades limitadas y esferas de poder de los diversos seres espirituales	en contraste con	El poder infinito y absoluto de Dios y su gobierno soberano sobre todas las cosas, como lo demostró al crear todo con el poder fidedigno de su palabra hablada

A medida que la historia se revelaba, ¡los bisorios se sintieron sobrecogidos por el Dios de las Escrituras! Los espíritus de su cosmovisión comenzaron a empequeñecerse en comparación. Comenzaron a ver a la creación, que los incluye a ellos, desde una nueva perspectiva al usar un nuevo lente para ver el mundo. Estaban llenos de esperanza. Comenzaron a invitar a los demás a ir a escuchar "lo que dice Dios". Y muchos otros fueron: ¡desde una distancia de dos o tres días a pie! Al seguir develando la narrativa del Antiguo Testamento (p. ej.: Adán y Eva, Caín y Abel, Noé y el diluvio universal, Abraham, Isaac, Jacob, Israel y su historia, etc.), los misioneros usaron la misma enseñanza planificada y específica según la cosmovisión de los bisorios. Dios usó poderosamente este tipo de enseñanza para desplazar el lente anterior con un nuevo lente bíblico como preparación para recibir las Buenas Nuevas. Mediante esta enseñanza planificada de cosmovisión de las Escrituras, los bisorios lograron comprender claramente su relación perdida con Dios. Si bien tenían una gran convicción

bíblica de pecado, también sabían que su única esperanza de salvación era a través de Dios: ¡el Redentor prometido! Cuando la Historia de Dios siguió con el Nuevo Testamento, los bisorios se regocijaron con la venida de Cristo. La vida del Señor Jesús los enamoró. Los atrajeron sus numerosos actos de amor y gracia hacia los hombres pecadores. Él era su esperanza. ¡Qué contraste reconfortante con su cosmovisión tradicional! Después de escuchar finalmente la historia de la muerte, la sepultura y la resurrección del Salvador, los bisorios se sintieron sobrecogidos por el amor, la misericordia y la gracia de Dios hacia ellos. ¡Cómo se regocijaron al confiar en Cristo para lograr la salvación! Algo cambió para siempre en su interior.

Los misioneros usaron esta metodología de enseñanza a nivel de la cosmovisión no solo en la evangelización, sino también en todo su ministerio de plantación de iglesias. Siguieron contando la historia de Dios hasta llegar al Apocalipsis. Y, del mismo modo en que ellos habían sido instruidos, ¡los bisorios enseñaron a otras personas gustosamente! Con el paso de los años, la iglesia ha crecido y se ha multiplicado, llegando también a pueblos vecinos: todo según el nuevo lente de la cosmovisión bíblica. ¡Alabado y glorificado sea Dios!

APLICACIÓN

En este capítulo, hemos presentado el tema de la cosmovisión. Hemos reflexionado sobre la gran influencia que las cosmovisiones ejercen sobre la vida y el ministerio. Para concluir, analicemos más específicamente algunas de las aplicaciones que la cosmovisión puede tener en la capacitación. ¿Qué impacto tiene este tema crucial de la cosmovisión en cuanto a la capacitación de misioneros para un ministerio transcultural eficaz? Aplicaremos la cosmovisión a las siguientes áreas de capacitación: (a) contenido, (b) métodos de presentación, (c) capacitadores, (d) contexto, y (e) tiempo.

CAPACITACIÓN Y CONTENIDO



Un enfoque de la cosmovisión es una metodología holística del ministerio. Por lo tanto, para preparar a los trabajadores para este tipo de ministerio, el enfoque de la capacitación debe ser holístico. Un enfoque de la cosmovisión guiará el contenido de la capacitación. La preparación de individuos para ministrar a nivel de la cosmovisión supone que los misioneros recibirán

capacitación en temas como: (a) cosmovisión, (b) estrategias integrales de ministerio, (c) antropología cultural, (d) adquisición de un idioma, (e) desarrollo transformacional, (f) animismo y religiones populares, (g) Enseñanza Cronológica de la Biblia (un estilo de narrativa), y (h) desarrollo de liderazgo.

Un enfoque holístico de la capacitación no solo determinará los objetivos específicos de aprendizaje (saber, ser y hacer), sino que también guiará el orden y la integración del contenido. En este tipo de capacitación, no es suficiente una selección aleatoria del tema. Se requiere una integración estratégica e intencional del contenido seleccionado. Este tema del orden y la integración se trata en detalle en el capítulo 7, “A Foundation to Guide the Design of Training” [Fundamentos para guiar el diseño de capacitación] de Robert Strauss.

MÉTODOS DE CAPACITACIÓN Y PRESENTACIÓN

La capacitación de individuos para ministrar a nivel de la cosmovisión debe utilizar dinámicas que influyan en el desarrollo y el cambio de la cosmovisión. Por ende, uno de los resultados de este tipo de capacitación es que hace que los misioneros no solo estén preparados para provocar un cambio de cosmovisión en otros, sino que también sufren un cambio de cosmovisión ellos mismos. Es por eso que la capacitación debe emplear estratégicamente métodos de presentación como narración de historias y aprendizaje experiencial. Si bien la narración de historias y el aprendizaje experiencial son aspectos comunes de la andragogía, su uso estratégico es necesario para capacitar a individuos en un enfoque de la cosmovisión al ministerio.

Por ejemplo, Dios eligió la narrativa como un medio poderoso. La intención del Señor fue que las historias cautivaran a las personas, influenciaran ideas, determinaran percepciones, comunicaran valores y despertaran emociones. Todos estos elementos son necesarios para la formación de cosmovisiones, así como también aspectos importantes de una capacitación eficaz. Además, el aprendizaje experiencial ayuda a preparar a las personas más allá de lo cognitivo. Como una metodología concreta y relacional, el aprendizaje experiencial fomenta un aprendizaje a nivel de la cosmovisión en que los conceptos se experimentan, los valores se profundizan y las habilidades se desarrollan para una aplicación práctica en el mundo real.

CAPACITACIÓN Y CAPACITADORES

La capacitación a nivel de la cosmovisión es un elemento absolutamente crucial para lograr un ministerio eficaz. Los obreros transculturales se están preparando para luchar contra fortalezas espirituales que son cosmovisiones que se levantan contra el conocimiento de Dios (2 Corintios 10:4-5). Por lo tanto, la dinámica de un enfoque de la cosmovisión al ministerio se debe incorporar a todos los aspectos de la capacitación. Por consiguiente, los capacitadores deben comprender el tema de la cosmovisión y sus profundas implicancias para lograr un ministerio eficaz. Deben asumir la obligación de capacitar a nivel de la cosmovisión. Al hacerlo, prepararán a otros para ser más eficaces para llevar “cautivo todo pensamiento para que se someta a Cristo” (2 Corintios 10:5).

CAPACITACIÓN Y CONTEXTO

La capacitación para un enfoque de la cosmovisión al ministerio debe estar diseñada teniendo en cuenta la importante dinámica de la relaciones. La mayor parte del aprendizaje que tiene un impacto profundo y duradero en la cosmovisión se produce en el contexto de relaciones de confianza. Por lo tanto, se debe preparar a otros para ministrar a nivel de la cosmovisión en un contexto que facilite el aprendizaje en relaciones saludables entre capacitadores y aprendices. El aprendizaje no solo se produce a través de lo que se escucha, sino también a través de lo que se observa. El modo de vida del capacitador es crucial para preparar a los demás. El líder evangélico Ravi Zacharias dijo una vez en un discurso público, “Tengan mucho cuidado en la manera en que ministran a otros porque aquello con lo que usted los gana es aquello para lo que los gana”. Las personas a las que ustedes capacitan tenderán a discipular a los demás de la misma manera en que han sido discipulados. Esto es una realidad en la capacitación.

El contexto de capacitación debe también brindar una plataforma para que los aprendices se "afilen" mutuamente como “el hierro se afila con el hierro” (Proverbios 27:17). Los aprendices deben interactuar cotidianamente entre ellos. El Señor ha creado su Cuerpo para que sea interdependiente. Un contexto de capacitación que pretenda lograr un impacto genuino en la cosmovisión debe fomentar este principio de vida dado por Dios. Un contexto saludable de este tipo claramente forma parte del “plan de estudios”.

El contexto de capacitación debe incluir oportunidades para que los aprendices pongan en práctica lo que están aprendiendo sobre cosmovisiones. Por ejemplo, después de haber pasado por el salón de clases, deben tener la oportunidad de contar con una ejercitación adicional en su vecindario local o un pueblo cercano. Este tipo de capacitación en el mundo real agudizará su capacidad de ministrar a nivel de la cosmovisión y ser al mismo tiempo una bendición para los demás.

CAPACITACIÓN Y TIEMPO

Como hemos observado, las implicancias de ministrar a nivel de la cosmovisión exigen diversos compromisos, uno de los cuales es la inversión de tiempo. Lleva tiempo entablar relaciones y aprender la cultura, el idioma y la cosmovisión de otras personas antes de comunicar eficazmente el evangelio. Si bien se debe invertir tiempo, ¡las recompensas son abundantes y eternas!

Lo mismo ocurre con la capacitación para un ministerio de este nivel de eficacia. Lleva tiempo aprender los diversos temas de importancia. Lleva tiempo desarrollar las habilidades necesarias. Lleva tiempo desarrollar la madurez del carácter. Hay razones justificadas para una duración y continuidad significativas. Fragmentar o abreviar la capacitación necesaria solo perjudicaría a los misioneros: y, lo que es aún más grave, terminaría perjudicando a quienes todavía no escucharon claramente las Buenas Nuevas de Dios.

CONCLUSIÓN

En este capítulo, hemos explorado el tema de la cosmovisión y su importancia en el ministerio y la capacitación transcultural. Analizamos qué es una cosmovisión, cómo funciona y cuán poderosa es su influencia sobre la vida de todas las personas. Contemplamos las implicancias y ramificaciones de la cosmovisión respecto del ministerio transcultural y observamos sus principales aplicaciones a la capacitación. No caben dudas de que el tema de la cosmovisión es esencial para un ministerio y una capacitación eficaces.

El famoso misionólogo y siervo de Dios, Paul Hiebert (1932-2007), en su último libro, Transforming Worldviews [La transformación de las cosmovisiones], desafía a los obreros transculturales para que empleen un enfoque de la cosmovisión al ministerio. Nos alerta para lograr el desarrollo de movimientos misioneros. Nos señala que en el

siglo XIX, el enfoque del movimiento misionero eran los cambios de conducta (p. ej.: usar vestimenta, no consumir alcohol, no fumar y asistir habitualmente a la iglesia). Si bien cambios en la conducta pueden indicar una conversión verdadera, un enfoque de este tipo no significaba necesariamente que las creencias subyacentes habían cambiado y, de hecho, a menudo producía sincretismo.

Hiebert luego señala que en el siglo XX el movimiento misionero hacía hincapié en las creencias correctas (p. ej.: la deidad de Cristo y la salvación únicamente mediante la fe). Si bien estas inquietudes eran genuinas, este enfoque limitado a la doctrina correcta no ayudó a plantar iglesias que fueran fieles al evangelio de Cristo. Esto se debe a que "la gente a menudo usa las mismas palabras, pero comunica cosas diferentes. Las creencias explícitas subyacentes son un nivel de cultura más profundo que conforma las categorías y la lógica con las que la gente piensa y la manera en que ve la realidad" (Hiebert, 2008, p.11).

EN CUANTO AL SIGLO XXI, HIEBERT AFIRMA QUE:

"La conversión puede incluir un cambio en las creencias y la conducta, pero si no se transforma la cosmovisión, con el tiempo el evangelio es debilitado y el resultado es un cristo-paganismo sincretista, que tiene la forma del cristianismo, pero no su esencia. Si el cambio de conducta fue el enfoque del movimiento misionero en el siglo XIX, y el cambio de creencias lo fue en el siglo XX, entonces transformar cosmovisiones debe ser su tarea central en el siglo XXI" (2008, págs. 11-12).

Este sabio consejo del estadista misionero verdaderamente respeta las Sagradas Escrituras. A la luz de este buen consejo, la tarea del movimiento misionero latino es adoptar un nuevo paradigma en la capacitación de trabajadores transculturales: dándoles las herramientas para un enfoque de la cosmovisión en el contexto del ministerio.

BIBLIOGRAFÍA

Hall, Edward T.

1959 The Silent Language. Garden City, NY: Anchor.

Hesselgrave, David

1991 Communicating Christ Cross-Culturally: An Introduction of Missionary Communication, 2nd Edition. Grand Rapids, MI: Zondervan.

1994 Scripture and Strategy: The Use of the Bible in Postmodern Church and Missions. Pasadena, CA: William Carey Library.

Hiebert, Paul G.
1994 Anthropological Reflections on Missiological Issues. Grand Rapids, MI: Baker.
2008 Transforming Worldviews. Grand Rapids, MI: Baker Academic.
Hiebert, Paul G., Shaw, Daniel R, and Tiénou, Tite
1999 Understanding Folk Religion. Grand Rapids, MI: Baker.
The Holy Bible, New International Version. (1984). Grand Rapids, MI: Zondervan.
Van Rheenen, Gailyn
1991 Communicating Christ in Animistic Contexts. Pasadena, CA: William Carey Library.

RECURSOS

Cosmovisión

Libros

Bahnsen, Greg L.
1996 Always Ready – Directions for Defending the Faith. Atlanta, GA: American Vision.
Hesselgrave, David
1991 Communicating Christ Cross-Culturally: An Introduction of Missionary Communication, 2nd Edition. Grand Rapids, MI: Zondervan.
Hiebert, Paul G.
2008 Transforming Worldviews. Grand Rapids, MI: Baker Academic.
Naugle, David K.
2002 Worldview: The History of a Concept. Grand Rapids, MI: Eerdmans.

RECURSOS EN INTERNET

http://www.leaderu.com/philosophy/worldviewbibliography.html (Una lista de bibliografía confeccionada por David Naugle)

http://www.christianworldview.net/publishers.html (Israel Wayne)

http://www.prpbooks.com/RIW/ (Un enlace relacionado con el libro: Revolutions in Worldview: [Revoluciones en la Cosmovisión])

http://www.summit.org/resources/ (Ministerios Summit)

http://www.gotquestions.org/Espanol/index.html (Algunos artículos en español)

http://www.probe.org/content/view/932/77/ (Algunos artículos en español)

http://www.wilberforce.org/contentindex.asp?ID=1030(Un enlace del sitio Break Point de Chuck Colson)

http://www.theapologeticsgroup.com (Una asociación de artesanos, empresarios y teólogos que dedicaron sus vidas y ofrendas al servicio del Señor y la Gran Comisión)

http://www.worldvieweyes.org/strauss-docs.html#Apologetics (James D. Strauss)

NARRATIVA LIBROS

Manual de lectura sobre la narrativa editado por Recursos Estratégicos Globales

Ryken, Leland
1992 Words of Delight: A Literary Introduction to the Bible, 2nd Edition. Grand Rapids, MI: Baker Book House.

Steffen, Tom A.

1996 Reconnecting God's Story to Ministry. La Habra, CA: Center for Organizational & Ministry Development.

RECURSOS EN INTERNET

http://www.oralbible.com/resources.php (Many resources for storytelling)http://www.oralbible.com/resources.php (Muchos recursos para la narración de historias)

http://echothestory.com/downloads/StoryResources.pdf (Many resources for storytelling)http://echothestory.com/downloads/StoryResources.pdf (Muchos recursos para la narración de historias)

ADQUISICIÓN DEL IDIOMA Y LA CULTURA

http://www.claware.com (New Tribes Mission's web site that provides help for culture and language acquisition.http://www.claware.com (Sitio en Internet de Misión Nuevas Tribus que provee ayuda para la adquisición del idioma y la cultura. Este sitio ofrece un software para grabar hallazgos culturales y analizarlos. Hay un guía que lo ayudará a usar este programa. No es necesario un nombre de usuario o una clave para usar este sitio. Una vez que haya ingresado al sitio, simplemente pulse sobre el icono "download" y podrá acceder a la descarga completa.)

DESARROLLO DE RELACIONES A NIVEL TRANSCULTURAL

Libros

Elmer, Duane

2002 Cross-Cultural Connections: Stepping Out and Fitting In Around the World. Downers Grove, IL: InterVarsity Press

2006 Cross-Cultural Servanthood: Serving the World in Christlike Humility. Downers Grove, IL: InterVarsity Press

Lingenfelter, Sherwood G. and Marvin K. Mayers

1986 Ministering Cross-Culturally: An Incarnational Model fro Personal Relationships. Grand Rapids, MI: Baker Books.

ANIMISMO

Libros

Burnett, David

1988 Unearthly Powers: A Christian Perspective on Primal and Folk Religion. Eastbourne, England: MARC Publications.

Van Rheenen, Gailyn

1991 Communicating Christ in Animistic Contexts. Pasadena, CA: William Carey Library.

SINCRETISMO

Libros

Hesselgrave, David J. and Edward Rommen

1989 Contextualization. Grand Rapids, MI: Baker.

Hiebert, Paul G., Shaw, Daniel R, and Tiénou, Tite

1999 Understanding Folk Religions. Grand Rapids, MI: Baker.

Van Rheenen, Gailyn, Ed.

2006 Contextualization and Syncretism: Navigating Cultural Currents. Pasadena, CA: William Carey Library.

RECURSOS EN INTERNET

www.missiology.org (diversos accesos a otros sitios útiles)

ENSEÑANZA CRONOLÓGICA DE LA BIBLIA

Libros

McIlwain, Trevor

2005 Building on Firm Foundations: Guidelines for Evangelism and Teaching Believers, Revised Edition, Vols 1-5. Sanford, FL: New Tribes Mission.

RECURSOS EN INTERNET

http://www.ntmbooks.com/ (En español)

http://www.biblicaltheology.ca/index.htm (Craig G. Bartholomew y Michael W. Goheen, autores del libro: The Drama of Scripture [La representación dramática de las Escrituras])

ESTRATEGIA INTEGRAL DEL MINISTERIO

Steffen, Tom A.

1997 Passing the Baton: Church Planting That Empowers. La Habra, CA: Center for Organizational & Ministry Development.

2006 Líderes que pasan la posta: Plantación de iglesias y retirada progresiva. Buenos Aires, Argentina: Editorial Kairos.

CAPÍTULO 9

LA NARRATIVA

TOM STEFFEN

Traducido por Yamina Gava y Barbara Compañy

¿POR QUÉ CONTAR HISTORIAS?: ¿ES ÉSTA UNA HABILIDAD ESENCIAL PARA LOS MISIONEROS?

INTRODUCCIÓN



Bri dijo: —Y ahora, Tarkeena, cuéntanos tu historia. Y no te apresures, me siento muy bien ahora.

Aravis comenzó de inmediato, sentándose muy quieta y utilizando un tono y un estilo muy diferentes a los suyos propios. Pues en Calormen, el arte de contar historias, sean historias verdaderas o ficticias, es algo que te enseñan, igual que los niños y niñas ingleses aprenden a escribir ensayos. La diferencia está en que la gente quiere escuchar las historias, en cambio nunca oí de nadie que quisiera leer ensayos[1].C.S. LEWIS

Cuando finalmente llegué a dominar la lengua y la cultura de los ifugao pude comenzar a enseñar en público. Con gran entusiasmo, desarrollé varias lecciones bíblicas que seguían el esquema temático que nos enseñaron en la capacitación previa a la salida al campo: La Biblia, Dios, Satanás, la humanidad, el pecado, el juicio y Jesucristo. Una vez que presenté a los oyentes la autoridad fundamental (la Biblia), rápidamente proseguí con la segunda parte del esquema (Dios) y así sucesivamente. Presenté las lecciones en un formato temático y sistemático. Mi objetivo no era sólo comunicar el Evangelio, sino comunicarlo de manera tal que los oyentes pudieran transmitirlo eficazmente a otras personas.

1 Extraído de El caballo y su niño (The Horse and his boy), Editorial Andrés Bello, Chile, 1989. Traducción al español de María Rosa Duhart Silva.

Pero a medida que enseñaba, me di cuenta de que a los ifugao les costaba entender las presentaciones temáticas, y les resultaba aun más difícil explicar su contenido a otros. Quedé asombrado y perplejo.

Era necesario hacer algunos cambios, de modo que añadí algunas historias del Antiguo Testamento para ilustrar los conceptos abstractos (teóricos) de las lecciones, a través de personajes y objetos gráficos (concretos), por ejemplo: la creación, la caída, Caín y Abel, el diluvio, la huída de Egipto, la entrega de los diez mandamientos, el tabernáculo, Elías y Baal. La reacción fue extraordinaria. No sólo que las sesiones evangelísticas adquirieron vida, sino que los receptores se convirtieron instantáneamente en evangelistas que contaban los relatos a sus amigos con entusiasmo. A partir de ese momento, integré los relatos a todas mis labores evangelísticas.

Para muchos obreros cristianos, la narración de historias se ha convertido en un arte extinto. Algunos mitos sin fundamento cuestionan el propósito o la utilidad de los relatos. Se cree, por ejemplo, que las historias deben estar dirigidas a los niños, ya que se las emplea para entretenerlos. Los adultos con el tiempo superan la necesidad de historias y las reemplazan por el pensamiento argumentativo, más sofisticado y objetivo. Si la personalidad se forma a través de dogmas, credos y teología, para qué perder el tiempo contando historias. Debido a éstos y otros mitos relacionados, los obreros cristianos dejan de lado la narración de historias, a menudo inconscientemente. A fin de contribuir a recuperar la conexión entre los relatos divinos y el evangelismo y discipulado, voy a exponer siete razones por las cuales la narración de historias debería convertirse en una práctica de todos los obreros cristianos.

SIETE RAZONES POR LAS CUALES LA NARRACIÓN DE HISTORIAS DEBERÍA CONVERTIRSE EN UNA PRÁCTICA DE TODOS LOS OBREROS CRISTIANOS



1. La narración de historias es una forma universal de comunicación. Dondequiera que uno vaya en este mundo, verá que a la gente le encanta contar y escuchar historias. Esta afición no disminuye con la edad. Se trate de niños pequeños, adolescentes o ancianos, todos disfrutan de conocer las experiencias de vida de

otras personas a través de relatos. Sea cual fuere el tema en discusión, las historias a menudo se convierten en parte integral del diálogo. Ya sea que se empleen para presentar un argumento, incorporar humor, ilustrar una idea clave, confortar a un amigo desanimado, desafiar al campeón, o simplemente pasar el tiempo, las historias tienen una forma única de insertarse en la conversación.

Están en todos lados: en iglesias, tribunales, cines, hogares, autobuses, automóviles, vestuarios, cárceles o paseos por el bosque. La ubicación geográfica no puede impedir que las historias fluyan.

No sólo que todos cuentan historias, sino que sienten la necesidad de hacerlo. Esto nos lleva a la segunda razón para contar historias.

2. Más de la mitad de la población del mundo prefiere aprender mediante un método concreto. Según David Barrett, en el mundo quizás haya más analfabetos y semianalfabetos que individuos alfabetizados. Los primeros tienden a expresarse mediante formas concretas (historias y símbolos) más que mediante conceptos abstractos (pensamiento argumentativo y filosofía).

Una cantidad creciente de estadounidenses prefiere el método concreto de comunicación. Esto se debe, al menos en parte, a un cambio fundamental en las preferencias comunicativas. Una de las razones de este cambio (y de la disminución en la tasa de alfabetización) es la televisión. En tiempos en que la frase televisiva promedio dura aproximadamente 13 segundos, y la imagen promedio menos de 3 segundos (a menudo sin lógica lineal), no es de extrañar que quienes están diariamente bajo su influencia tengan poco tiempo o deseo de leer, actividad que contribuye a desarrollar y reafirmar el pensamiento lineal. Como consecuencia, se sigue reduciendo el sector de la prensa escrita, al tiempo que proliferan las empresas de producción audiovisual. Herbert Klem sostiene que si los obreros cristianos se centran demasiado en estrategias de enseñanza y evangelismo cimentadas en lo abstracto y lo literario, excluirán a dos tercios del mundo.

3. Las historias se conectan con nuestra imaginación y nuestras emociones. Cuando la comunicación es eficaz no sólo llega a la mente, sino que alcanza el corazón y las emociones. Las historias son uno de los mejores métodos de comunicación para lograr esto.

Al tiempo que transmiten fechas, épocas, lugares, nombres y cronologías, simultáneamente provocan lágrimas, ovaciones, miedo, ira, confianza, actitudes defensivas, convicción, sarcasmo, fantasía, desesperación y esperanza. Las historias transportan a los oyentes dentro de las vidas de los personajes (personas, animales u objetos, reales o ficticios). Los oyentes (participantes) no sólo escuchan las vivencias de los mencionados personajes, sino que indirectamente viven la experiencia a través de su imaginación. Herbert Schneidau describe con elocuencia este hecho cuando manifiesta: "Las historias se las arreglan para despertar esos sentimientos que habitualmente nos ocupamos de anestesiar".

La gente aprecia las historias porque éstas reflejan sus propias vidas, repletas de sucesos y emociones. Las historias entretejen, de manera única, la razón, el misterio y las reacciones, logrando que los oyentes reflexionen sobre las creencias y las acciones personales y grupales. Las historias desatan la imaginación, haciendo del aprendizaje una experiencia apasionante y transformadora.

4. Todas las religiones principales usan historias para socializar a sus jóvenes, convertir a seguidores potenciales y adoctrinar a sus miembros. El budismo, el islam, el hinduismo, el judaísmo, el cristianismo: todos emplean relatos para expandir (y limitar) su cantidad de miembros, asegurarse de que la conversión continúe por generaciones y promover la maduración de sus discípulos. Cuando Pablo evangelizaba, se tratara de judíos o de gentiles, la audiencia escuchaba historias relevantes. Los judíos no creyentes escuchaban relatos sobre héroes culturales, como Abraham, Moisés y David (Hechos 13:13-43). Los gentiles no creyentes escuchaban acerca del Dios poderoso que es el autor de la creación (Hechos 14:8-18; 17:16-34). Los creyentes maduros escuchaban las mismas historias con otro énfasis.



Todas las religiones principales emplean relatos para diferenciar a los miembros legítimos de los falsos, a la conducta aceptable de la inaceptable. Las historias crean comunidad. ¿Es posible que una de las razones sea que las historias son una forma inofensiva, no intimidante, de desafiar creencias y conductas básicas?

5. Aproximadamente el 75 por ciento de la Biblia es de estilo narrativo. Los tres estilos literarios básicos presentes en las Escrituras son la narrativa, la poesía y la organización temática. Predominan las secciones narrativas. A lo largo de los siglos, los autores han documentado las acciones de una gran cantidad de personajes: de reyes a esclavos, de quienes siguen a Dios a quienes persiguen triunfos personales o colectivos, de animales a objetos. Esas historias son espejos que reflejan nuestra propia perspectiva sobre la vida, y especialmente, la perspectiva de Dios. Charles Soller señala con perspicacia:

La Biblia no nos fue dada para revelar las vidas de Abraham, Isaac y Jacob, sino para revelar la mano de Dios en las vidas de Abraham, Isaac y Jacob; no como una revelación de María, y Marta y Lázaro, sino como una revelación del Salvador de María, y Marta y Lázaro.

La poesía representa aproximadamente el 15 por ciento del texto sagrado. Cantares, Lamentaciones y Proverbios brindan a lectores y oyentes diversas vías para expresar y experimentar emociones que surgen de lo más profundo. Estas partes de las Escrituras muestran el lado sentimental de las personas (ámbito afectivo) y al Dios que subyace tales emociones. La organización temática compone el restante 10 por ciento. Los escritos del apóstol Pablo, influenciados por el pensamiento griego, pertenecen a esta categoría, donde tiende a predominar el pensamiento lógico y lineal. Curiosamente, muchos occidentales educados en la tradición griega (me incluyo) prefieren dedicar la mayor parte del tiempo al estilo literario de las Escrituras. ¿Qué significa para los obreros cristianos que Dios haya comunicado la mayor parte de su mensaje al mundo a través de historias?

El lector habrá notado que los porcentajes que mencioné antes son aproximados. Es muy difícil determinar los porcentajes exactos que ocupan los diversos géneros, en especial porque los autores de la Biblia combinan ingeniosamente varios géneros en sus escritos. Por ejemplo, observe el uso de la poesía en un contexto narrativo en Isaías o en otros profetas (consultar la traducción de la NVI). ¿Por qué los escritores de la Biblia eligieron hacer su contribución al libro de relatos sagrados por medio de diversos géneros, generalmente enmarcados en la narrativa?

6. Las historias crean evangelistas instantáneamente. Es muy fácil para la gente repetir una buena historia. Hay algo en cada uno de nosotros que nos incita a escuchar y contar historias, se trate de un sabroso chisme o del evangelio de Jesucristo.

Reprimir una buena historia es como tratar de resistirse a un frasco lleno de nuestras galletas preferidas. Tarde o temprano, la tentación resulta demasiado fuerte. Al final, nos comemos la galleta; contamos la historia. A su vez, otros vuelven a contar nuestras historias.

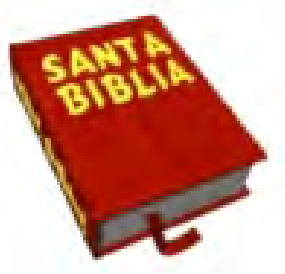
Como los ifugao se identificaban con las experiencias de vida de los personajes bíblicos, no sólo aplicaban los relatos a sus vidas, sino que los transmitían inmediatamente a su familia y amigos, incluso antes de convertirse a Jesucristo. Las historias crean narradores de historias.

7. Jesús enseñó teología a través de historias. Vale la pena señalar que Jesús nunca escribió un libro sobre teología sistemática. Sin embargo, enseñaba teología dondequiera que fuera. Como el pensador holístico que era, Jesús a menudo usaba relatos que incluían parábolas, para invitar a los oyentes a reflexionar sobre nuevas formas de pensar la vida.

A medida que los que oían a Jesús lidiaban con la nueva teología que las parábolas les presentaban de manera inocente pero intencional, enfrentaban el desafío de analizar tradiciones, crear nuevas imágenes de Dios y modificar conductas. Se les hizo incómodo contentarse con las realidades pasadas; sin embargo, tampoco les resultaba cómodo aceptar los desafíos de Jesús para salir de la barca, beber el vino nuevo, hacer que sus lámparas brillen, dejar a los familiares, ser misericordiosos con otros, buscar objetos perdidos y donar objetos materiales y riquezas a los pobres. Ninguna de las dos opciones les presentaba a los oyentes un punto medio. Habían conocido a Dios. Los relatos de Jesucristo, repletos de teología, causaron un choque entre la razón, la imaginación y las emociones, exigiendo un vuelco en la lealtad. El ejemplo de Jesucristo demuestra con convicción que las historias pueden comunicar la teología de manera eficaz.

CONCLUSIÓN

La Biblia comienza con la historia de la creación y termina con una visión de la recreación de Dios. Hay cantidades de historias, distribuidas en abundancia entre alfa y omega. Si bien los relatos predominan en las Escrituras, raramente forman parte en forma intencional de las estrategias de evangelismo y discipulado de los obreros cristianos. Leland Ryken se pregunta seriamente lo siguiente:



¿Por qué la Biblia contiene tantas historias? ¿Es posible que las historias revelen algunas verdades y experiencias como no lo hacen otras formas literarias? Y si es así, ¿cuáles son? ¿En qué se diferencia nuestra imagen de Dios cuando leemos historias en las cuales actúa Dios, en comparación con las declaraciones teológicas sobre la naturaleza de Dios? ¿Qué comunica la Biblia a través de nuestra imaginación que no comunica a través de nuestra razón? Si la Biblia emplea la imaginación como un método de comunicar la verdad, ¿no deberíamos tener idéntica confianza en el poder de la imaginación para describir verdades religiosas? Si es así, ¿sería un buen punto de partida respetar la cualidad narrativa de la Biblia al presentar su mensaje?

¿No es hora de que los obreros cristianos de hoy en día revitalicen una de las artes más antiguas y universales del mundo: la narración de historias? Dicha revitalización no solo aumentará la comunicación entre los obreros cristianos y sus oyentes, sino que la narración de historias también aumentará, ya que los miembros de la comunidad de fe repetirán los relatos a su familia y amigos.

Este artículo forma parte del libro sobre Narrativa que Recursos Estratégicos Globales pronto tendrá a disposición de los interesados. Forma parte del libro Reconnecting God's Story to Ministry: Cross-cultural Storytelling at Home and Abroad (Volver a conectar la historia de Dios al ministerio: La narración de historias transcultural en el país y en el extranjero), de Tom Steffen el cual puede solicitarse a la editorial William Carey Library.

CAPÍTULO 10

CAPACITACIÓN DE LOS OBREROS BIOCUPACIONALES EN LAS IGLESIAS LOCALES

JONATAN LEWIS

INTRODUCCIÓN



El ser un misionero “biocupacional” no es una moda. Tampoco es simplemente una estrategia. Es un estilo de vida. Los obreros biocupacionales son personas que están totalmente comprometidos con Dios y sus propósitos, y viven este compromiso 24 horas al día, siete días a la semana, 365 días al año. Han superado las falsas dicotomías que categorizan a los ministros de Dios entre “laicos” y “cleros profesionales”; entre trabajo “secular” y trabajo “sagrado.” Entienden por completo su rol como sacerdocio santo del Dios Soberano, y entienden que sus lugares de trabajo son sus “iglesias.” Son cristianos del Gran Mandamiento en lugares de la Gran Comisión.

Este estilo de vida tiene que cultivarse intencionalmente y requiere de comunidades de creyentes quienes provean una visión y la capacitación para formar a los obreros biocupacionales.

LA VISIÓN DE UN SACERDOCIO SANTO CON PODER

La iglesia hoy día sufre de uno de los mismos problemas que tuvo antes de la Reforma Protestante. Dependemos en gran parte de pastores profesionales y cleros ordenados para realizar la obra del ministerio. Sin embargo, está claro en Efesios 4:11 que la función principal del liderazgo de la iglesia es equipar a los santos para la obra del ministerio. Esto es un concepto que da poder a la congregación. Son ministros en sus propias esferas de influencia. El poder de Dios tiene que sentirse en el pueblo de Dios

para que ellos puedan ministrar al mundo. El poder de Dios es su reino manifiesto. El pastor sabio y entendido explota esta dinámica.

Pero muchos de nuestros programas enfocan en el desarrollo de líderes para el trabajo dentro de nuestras estructuras eclesiásticas. No hemos transmitido el mensaje que la mayor parte del ministerio debería hacerse fuera de nuestras iglesias. El poder que es parte inherente de cada creyente no se está liberando en los mercados del mundo. Millones de creyentes viven una vida incoherente entre como aparentan ser en la iglesia los domingos, y como se llevan en sus vidas cotidianas. Esta visión dualista ha producido cristianos que no reconocen su derecho de poder divino, y este hecho puede haber atrasado la evangelización del mundo por siglos.

PREDIQUE LA TEOLOGÍA "DEL MERCADO"

Dios ha mandado que sus hijos le amen, y que amen a los demás. Este Gran Mandamiento resume toda la ley y los profetas: amarás al Señor tu Dios con todo tu corazón, y con toda tu alma, y con toda tu mente, y con toda tu fuerza (Marcos 12:30). El amor hacia Dios es apreciarlo en toda la riqueza de sus expresiones: por su creación, por su Palabra, por su obra en nosotros y por nosotros, y en sus manifestaciones en y por medio de otros. Esto genera amor, alabanza y adoración. Esta es la experiencia cotidiana de los que caminan en la presencia de Dios y cumplen con su sagrada y única vocación. Caminando en esta forma es la base principal de nuestro testimonio en Cristo.

Pero hay una segunda parte de este mandamiento: amarás a tu prójimo como a ti mismo (Marcos 12:31). Esto requiere mucho de nosotros. Me demanda contestar esta pregunta: ¿estoy respondiendo a otros en la forma que quisiera que ellos respondieran a mí si estuviese pasando por las mismas circunstancias? Esto requiere una tremenda sensitividad, y abraza los ideales más elevados de respeto mutuo y la empatía. Cristianos están comprometidos con este principio la cual genera un respeto por otros, un sentido de justicia social, y una actitud de servicio. Este servicio ES el testimonio, no es solo una base para el testimonio.

Y ME SERÉIS TESTIGOS…

La mayoría de los creyentes han sido condicionados a creer que dar testimonio es "predicar" o "compartir" el plan de salvación. Esto acobarda a la mayoría de nosotros.

Nuestros intentos de “convertir” a la gente son a menudo causa que la gente no solo rechace al mensajero, sino también al mensaje. Pero el evangelio es mucho más que la predicación proselitista. Es *poder de Dios* (1 Corintios 2:1-4). Este poder se larga en el mundo por la actividad del sacerdocio santo de Dios, y se “activa” principalmente, por la intercesión.



La herramienta más poderosa y a la vez, menos desarrollada para dar testimonio es el acto de intercesión. Y generalmente, la oferta de orar por otro es bien recibida por cualquiera. Cuando un cristiano realmente entiende y practica su rol como “sacerdote,” intercede por los con quienes trabaja, por sus vecinos, y por cualquier persona con quien entra en relación. Oran por ellos primero. Oran con ellos cuando es posible. Demuestran una preocupación continua por la persona y por lo que ha provocado la intercesión. Esta oración abre las puertas para que el Espíritu Santo haga su obra de convencer a los hombres del *pecado, justicia, y juicio* (Juan 16:8).

Cuando se intercede, abre las puertas a los milagros. Yo creo que los milagros son principalmente para los que no conocen a Jesús. Los milagros sirven para avalar al mensajero y el mensaje (Marcos 16:20; Juan 2:23). Cuando nos presentamos a otros como “sacerdotes” que tienen el privilegio de entrar a la presencia de Dios con peticiones, nos abre las puertas para ministrarles también en otras maneras—con testimonios, con la Palabra, y con consejos. Y cuando llega el momento justo, abrirán sus corazones para recibir la salvación y el señorío de Cristo en sus vidas.

TRABAJE CON DIOS

Dios está trabajando continuamente alrededor nuestro. Sin ojos “entrenados,” no podemos verlo trabajando y no podemos juntarnos a Él en su obra. Esto es el punto de “conexión” espiritual con las personas. Tenemos que entrenarnos en real sacerdocio de Dios para buscar dónde y cómo Dios está trabajando. Debemos aliarnos con todos los que justamente buscan el reino de Dios y su justicia. Dios está presente en todos lados y trabajando en muchísimas formas y maneras. Dios es “previo.” No seamos exclusivistas. Aun Dios trabaja por medio de los que no tienen noción que Él los está utilizando. (Como dice mi amigo, el Dr. Omar Gava, Dios ha usado a Fidel Castro para preparar a unos excelentes futuros misioneros Cubanos.) Deberíamos enseñar a los seguidores de Cristo a verlo trabajando en nuestros lugares de trabajo y trabajar con El. Una

herramienta valiosa para esta capacitación es *Mi Experiencia con Dios* (H Blackaby, 1993, LifeWay Church Resources).

COMPARTA UNA VISIÓN POR LA EVANGELIZACIÓN DEL MUNDO

La iglesia es un cuerpo de misión. No solo vivimos por el Gran Mandamiento sino también impulsados por la Gran Comisión. ¡Anímese con lo que Dios está haciendo para discipular a las naciones! La iglesia esta creciendo en forma dinámica en todo el mundo. Un recurso comprobado en generar compromiso con el plan global de Dios es *Misión Mundial: Un análisis del movimiento cristiano mundial* (Lewis, UNILIT, 1987).

Las oportunidades transculturales para los obreros biocupacionales son numerosas como nunca. La Asociación Filipina de Misiones calcula que hay mas de 500,000 cristianos filipinos trabajando en el exterior. Cientos de miles de cristianos norteamericanos y europeos trabajan en el extranjero. Y las oportunidades para ocupar obreros latinoamericanos como mano de obra y profesionales en países europeos siguen aumentando. Para los obreros africanos, también vienen en aumento estas oportunidades en Europa y en otros países.

Cada creyente que viaja a otro país para trabajar es un misionero biocupacional potencial—un sacerdote real siendo enviado a una iglesia transcultural. ¿Lo saben? ¿Saben como ejercer su rol como sacerdocio santo de Dios? ¿Tienen una visión para bendecir con el evangelio a la gente para y con quienes trabajan? ¿Han sido equipados para esta tarea?

DISCÍPULOS CON DISCIPLINA FORMAN DISCÍPULOS CON DISCIPLINA

Uno de los mayores problemas de nuestras iglesias es la falta de discípulos con disciplina. Promovemos la asistencia a reuniones como norma de conducta, pero fracasamos en el entrenar y facultar a la gente para vivir una vida coherente como sacerdocio santo de Dios. Cuando se utiliza el curso *Trabajando tu Llamado a las Naciones* (Lewis, www.wearesources.org), se le hace la pregunta al alumno: ha sido intencionalmente discipulado por su iglesia? Invariablemente, la respuesta es “no.” ¿Por qué es que la iglesia no se ocupa por un discipulado intencional? La presuposición es que si “enseñamos” a la gente, ellos llegaran a ser discípulos. Terminamos con “buena”

gente que conoce algo de la Biblia y teología, pero hacen poco por avanzar el Reino de Dios.

El discipulado va mucho más allá que la enseñanza de doctrinas. Es “equipar” a las personas para el ministerio (Efesios 4:11). Esto incluye la adopción por el discípulo de las disciplinas cotidianas de la oración, la lectura bíblica, el estudio, el ayuno, y el desarrollo de dones para ministrarles a otros tanto en hechos como en palabras. El recibir una dosis de la Palabra los domingos no hace discípulos. Hace “oyentes” que en la mayoría de los casos, promueve y refuerza la creación de congregantes pasivos.

El formar discípulos requiere intencionalidad y mentores activos. Creemos que tenemos creyentes “maduros” porque han asistido a una iglesia por varias décadas. ¿Pero viven una vida coherente? ¿Están ganando a sus familiares, vecinos y compañeros de trabajo y formándolos en las disciplinas cristianas? ¿Se promueve esta mentalidad en nuestras congregaciones? Hasta que nos propongamos esta meta y creamos este ambiente en nuestras iglesias, no vamos a desarrollar una corriente fuerte de obreros biocupacionales.

GUÍA PARA LA CAPACITACIÓN



En un articulo por Patrick Lai *(Evangelical Mission Quarterly*, Abril 2007), el autor comparte entendimiento ganado por su investigación extensa con misioneros biocupacionales. Notablemente, los mejores misioneros biocupacionales son los que *antes* de ir a otro país:

… en forma regular testificaban, hacían evangelización en la facultad, evangelizaban casa por casa, condujeron uno o más estudios bíblicos evangelísticos con personas no cristianas, y describen su relación con la mayoría de los nuevos creyentes que ellos condujeron a Cristo como “amigos íntimos.”

Esto no es algo sorprendente. El sentido común nos enseña que personas que son activas en la evangelización en sus propios países y entornos, trasladarán este estilo de vida a su nuevo contexto transcultural. La práctica hace a la perfección.

Este artículo basado en una extensa investigación, también enumera las **variables** que crean efectividad. En el área de disciplinas espirituales, es interesante resaltar que los obreros biocupacionales que practican el ayuno en forma regular, son más efectivos. El ayuno requiere disciplina espiritual. Esta gente también lee y estudia su Biblia. Se dedican a la intercesión. Habitualmente están leyendo libros por autores cristianos y escuchan mensajes grabados. ¿No deberían engranarse estos hábitos en obreros biocupacionales antes de que salgan al campo misionero? ¿No veríamos un rendimiento en nuestras propias iglesias como primicia?

Las habilidades sociales también figuran como importantes. Obreros Biocupacionales efectivos crean amistades con mucha gente. No solo intentan crear unas pocas amistades profundas. Tampoco esperan hasta crear una amistad profunda para testificar. Son buenos hospedadores y también les gusta visitar a sus amigos. Aunque estas características surgen de manera natural con algunas personas, otras personas tendrán que ser entrenadas para ganar estas destrezas sociales.

Los obreros biocupacionales más eficaces también reciben capacitación transcultural antes de su partida a otro país. Crean expectativas de acomodarse en su nueva cultura y llegar a disfrutar sus costumbres y comidas. Quieren disfrutan de lo que sus anfitriones disfrutan. Se esfuerzan por aprender el idioma del país, aun cuando no se exige para realizar su trabajo. A menudo, está fuera de la esfera de iglesias locales proveer este tipo de capacitación. Pero hay programas de capacitación transcultural que pueden ayudar proveyendo cursos intensivos de corta duración. Por estos programas, el obrero biocupacional puede conseguir herramientas conceptuales y prácticas para aprender el idioma y la cultura. Lo que se resalta en la capacitación misionera es “actitudes” y “carácter.” Los que se preparan con las herramientas necesarias para encarar la adaptación, típicamente tienen éxito en este aspecto.

Pero muchas de estas actitudes y características descritas anteriormente no se “enseñan”, se “contagian.” Estas cualidades necesitan de maestros y mentores que realmente acompañen al obrero biocupacional en su desarrollo y demuestren esta vida. Esto, por lo menos, es lo ideal aunque casi nunca se reúnen todas las mejores características en una sola persona. Sin embargo, es importante conocer lo ideal para apuntar hacia ello. Y para guiar un proceso sistemático, se puede utilizar el curso *Trabajando Tu Llamado a las Naciones* ofrecido por el CCMT en Córdoba, Argentina, como un curso a distancia (www.CCMT-Online.org). Pero resaltamos que estos cursos a distancia solo funcionan si se encaran con la ayuda de mentores, preferentemente de su

iglesia, quien conoce bien al alumno y se compromete con su desarrollo. En el campo, también es indispensable tener un mentor.

El desafío de transformar nuestras congregaciones en semilleros para obreros biocupacionales locales y para misiones, comienza en el púlpito con predicación que libera al sacerdocio santo de Dios. Comienza con una pasión por sacar la sal del salero. Se encamina con un real discipulado. Se alimenta con capacitación que habilita al sacerdocio santo de Dios en sus propias iglesias—sus hogares, sus lugares de empleo, y sus vecindarios. También depende de una capacitación guiada para los que pretenden cumplir con un llamado transcultural. Esto está dentro de la capacidad de casi cualquier iglesia local. No es nada mas que un discipulado "normal"—la forma en que la iglesia debería funcionar. Dios nos conceda poder concretar esta visión en este "kairos" momento de la historia humana, con su abundancia de oportunidades para servir como misioneros biocupacionales.

Resultados Deseados para Guiar la Capacitación

Área General	Perfil de Resultados Deseados para Guiar la Capacitación					
Hábitos del discípulo	Ayuna en forma habitual	Estudia y medita sobre la Biblia	Es constante en oración & intercesión	Es un aprendiz auto-dirigido (lee, estudia por si mismo)	Envía cartas de oración a su grupo de respaldo	Comunica bien con su iglesia local
Estilo de vida	Demuestra salud en su matrimonio o como soltero	Es correcto con personas del sexo opuesto	Sabe tomar riesgos medidos	Esta sintonizado espiritualmente y trabaja con Dios	Se prepara para enfrentar ataques demoníacos	Siempre busca oportunidades para ministrar
Habilidad ministerial	Ha sido discipulado y discipula a otros	Tiene una estrategia para plantar iglesias	Es práctico para evangelizar	Es intrépido en testificar	Puede conducir estudios bíblicos	Trabaja bien dentro de un equipo
Ocupación	Tiene una ocupación viable	Ve su lugar de trabajo como su "parroquia"	Su trabajo es su lugar de "ministerio"	Es responsable y rinde cuentas	Tiene permiso oficial para trabajar	Trabaja bien con gente del país
Destrezas sociales	Es amigable y forma muchas amistades	Tiene destrezas hospitalarias	Crea buenas amistades	Toma sus vacaciones con sus amigos	Es parte de un grupo de creyentes íntimos	Se mueve con facilidad y flexibilidad
Destrezas trans-culturales	Tiene destrezas de adaptación transcultural	Se interesa en la cultura anfitriona	Sabe aprender un idioma	Está motivado para adaptarse a su nueva cultura	Provee herramientas en el idioma anfitrión	Sabe ministrar a su pueblo anfitrión

CAPITULO 11

ACTORES DE LA CAPACITACIÓN MISIONERA

¿COMO FACILITAMOS EL PROCESO DE LA PREPARACIÓN DE SIERVOS COMO AGENTES DE TRANSFORMACIÓN EN LA MISIÓN GLOCAL?

COMPILADO Y ADAPTADO POR CARLOS SCOTT

Fuentes: DEMIL, Sepal Guatemala (Desarrollo de Misiones para la Iglesia Latina); Carlos y Alicia Scott, Matrimonio Alvarado, Daniel Bianchi, Argentina; Bertil Ekstrom, Brasil; Donald y Ele Parrott, Mario Loss, Bill Taylor, US; David Harley; Laura Mae Gardner, Wycliffe; Raimundo Morris, Australia.

INTRODUCCIÓN

Cuando evalúas las cualidades interiores que te ayudan a convivir con las personas, a ser flexible, a amar a otros, a tener paciencia, a ser persistente y perseverante, nos preguntamos: ¿recibimos esto en el salón de clases? Siendo imparcial y lo más objetivo posible, tal vez sí, pero solo hasta cierto punto.

Esas cualidades se desarrollan en el crisol de las experiencias de la vida, con la familia, amigos, en las responsabilidades ministeriales, discipulando a otros, generalmente bajo el ojo supervisor de alguien con más experiencia... nuestros padres, un tutor, nuestro pastor, líderes ministeriales, amigos sabios o un discipulador.

La iglesia local con su ministerio de enseñarnos, equiparnos, darnos oportunidades para ministrar, desarrollar dones espirituales, con sus pastores, ancianos y líderes responsables, con sus oportunidades de grupos pequeños, con la posibilidad natural de desarrollar relaciones profundas a través de las luchas comunes en la vida y en el

ministerio, es el invernadero dado por Dios, para crecer y prepararnos para cualquier ministerio que el Señor tenga, ya sea misionero u otro diferente.

Cuando no entendemos este proceso y no respetamos las etapas correspondientes, nos adelantamos, orientándonos a lo que está después de este lugar primordial. La conclusión es que hacemos un daño a la iglesia y su rol, al pastor/es, ancianos y su responsabilidad, y forzamos a las instituciones de entrenamiento a que traten de hacer algo para lo que no están equipadas.

Nos preguntamos: ¿quién sostendrá a los misioneros? ¿Quién dará para su sostén? No serán las instituciones. Será su familia más cercana. Serán sus amigos. Las personas con quienes han criado a sus hijos, con quienes se han fortalecido en el ministerio.

¿Quién orará por ellos? No serán los maestros de sus cursos. Sí, claro, algunos lo harán. Pero la base sólida de oración estará compuesta por las personas que los aman y que no se olvidarán de ellos, vendrá de aquellos con quienes han vivido juntos, ministrado con ellos, llorado y reído, y quienes se preocuparán por ellos toda la vida. ¿Dónde se construyen esa clase de relaciones? Congregándose, orando juntos, reuniéndose como familias, trabajando unidos en el grupo de jóvenes, en la Escuela Dominical, confiando en Dios para lo imposible y viéndolo actuar.

¿Quién les enviará notas para fortalecerlos, presentes para navidad, regalos para sus cumpleaños y aniversarios y quién los visitará? Sus familiares, sus amigos, aquellos que los extrañan debido a su relación. ¿De dónde vienen estas personas? De su red de relaciones, de sus iglesias, padres, amigos y compañeros de ministerio.

LA IGLESIA

La iglesia tiene la responsabilidad mayor desde el principio hasta el fin. Allí empieza la preparación del candidato a misionero. Continúa en los ministerios de la iglesia y con su propio crecimiento espiritual. Cuando siente el llamado del Señor para salir al campo de servicio transcultural, es la iglesia, los pastores y ancianos, quienes aprueban su llamado. Una vez aprobado, evalúan su preparación actual según los criterios que mencionaremos a continuación, y lo ponen bajo la supervisión del área de extensión Glocal para coordinar el proceso de preparación y envío. Glocal es una palabra que representa la fusión de Global y Local. Es donde la acción local y global se unen en el

cruce intencional de barreras, de iglesia a no iglesia en palabra y obra a favor de la extensión del Reino de Dios (adaptado y tomado de S. Niell).

El área de extensión glocal o grupo de trabajo, tiene la responsabilidad de elaborar, con la participación del candidato y del pastor encargado, el plan particular de capacitación, tomando en cuenta su edad, preparación previa, nivel de educación, experiencia en el ministerio, estado familiar y clase de trabajo que realizará en el campo.

INSTITUTO BÍBLICO O SEMINARIO

Parte de la capacitación es la preparación teológica. Del nivel que ésta posea, dependerá en gran parte la clase de trabajo que el siervo realizará en el campo. Por ejemplo, si su ministerio es evangelismo por amistad, su nivel de preparación teológica no será igual al de quien va a pastorear una iglesia o enseñar en un Instituto Bíblico.

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN MISIONERA

Otro paso adecuado, es tomar cursos de preparación misionológica. Es aquí donde vemos el papel de las instituciones especializadas en la capacitación.

AGENCIA MISIONERA

En el transcurso del proceso de preparación el área de extensión Glocal, ayudará al candidato en la búsqueda de una Agencia Misionera. Esta decisión tiene mucho que ver con el tipo de ministerio, la gente o etnia no alcanzada, la ciudad, o la nación adonde el Señor lo está llamando a servir y la relación entre la iglesia y la agencia.

LAS FASES DE PREPARACIÓN DEL CANDIDATO

Debemos planificar un proceso intencional de capacitación basado en los siguientes criterios:

FASE UNO: LA IGLESIA LOCAL EN SU CAPACITACIÓN INFORMAL

Involucrarse en varios Ministerios de la Iglesia.

La experiencia en una variedad de ministerios, colaborando con diferentes personas, con muchas oportunidades de fracasar y triunfar, es la base de toda la preparación. La educación secular es importante, también la enseñanza bíblica y la capacitación. Pero sin la base de mucha experiencia en el ministerio, utilizando los dones espirituales, aprendiendo cómo confiar en Dios, desarrollando el fruto del Espíritu, todo lo demás puede caer a falta de estabilidad espiritual. El crecimiento espiritual más fuerte se desarrolla con el estudio de la Palabra y se aplica en el ministerio.

Ya se han realizado suficientes investigaciones para demostrar que los mayores problemas se encuentran en el carácter y en asuntos dinámicos espirituales (no temas de conocimiento). Por consiguiente, el desgaste se da más por fallas relacionadas con la cultura, la gente, la iglesia o la competencia en la obra, y no en relación con lo que el siervo sabe o no. Los estudios específicos individuales sobre las razones para el desgaste en el servicio fueron realizados por Laura Mae Gardner (Wycliffe) . En este paquete, ella encontró que:

1) Las razones declaradas para la finalización de su labor rara vez son las razones que se dan a conocer.
2) Hay problemas personales incluyendo la falta de sujeción, actitud defensiva, baja autoestima, ambición por el dinero, las posesiones y escasa educación.
3) Había demasiada expectativa de parte de la nación anfitriona, el campo y liderazgo.
4) El desgaste era causado, generalmente, por necesidades no satisfechas.

El tema de la baja autoestima y los síntomas de stress asociados con la situación cultural, están estrechamente relacionados con el abandono de los siervos y una eficiencia limitada. Basados en su experiencia en el campo, y en investigaciones realizadas por Mario Loss (Misionero de SIM en Uruguay) estima que uno de cada cuatro siervos o misioneros se desenvuelve en niveles satisfactorios equivalentes a sus propias culturas; dos de los tres restantes cojean reduciendo la eficiencia; mientras que el cuarto deja por completo el campo.

El entrenamiento tiene por finalidad, disminuir el agotamiento y producir misioneros más efectivos; por lo tanto, un desarrollo curricular debe ser realizado sobre las realidades en el campo y no de academias tradicionales. Dado que los siervos como agentes de transformación estarán ministrando desde un contexto de sociedad, se debe tener en cuenta que "hay un clamor fuerte para que se involucren en los problemas presentes de cada sociedad." El aprendizaje debe estar relacionado con la vida, y los futuros siervos deben tener experiencia previa en la iglesia y el mundo. En su capacitación informal la iglesia tiene que tener en cuenta:

EL SER

Mario Loss en su libro Choque Transcultural dice: "Un obrero mal preparado es un mal obrero".

Debe estar preparado en los siguientes aspectos: carácter espiritual, perseverancia, dependencia de Dios, capacidad para tomar iniciativas, ver la vida con ojos realistas, entender que sufrir con Cristo es un privilegio, conocimiento adecuado de la Biblia, experiencia en ministerio con resultados positivos como ser la fidelidad, humildad, personas guiadas a Cristo, saber llevarse bien con otros, etc.

Cuanto menos experimentados sean los obreros, más supervisión de cerca necesitan. Pablo y Bernabé podían trabajar sin supervisión, pero Juan Marcos, no."

El ser tiene que ver con una vida de relación..

"La vida misionera es una vida de relación. El misionero se vinculará con otros colegas, (generalmente de varias nacionalidades y trasfondos), con cristianos nacionales, con autoridades gubernamentales y con otros a quienes va a servir. No se nace sabiendo cómo tener buenas relaciones; hay que aprenderlo, y aprenderlo bien. La dificultad para tener vínculos sanos hará que la persona esté discapacitada para el servicio y le ocasionará más de un quebranto. No es de admirarse que los conflictos interpersonales ocuparon el cuarto lugar como causal de deserción misionera tanto en los países misioneros tradicionales como de las nuevas naciones de envío". (Ver "Demasiado valioso para que se pierda", Guillermo D. Taylor, WEA/COMIBAM).

El ser tiene que ver con confiar en el Señor y con depender de El.

Mario Loss dice: “Muchas veces el obstáculo grande del siervo es su propio complejo de inferioridad. Confiamos en lo que somos y no en el Señor, pero cuando estamos en El, y viviendo en su plenitud, aunque somos incompetentes por naturaleza, nuestra fe vence al mundo y a nuestra carne, porque es Dios quien trabaja en nosotros. Dios es mayor que nuestras circunstancias, y aun que nuestra incapacidad. Él es el Señor, tanto de mi vida como de las circunstancias”. Otras veces, el obstáculo es un alto sentido de superioridad. En ambas situaciones, es menester tener una perspectiva clara, ya que no debemos confiar en lo que somos, ni al punto de decir “no puedo”, ni tampoco para creer “yo puedo, lo sé todo”. La perspectiva correcta es: “Todo lo puedo **en Cristo** que me fortalece”.

El ser tiene que ver con la vida espiritual, el fruto del Espíritu y el devocional íntimo.

Esta área afecta las otras, por lo tanto, deberíamos hacernos las siguientes preguntas: ¿Es el obrero o siervo una persona de oración? ¿Dónde busca su alimento espiritual? ¿Cómo reacciona ante la frustración? ¿Está abierto para cosas nuevas?

Deberá evidenciar el fruto del Espíritu Santo y la llenura del mismo. (Gá 5:22-26). Un carácter que revela el fruto del espíritu, es la demostración de una vida transformada por Jesús, y hecha semejante a Él. Somos llamados a encarnar este tipo de carácter e imagen en toda cultura, tiempo y situación.

A través del trabajo en el ministerio, se busca desarrollar el fruto del espíritu en amor; entonces hay allí sacrificio, piensa en otros; si depende del control de Dios y no de las circunstancias, allí hay gozo; hay paz y tranquilidad en medio de los problemas; paciencia, donde hay autocontrol bajo presión; en benignidad, el amor se ve en acciones; en bondad, porque se hace lo bueno aunque los demás no lo merezcan; en fidelidad, ya que se puede contar con él ó ella; en mansedumbre se puede disciplinar con ternura; en dominio propio, donde se crucifica al yo, y se tiene autocontrol sobre la carne.

Debe aprender a cuidarse por si mismo, mediante una vida devocional activa y práctica, alimentarse de la comunión con Dios diariamente, estudiar temas bíblicos, ser autodidacta.

FASE DOS: LA CAPACITACIÓN MISIONERA NO FORMAL.

La capacitación misionera es el entrenamiento que tiene que ver, específicamente, con el saber hacer y ser siervo glocal. Normalmente, esta fase de preparación no se encuentra en la iglesia local ni en los institutos bíblicos: son cursos de antropología, adaptación cultural, experiencia transcultural, aprendizaje de idiomas, etc.

EL SABER HACER

Cuanto más amplia es la preparación tanto mejor. David Harley dice que los candidatos: “Deben mostrar la evidencia de la obra de Dios en sus vidas. Deben ser confiables y disciplinados para trabajar, aunque a la vez se les debe aconsejar que no sean perfeccionistas ni adictos al trabajo... Una ventaja adicional es que la persona tenga sentido del humor, y especialmente la capacidad de reírse de sí mismo” “Es sumamente recomendable que la iglesia tenga un programa de preparación misionera bien desarrollado, para encausar a las personas con inquietudes. En un paso siguiente la capacitación requerirá la participación de instituciones formales, como entidades teológicas y centros de capacitación misionera”.

Daniel Bianchi de Argentina, Director de COMIBAM Cono Sur, miembro de la Junta Directiva de Wycliffe y de COMIBAM Internacional comparte: “Servir en misiones es estar en un contexto cultural diferente, en ocasiones totalmente opuesto y aún antagónico. La persona debe tener un sentido crítico de su propia cultura y a la vez, contar con herramientas para conocer la cultura anfitriona. Algunos pequeños indicios son: capacidad para escuchar con atención, y mirar las cosas desde el punto de vista del otro, disposición al estudio de otros idiomas, interés por otras culturas, deseo de ayudar a personas extranjeras, gusto por las expresiones artísticas étnicas, placer por comidas exóticas, conocimiento actualizado de la situación mundial, etc.”

Raimundo Morris que fue misionero en Chile y Argentina comenta:

El Saber Hacer tiene que ver con una Educación Integral.

Debemos tener una postura equilibrada entre lo intelectual y lo práctico. Se deben ver destrezas desarrolladas para enfrentar la vida y el ministerio, antes de proveer una respuesta teórica a la vida.

El Saber Hacer tiene que ver con la Observación.

El misionero transcultural debe observar, escuchar, ver, preguntar, ser aprendiz, formular sus teorías en base a lo observado, y luego, averiguar la veracidad o error de sus propias teorías, como un procedimiento para su vida en la nueva cultura.

El Saber Hacer tiene que ver con la Orientación en el Contexto.

La información que necesiten, será la necesaria para el desarrollo de su vida diaria en la cultura anfitriona. No es suficiente confiar en nosotros mismos, en la adquisición de datos y conocimientos, porque el saber hacer tiene que ver con morir a nosotros mismos y no buscar un protagonismo especial. Como bien dijo un siervo misionero que conocí en España: “Ser obrero, siervo o misionero es saber conducir desde el asiento trasero”. El mayor enemigo para un funcionamiento satisfactorio es nuestro "yo". No es el "enemigo" externo, sino el interno, el que está en nosotros.

El Saber Hacer tiene que ver con Comprender, Identificar y Aceptar nuevos Valores Culturales.

Somos producto de nuestra cultura y las experiencias formativas a través de ella. Nuestros valores culturales determinan cómo vemos al mundo. Cuando entramos a una cultura anfitriona, debemos contextualizarnos con los nuevos patrones que se nos proporcionan. Es encarnar la nueva cosmovisión sin renunciar a los principios bíblicos.

El Ser y el Hacer de la Fase 1 y 2 en el Proceso intencional de capacitación informal.

Donald Parrott (Misionero de Sepal en Argentina, luego en Guatemala y actual Presidente de Finishers) nos comparte:

Lo podemos dividir en dos áreas:

A) Área de Carácter:

1- Madurez espiritual.

2- Celo en la evangelización- transcultural.

3- Responsabilidad y disciplina.

4- Flexibilidad.

5- Correcta relación con Dios.

6- Relación correcta con su familia.

7- Relación correcta con la iglesia.

8- Relación correcta con la comunidad.

Esta área se desarrolla a través del trabajo en los ministerios de la iglesia.

Se busca el desarrollo del fruto del espíritu:

Amor	auto – sacrificio.
Gozo	depende del control de Dios, no de las circunstancias.
Paz	tranquilidad en medio de los problemas.
Paciencia	auto - control bajo presión.
Benignidad	amor que se ve en acciones.
Bondad	hace lo bueno aunque no lo merezcan.
Fidelidad	se puede contar con él (ella).
Mansedumbre	se puede disciplinar con ternura.
Dominio propio	auto-control sobre la carne.

¿Qué significa esto?

Que cada día se vea más a Cristo formándose en nuestra vida. Por medio del Espíritu Santo se modela a Cristo y se lo muestra en nuestra vida.

Ser autodidacta. Aprender de la Biblia, libros, comentarios, cursos, etc.

Estudiar temas bíblicos.

Aprender a alimentarse espiritualmente por si mismo.

Crecer en su entendimiento de permitir que Cristo viva a través de nosotros.

B) Área del Ministerio

¿Cómo desarrollamos el fruto del Espíritu en la vida del candidato?

Les damos a los candidatos una variedad de trabajos. Ministerios importantes y otros que no lo son tanto, que se ven y que no se ven, en la plataforma, en el depósito, limpiando, teniendo oportunidades de servir, de liderar, de planificar, de dirigir, de iniciar un nuevo ministerio, servir en todas las áreas de la iglesia, etc.

Se desarrolla utilizando la iglesia como base y apelando a otros recursos cuando sean necesarios. Siempre bajo la supervisión de un responsable, que observa, que evalúa, que informa a la persona responsable de la preparación.

Normalmente, se hace un calendario - un plan - de preparación. La duración depende de la edad, experiencia, preparación previa, tipo de ministerio que vaya a tener, disponibilidad de recursos, necesidades, etc.

En el área de ministerio se vera que:

1- Se muestran disciplinas espirituales.

2- Entiende la guerra espiritual.

3- Se comunica bien en su propio idioma.

4- Hace amistades.

5- Comunicación transcultural.

6- Aprende otro idioma.

7- Evangeliza y predica.

8- Puede enseñar, capacitar y discipular.

9- Puede formar una nueva iglesia.

10- Es mayordomo de su tiempo y recursos

11- Tiene fuerza suficiente para enfrentar el estrés y la soledad

FASE TRES: LA PREPARACIÓN FORMAL EN LA SOCIEDAD Y LOS ESTUDIOS BÍBLICOS.



Esta fase tiene que ver con los estudios diversificados, ya sean bíblico-teológicos, de misionología, en la universidad, su experiencia en el trabajo, etc. En esta etapa hay mucha variedad. Todo depende del interés de la persona, sus habilidades y talentos, etc. Lo que sí podemos asegurar es que un candidato a siervo glocal como agente de transformación necesita de preparación bíblica, estudiar en un instituto bíblico los años que se necesiten, en el seminario o una preparación informal lograda por sus muchos años de estudio y servicio en su iglesia.

EL CONOCER

El Conocer es parte de una Actitud Proactiva.

Daniel Bianchi comenta: "Debemos buscar personas comprometidas para crecer y desarrollarse en todas las áreas de su vida. Esto incluye la formación bíblico-teológica y misionológica. En otras palabras, si alguien dice que tiene una carga o llamado para la obra misionera, es de esperar que esté dando pasos en pos de esa meta, como ser: lectura de libros misioneros, participación en eventos, experiencias misioneras locales, intercesión y ofrenda misionera regular, servicio en el ministerio misionero de la iglesia, etc. Hay muchas personas que tienen un ideal romántico e inerte de la obra misionera, pasan los años y no hacen nada práctico con su inquietud".

El Conocer tiene que ver con una Educación Continua.

Como actitud y como principio, el misionero nunca deja de estudiar en alguna forma u otra. El principio de la educación de adultos postula que todo proceso educativo debe ser continuo y de por vida. Nunca debemos dejar de estudiar. Siempre debemos avanzar en

la educación, tanto formal como no formal. Necesitamos más siervos glocales y pastores con conocimientos, grados y experiencias ministeriales transculturales.

LA SECUENCIA DE LAS FASES

Las tres fases no son necesariamente etapas en secuencia. Es decir, pueden ser simultáneas. Por ejemplo, mientras un candidato está estudiando en el instituto bíblico o está terminando la universidad también tiene su trabajo secular y puede estar participando en la iglesia con una responsabilidad como maestro, coordinador de un estudio bíblico, etc.

EL ROL DEL PASTOR Y LA IGLESIA LOCAL.

JAIME RODRÍGUEZ

INTRODUCCIÓN

El rol se define como la función del pastor en la iglesia local. Por naturaleza esta función involucra alimentar y guiar a la congregación en la voluntad del Señor. Un buen pastor es aquel que conoce y tiene un compromiso con la Palabra de Dios, con su congregación, con las necesidades del mundo y con la extensión del Reino de Dios hasta lo último de la tierra.

LA PALABRA DE DIOS

El hermano John R. Stott nos dice: "Sin la Biblia, la evangelización del mundo sería no sólo imposible, sino realmente inconcebible. La Biblia es la que pone sobre nosotros la responsabilidad de evangelizar al mundo, nos da un mensaje para proclamar, nos dice cómo proclamarlo y nos asegura el poder de Dios para la salvación de todo hombre perdido"[2].



El pastor encontrará en la Biblia la base de su rol misionero. Por ello es importante que se sature de la palabra de Dios, que le traerá como resultado visión, convicción y pasión por los no alcanzados.

SU CONGREGACIÓN

Al ver la figura pastoral bíblica, inmediatamente se reconoce al pastor de la iglesia local como el líder de su congregación y, por ende, de misiones. Esto implica que debe ajustar el conocimiento bíblico y misionero a su quehacer eclesiástico.

2 Lewis, Jonatán: Misión Mundial, Tomo 1. Miami, Fl. EE.UU. : Editorial Unilit, 1990, S. 13

Es necesario que el pastor, como líder de su congregación, elabore un plan que le ayude a definir las estrategias a seguir. Hay varias maneras de adquirir el conocimiento necesario para hacer el plan misionero de la iglesia: leer libros, acercarse a pastores e iglesias que tienen experiencia misionera, asistir a seminarios, conferencias, consultas y capacitaciones misioneras. (Encontrará esta información al final)

GRUPO DE APOYO

El pastor es el líder del proceso misionero de su iglesia, pero eso no implica que él lo va a hacer todo. Es necesario delegar en personas idóneas que, en forma conjunta, darán dirección a toda la congregación.

INTERCESIÓN Y ENSEÑANZA



Los apóstoles le dieron prioridad a la intercesión y a la palabra de Dios. El pastor también ha de ocuparse en ello como prioridad.

Se ha de dar la enseñanza bíblica misionera desde el púlpito, en la Escuela Dominical, en grupos pequeños y personalmente. Lo ideal sería que se elaborara un plan anual, o de más tiempo, sobre la capacitación misionera de la iglesia.

El pastor cuenta ahora con excelentes recursos que lo pueden ayudar a orar individualmente y como congregación.

CANDIDATOS

Una iglesia saludable evangelizará en su propia cultura y otras. El Espíritu Santo llamará a algunos a la obra misionera, de forma parcial o total, en su propia cultura o en otra. El pastor será pastor de ellos en el seno de la iglesia local o en lugares lejanos.

En la iglesia local los misioneros han de aprender a servir a otros, a desarrollar sus dones, a trabajar en equipo y a crear vínculos sólidos que los sostendrán cuando estén en el campo misionero.

LAS NECESIDADES DEL MUNDO



Las comunicaciones modernas, la información misionera y la globalización, permiten conocer, de una manera amplia y exacta, las necesidades de los pueblos. En la página electrónica de COMIBAM se puede acceder a dos recursos excelentes: Los programas " Alcance una Etnia" e " Intercesión".

EL QUEHACER MISIONERO

La tarea misionera no es sólo de la iglesia local, es de todo el cuerpo de Cristo. Y a éste lo conforma la iglesia de todo el mundo: gente con experiencia y sin experiencia, con muchos o con pocos recursos. La iglesia de Antioquía es un ejemplo de esta diversidad en el quehacer misionero. Para cumplir la gran comisión la iglesia se ha de acompañar de ministerios especializados que fortalecerán el envío de misioneros con excelencia.

LLAMADO-SELECCIÓN

El llamado del Señor al servicio misionero en la propia cultura es para todos, el llamado transcultural es específico y singular, pero su confirmación puede ser medida al estar todos los involucrados bajo la dirección del Espíritu Santo.

OBSERVACIÓN

El pastor y los cercanos al candidato son los aprobadores más claros del llamado del candidato.

RECURSOS ESPECIALIZADOS

No hay que dejar de lado la ayuda de profesionales (psicólogos, médicos), que pueden trabajar con los candidatos en áreas que podrían corregirse antes de salir al campo[3].

3 Bertil Ekström, revista, Ellos Y Nosotros, 1997. Año 3, Número 5, págs. 18-21.

CAPACITACIÓN



La capacitación recibida en la iglesia puede ser completada por una instrucción más profunda en las áreas profesional, bíblica y transcultural; y deberá estar de acuerdo con la tarea a realizar.

ENVÍO

Uno de los recursos usados por el Señor son las agencias o estructuras de envío. Estas son organizaciones misioneras, nacionales o internacionales, que apoyan y complementan a la iglesia y sus obreros en las tareas necesarias para el trabajo misionero. Las agencias han de ser compatibles con la iglesia enviadora en doctrina, políticas, etc.

CUIDADO INTEGRAL DEL MISIONERO

Este deberá darse antes de su salida, durante su estancia en el campo, al regreso y en el reingreso. Esto incluye la provisión de los recursos necesarios para el buen desenvolvimiento de su ministerio. Esto abarca la supervisión, cuidado pastoral e integral del misionero y su familia. El pastor que conoce todo esto como propio, entiende la necesidad de los misioneros.

BIBLIOGRAFÍA

General

BERTUZZI, Federico. Editor. La Iglesia Latina En Misión Mundial. COMIBAM Internacional, 1997

BERTUZZI, Federico. Editor. Misión Transcultural. COMIBAM Internacional, 2000

La Palabra de Dios

CARRILLO, Pablo. Seminario Raymundo Lulio. LAM, 2005.

Congregación

QUEIROZ, Edison. La Iglesia Local Y Las Misiones. UNILIT, 1994

Plan

QUEIROZ, Edison. Movilización Misionera De La Iglesia Local (curso nivel 1). COMIBAM Internacional, 2003

Grupo de apoyo

NASSER, Antonio C. Una Iglesia Apasionada Por Las Misiones. UNILIT, 1997

Intercesión y enseñanza

MANUAL DE INTERCESIÓN MISIONERA. COMIBAM Internacional, 1992

GUÍA MUNDIAL DE ORACIÓN. U.S. Center For World Mission, Division Latino America

Candidatos

EKSTRÖM, Bertil. Revista, Ellos Y Nosotros, Año 3, Número 5, 1997

Las necesidades del mundo

En la página electrónica de COMIBAM, se puede acceder a dos recursos excelentes: Programa de Alcance una Etnia y Programa de Intercesión.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CANDIDATOS A MISIONEROS

FABIÁN CHINATTI

INTRODUCCIÓN



Al escribir sobre las características que se espera de nuestros candidatos a misioneros, el autor pretende mas bien dar una descripción general de algunas realidades prácticas con las que nos enfrentamos cuando definimos quiénes y cómo serán nuestros alumnos; lo técnico y más formal puede ser leído en diversos materiales disponibles en librerías cristianas o se pueden conseguir en Internet, algunos de ellos al final de éste serán mencionados y por tal motivo no se enfocará en ello.

EL PERFIL DEL CANDIDATO A MISIONERO



Las características o el perfil de los candidatos a misioneros o alumnos de un centro de capacitación o escuela misionera siempre están supeditados a la característica del programa a dictar y al énfasis del mismo, con esto se entiende que generalmente no se crean programas para llegar a un determinado grupo de alumnos, sino que, en base al perfil del misionero (vea Ferris, Robert) que se quiere lograr, es éste quien define en gran parte qué alumno califica o no para ingresar al programa.

Si el perfil definido tiene un fuerte énfasis en lo académico y/o intelectual, los requisitos de ingreso tienen un énfasis en función de ello, por lo tanto, por ejemplo, serán requisitos necesarios: tener enseñanza media y/o técnica, terciaria o universitaria y un determinado nivel de estudios teológicos si la escuela o centro no satisface dicha necesidad en su currículo.

Si el perfil hace más énfasis en lo informal y lo no formal, lo académico juega un rol de menor valor y se ve superado por el énfasis en los requisitos de capacidades manuales y relacionales, sus atributos relacionados al carácter y/o persona del candidato.

EL PROGRAMA DE ESTUDIOS

Las características de los programas y de los candidatos, están definidos también por el contexto y realidad cultural del lugar donde se desarrolla el entrenamiento, esto significa que un centro de capacitación misionera en India será diferente a otro en América Latina o a uno que funciona en África o Inglaterra, y estas diferencias se manifiestan en la extensión del programa, la filosofía del programa y el contenido programático de los mismos, (vea como ejemplo “Capacitándolos para Servir” de David Harley) y esto obviamente define las características del candidato.

Paralelamente a lo arriba mencionado, nos encontramos frente a la realidad del valor de la capacitación en nuestras iglesias y agencias de envío y a lo que entendemos como capacitación necesaria para salir al campo misionero, pues ello afecta el ingreso de candidatos a nuestros centros y también influenciará la extensión y costos de nuestros programas.

CONCLUSIÓN



Para algunos candidatos a misioneros solo el “llamado” es necesario para armar sus maletas y salir, para otros es suficiente con la capacitación bíblica y para otros es necesario tener cierta capacitación transcultural. Esta capacitación para algunos se reduce a un par de semanas con algunas materias fundamentales, para otros a programas de entre tres y seis meses de carácter teórico y para otros a programas más prolongados donde se conjugue la teoría con una corta experiencia transcultural.

En la encuesta realizada por COMIBAM antes del encuentro internacional en Granada España, los resultados mostraron que “del total de los encuestados, un 56% ha tenido estudios **bíblico-teológicos** de 3 y 4 años y otro 20% entre 1 y 2 años. Comparándose con los cursos de misionología, antropología cultural y aprendizaje de lengua, se percibe que: Sólo un 52% ha tomado cursos de más de 1 año

de misionología; sólo un 27% ha tomado más de 6 meses de antropología cultural y sólo un 25% ha tomado cursos de más de 6 meses de aprendizaje de lenguas". (Manual del III Congreso de COMIBAM, página 85)



En algunos casos el apoyo económico de la iglesia se efectúa a partir de la salida al campo misionero y no para el período de capacitación lo que significa que el alumno cuenta con el apoyo moral de la iglesia pero no económico y esto influye en el perfil del candidato; que tenga su apoyo económico ¿es un requisito fundamental? ó ¿el centro apoya con subsidios o beca? ¿Cómo financiaremos la capacitación?

La agencia misionera a la que el candidato pertenece, si pertenece a alguna agencia, ¿qué requerimientos tiene en cuanto a capacitación transcultural? ¿Tiene su propio programa interno de capacitación? ¿Exige la capacitación antes de salir al campo? ¿Qué tipo de capacitación y por cuanto tiempo?

Comúnmente, en América Latina, en el proceso de llegar a ser una fuerza misionera, la abundancia de alumnos no es lo que caracteriza a los centros de capacitación debido a varios factores y eso afecta la aceptación de alumnos y la fidelidad de éstos al perfil de alumnos que deseamos, por lo que, en algunas ocasiones hay que hacer ciertas excepciones y esto afecta nuestra expectativa entre el candidato deseado y el candidato recibido.

Los matrimonios también implican en algunas ocasiones hacer ciertas excepciones porque uno u otro de los cónyuges no satisfacen todos los requisitos, por ejemplo, cuando requerimos estudios teológicos previos, nos encontramos con que el esposo es graduado del seminario pero la esposa nunca hizo estudios teológicos, o viceversa ó que uno u otro no satisface los requisitos académicos solicitados, entre otros.

En la experiencia en este lapso de 11 años sirviendo en la capacitación nos hemos encontrado con un porcentaje considerable de candidatos que nunca han leído la Biblia completamente, especialmente en aquellos candidatos pertenecientes a la etapa final de la generación "X" y a los de la generación de "los Mileniales", lo que muestra, cada vez con mayor evidencia que estamos dejando de ser "el pueblo del libro", y como capacitadores debemos enfrentar esta realidad ya sea pensando en requisitos de ingreso como en la realidad de los candidatos que solicitan su ingreso al programa.

El último de los aspectos a considerar en las exigencias de los candidatos de ingreso a nuestros centros de capacitación misionera, es el factor de la posmodernidad, los valores de la misma, la tecnología, la concepción de autoridad, la concepción de educación y capacitación y las expectativas y necesidades de esta época en que nos toca desarrollar la misión, en nuestra caso, la capacitación para la misión.

Cada una de las variantes brevemente mencionadas, junto a los materiales existentes, pueden ayudar a definir y formar su propio y particular perfil de requisitos del candidato a su centro de capacitación.

BIBLIOGRAFÍA

HARLEY, David. Capacitándolos para Servir. La Capacitación del Misionero Transcultural. Wheaton: WEF, 1997.

TAYLOR, Guillermo D. Capacitación Misionera Transcultural. Miami: UNILIT, 1994.

FERRIS, Robert W. La Capacitación Ministerial. Una guía para el desarrollo de programas…

TAYLOR, William D. Capacitando a Força Missionaria Internacional. Viçosa, MG: ULTIMATO, 1993.

Capacitando para Missoes Transculturais. Revista missiológica da Associaçao de Profesores de Missoes no Brasil, número 9, 2001.

Recursos en Internet

http://www.wearesources.org

ORIENTACIÓN PARA LOS CANDIDATOS

DANIEL BIANCHI

INTRODUCCIÓN

Partiendo de el supuesto de que una buena orientación es la mejor manera en la que podemos servir a las personas que tienen una inquietud misionera (candidato, postulante, interesado o como decidamos llamarlo). Con ello – a su tiempo – haremos una buena contribución a la iglesia donde es miembro, al lugar de servicio donde puede llegar a ir y a los futuros compañeros de misión.



Debe resaltarse que la característica actual del servicio misionero requiere de la convergencia de personas con diferentes dones, capacidades y características. Además debido al crecimiento de la iglesia en el “Sur global” (también conocido como el Mundo de la mayoría, Los dos tercios, etc. si bien ninguna parece expresarlo adecuadamente), la composición de la fuerza misionera es cada vez más multicultural, multilingüística y multiétnica. Lejano está el tiempo en que la palabra “misionero” evocaba un tipo de persona específico realizando un determinado tipo de tarea. Más lejano es el tiempo cuando misionero representaba a las personas de Estados Unidos o Europa. Mucho más lejano, y seguramente extinguida, está la imagen de un hombre blanco vestido de explorador con casco que es seguido por una caravana de gente de color a través de un sendero en la selva. Sin embargo, y a pesar de las transformaciones sucedidas, ciertos estereotipos permanecen entre nosotros.

Paralelamente hay una amplia variedad de enfoques acerca de cómo surge un misionero. Están quienes hablan del ”don de misionero”, otros dicen que es un “llamado específico”. Para algunos es una “vocación”, para otros es cuestión de “seguir la dirección divina”. Para unos “un acto de obediencia”, para otros se trata de “descubrir la voluntad de Dios”, y están quienes afirman que es una cuestión de “sentido común santificado”. Y así se pueden mencionar otras perspectivas. Más allá de todas ellas, hay algo en el que todos deben coincidir y que hay que identificar al misionero latente, ese

que puede estar más cerca de lo que se supone. Esa persona con inquietud que necesita orientación.

En el apuro (movido por una urgencia basada en las Escrituras pero – a veces despojada – de la sabiduría y discernimiento de la misma) se cometen equivocaciones que pueden traer mucho dolor. Es que el misionero no solamente es alguien que hace, sino principalmente alguien que es. Así, el ser y el hacer deben estar juntos aún en maneras que pueden parecer insólitas como lo muestra una carta de un líder de la Polinesia y que cita Michael Griffiths en su libro: "Give up our small ambitions" (sin traducción al castellano). En la carta se enumera las aptitudes que los cristianos de esa zona del Pacífico esperaban encontrar en un misionero: capacidad para mezclarse con la gente, saber mezclar cemento, atravesar ríos, ayudar en un parto, sentarse con las piernas cruzadas, secar pantanos, ingerir comida extraña y soportar amablemente las equivocaciones. Además sugirió que la persona alérgica a las hormigas, el calor, la humedad, las picaduras, los picantes, las madres solteras, la pobreza y el polvo harían bien en pensar dos veces antes de salir de su país.

Antes de seguir corresponde hacer una observación. Para identificar a los nuevos misioneros es imprescindible que el liderazgo de la congregación tome una participación activa. En otras palabras, se requiere una decisión intencional. En cada iglesia hay personas listas para avanzar hacia el servicio misionero. La pregunta obligada es: "¿Hay líderes igualmente listos para identificar a esas personas, acompañarlos y enviarlas?. De otra manera ninguna orientación servirá de mucha ayuda si después no hacemos lo que hay que hacer. Esto parte de la base de mi entendimiento que la tarea misionera debe contar con la participación comprometida de la iglesia local y que esta no es una mera convidada de piedra. (Pero me refreno de seguir con esto pues el asunto está abordado en otros capítulos de este libro).

Vayamos entonces a algunas pautas generales que nos sirvan para la debida orientación. De más está decir que la orientación es una etapa exploratoria, de reconocimiento y aprendizaje. Todavía el Candidato no ha tomado decisiones, no ha elegido. Está en proceso, en maduración. Está de más decirlo pero es importante tenerlo en cuenta. Tanto para el Candidato, para que no se sienta que luego de ser orientado tiene que seguir en un camino que entiende no es para seguir. También esto es importante para el orientador para que sea cuidadoso de no ejercer ningún tipo de presión sobre la persona que orienta. Ahora sí, pensemos en algunas preguntas para ayudar al Candidato a saber si se tiene o no se tiene lo que hay que tener.

¿HAY FUNDAMENTOS FIRMES?



Aunque parezca obvio, la persona que considera la tarea misionera debe haber dado evidencia de una auténtica conversión. Juntamente con ello tendrá que ser reconocida por tener una sólida relación con su iglesia local ya que allí es el lugar donde se dan los primeros pasos en el discipulado, servicio cristiano y la capacitación.

¿HAY MADUREZ DE CARÁCTER?

La obra misionera no es para las personas perfectas pero sí para personas maduras y comprometidas. Se espera que el futuro misionero tenga “los grandes temas resueltos”, o por lo menos que haya mostrado dedicación para enfrentarlos. Por ejemplo: Si es soltero ¿cómo se siente acerca de su soledad?. ¿Cómo está ese matrimonio ante el hecho de no haber tenido hijos aunque lo esperan y los han buscado?. ¿Hay temas del pasado que no fueron tratados adecuadamente? ¿Necesita restauración, reconciliación? ¿Qué pasa con su relación con sus padres y con otras figuras de autoridad?, y así se pueden sumar otras consideraciones fundamentales. Una de las principales características de la madurez es la capacidad de mantener los compromisos asumidos.

Otra es la capacidad de tomar decisiones y hacerse responsable por las mismas sin echar las culpas a otros de las consecuencias. La misión necesita gente firme pero flexible, de convicción pero amable. No perfecta pero sana.

¿HAY CONVICCIÓN?

Jesús llamó a sus discípulos para que estuviesen con él y para mandarlos a predicar. Juntamente con la conversión viene el llamado de Dios para que le conozcamos, tengamos comunión con él, seamos parte de su cuerpo y partícipes en la extensión de su reino. Ahora bien, además de este llamado general, Dios pide que algunas personas vayan a encarnarse y proclamarlo en otros contextos culturales. El misionero necesita tener seguridad de haber sido apartado para este servicio. Esa seguridad de llamamiento o convicción proviene del Espíritu Santo. ¡El apóstol Pablo la tenía y

después con él millares y millares a través de los tiempos! (Hch. 9.15; Gál.1.15; 1 Tim.1.11,12; 1Cor.9.16.

¿HAY DILIGENCIA?

En otras palabras, si alguien dice que tiene una carga o llamado para la obra misionera es de esperar que esté dando pasos en pos de esa meta. El Candidato puede aprender mucho aún años antes de salir al lugar de servicio. Es más, una buena parte de esa preparación solo puede tomarla antes de salir de su país. Como ejemplo: Lectura de libros misioneros, participación en eventos, experiencias misioneras locales, intercesión y ofrenda misionera regular, servicio en el ministerio misionero de la iglesia, aprendizaje de otra/s lengua/s, conocer a fondo la cultura, el país donde desea ir, y la lista sigue. A pesar de esto, no faltan los Candidatos que tienen un ideal romántico – y pasivo - de la obra misionera. Sienten el llamado pero los años pasan y no hacen nada práctico con su inquietud. Se asemejan al hombre de Proverbios que tiene ganas de comer pero no puede llevar las manos al plato.

¿HAY ACTITUD DE APRENDIZAJE?



El día del misionero “sabelotodo, puedelotodo y tienelotodo” ha pasado. La misión desde los países de la periferia nunca se emprendió con abundancia de recursos, muy al contrario. A pesar de esto no estamos libres del mismo peligro que hemos sabido señalar en otros. Es menester contar con misioneros que tengan actitudes correctas, sobre todo verdadera humildad. Sólo así podrán salir como aprendices más que maestros, como siervos más que conquistadores, como acompañantes más que protagonistas. La misión transcultural es cada vez menos pionera (aunque hay varios aspectos que la requieren de manera urgente como es el caso de la traducción de la Biblia, la tarea entre pueblos nómades, la misión en algunos contextos islámicos, etc.). Por esta razón el futuro misionero si este se no va debe relacionarse con la iglesia nacional. Como tal debe reconocerlos, amarlos y respetarlos. La identificación es imprescindible como expresión de auténtico amor y por consiguiente no está exenta de riesgos, los que deben asumirse con gran sabiduría, consejo maduro, sensibilidad cultural, dirección del Espíritu y orientación de la Palabra.

¿HAY VÍNCULOS SANOS?

La vida misionera es una vida de relación. El misionero vinculará otros colegas (generalmente de varias nacionalidades y trasfondos, denominaciones e historias), cristianos nacionales, autoridades gubernamentales y la lista sigue. Nadie nació sabiendo cómo tener buenas relaciones. Hay que aprender y aprender bien. La dificultad para tener vínculos sanos hará que la persona presente luego – cuando esté lejos o cerca dependiendo del lugar de servicio - discapacidades para el servicio. Esto podrá llevarlo en algunos casos a serios quebrantos emocionales, espirituales, aún éticos. No es de admirarse que los conflictos interpersonales ocuparon el cuarto lugar como causal de deserción misionera tanto en los países misioneros tradicionales como en las nuevas naciones de envío. (Ver “Demasiado valioso para que se pierda”, Guillermo D. Taylor, WEF/COMIBAM).

¿HAY COMPROMISO PARA CAPACITARSE?



Dios usa todo tipo de instrumentos pero ¡cuánto mejor los emplea si están limpios, afilados y cuidados! Debemos buscar personas comprometidas para crecer y desarrollarse en todas las áreas de su vida. Esto incluye la formación bíblico-teológica y misionológica, pero no se agota en esos temas. David Harley dice que esas personas: “Deben mostrar la evidencia de la obra de Dios en sus vidas. Deben ser confiables y disciplinados para trabajar, aunque a la vez se les debe aconsejar que no sean perfeccionistas ni adictos al trabajo...” Una ventaja adicional es que la persona tenga sentido del humor y especialmente la capacidad de reírse de sí mismo”. Es sumamente recomendable que la iglesia tenga un programa de preparación misionera bien desarrollado para encausar a las personas con inquietudes. En un paso siguiente la capacitación requerirá la participación de instituciones formales como entidades teológicas y centros de capacitación misionera. Más allá de la formación cristiana se ha de tener en cuenta el tema de los estudios formales. Cada vez resulta más necesario que la persona cuente con formación académica (terciario, universidad, estudios técnicos, oficios). El mundo al que se envían los misioneros requiere cada vez más, gente capacitada.

¿HAY SENSIBILIDAD CULTURAL?

Servir en misiones es estar en un contexto cultural diferente (ya sea dentro del país como – aún más – en el exterior) y generalmente ese contexto es totalmente opuesto al propio. La persona que considera ser misionero debe tener un sentido crítico de su propia cultura y a la vez de contar con herramientas para conocer la cultura anfitriona. Algunos pequeños indicios son: Capacidad para escuchar con atención y mirar las cosas desde el punto de vista del otro, disposición al estudio de otros idiomas, interés por otras culturas, deseo de ayudar a personas extranjeras, gusto por las expresiones artísticas étnicas, placer por comidas exóticas, conocimiento actualizado de la situación mundial, etc.

Las preguntas anteriores ofrecen un marco general para la orientación de los candidatos y las mismas no se agotan allí. Pero por cuestiones de espacio hubo que limitarlas.

PARA AVANZAR MÁS EN LA ORIENTACIÓN PROPONGO QUE SE SIGAN TRES EJES PRINCIPALES:

1. El eje de la persona: orientación específica a la vida del candidato: Conversión, crecimiento espiritual, discipulado, vida interior, salud emocional-física, tema de género, crecimiento, estudios, manejo del tiempo, administración de dinero, soledad, casamiento, duelos, etc.
2. El eje de la iglesia: orientación acerca de su llamado y su iglesia local, ministerio y reconocimiento de la iglesia, relación con el pastor, testimonio de su ministerio local, actitud de la iglesia ante la obra misionera, etc.
3. El eje del envío: orientación con todo lo relacionado con el envío propiamente dicho. Énfasis en el rol de las entidades (agencias, grupos) de envío. Debe conocerse su historia, testimonio, estructura, énfasis, doctrina, enfoques particulares, políticas, manejo de finanzas, condiciones y requisitos para la salida, la relación de la entidad con la iglesia enviadora, entre otras cuestiones.

Citando a Max Warren se puede decir que el rol del misionero en la actualidad es ser: “explorador (en cuanto a curiosidad y búsqueda para conocer la cultura), aprendiz (en todas las dimensiones), amante (por medio de acciones y palabras), nexo (porque es presencia visible a la comunidad cristiana que lo recibe de la realidad universal de la

iglesia), perturbador (en cuanto a la naturaleza de liberación e impacto del ministerio) y señal (pues es movido por el sentido de urgencia del fin)". En esa dirección tiene que ir también nuestra orientación.

Un dicho conocido nos alerta que "prevenir es mejor que curar". Sin duda podemos aplicarlo a nuestra función que es semejante. Orientar es mejor que enviar descuidadamente. Los efectos de ese envío irresponsable serán muchos. La gloria de Dios nos llama a hacer las cosas de otra manera.

EL ROL DEL PROGRAMA PARA ENTRENAMIENTO MISIONERO.

JUNIOR JESÚS ROJAS

"… a fin de perfeccionar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo."

Efesios 4:11-12

INTRODUCCIÓN



A la pregunta ¿cuál ha de ser el rol de un programa de entrenamiento misionero? La respuesta que he recibido de diversos agentes de la iglesia ha sido capacitar misioneros. Pero es un hecho innegable que la capacitación es algo más que simplemente aprender. Apunta al deseo de saber, hacer, relacionarse y ser. La capacitación es contextual. Los países del sur[4] hemos emprendido la emocionante tarea de participar con el trino Dios en traer a *la obediencia de la fe gente de entre todas las etnias por causa de su nombre*[5]. Esta labor la hemos hecho en el camino.

Como producto del trabajo misionero abnegado de los hermanos del norte no solo hemos heredado las verdades del Reino[6], sino también hemos heredado sus estructuras y programas. Un desafío urgente en América Latina es descodificar nuestra herencia evangélica y contextualizarla a la luz de las verdades del Reino. Lo que enseñemos tiene que estar relacionado con el contexto.

4 Naciones ubicadas en África, América Latina y Asia.

5 Romanos 1:5

6 Para ampliar el tema sugiero: Valdir Steuernagel (1996), Obediencia misionera y práctica histórica (Buenos Aires: Nueva Creación.

Esto requiere que los procesos contextuales de la formación misionera integren varios modelos. Estos deben ser modelos educativos formales, no formales e informales. Han de apuntar a la formación espiritual, al desarrollo del liderazgo, a la educación bíblica/teológica y al entrenamiento misionológico.

Los educadores de misioneros deben ser sensibles al Espíritu Santo y utilizar el modelo apropiado para facilitar mayor efectividad. Teoría y práctica, conocimiento y experiencia deben estar integrados y estrechamente vinculados al contexto transcultural para evitar una distorsión del evangelio[7].

Las familias, las congregaciones locales, las escuelas administradas por las iglesias, los seminarios, centros de entrenamiento, programas de capacitación, son medios en los que se enriquece la fe cristiana. La vocación específica de cada cristiano es misión, según modalidades y grados diversos. Pero siempre tiene perspectiva universal. Los dones y ministerios recibidos son para llevar a término la Misión de Dios que tiene derivaciones universales. Las características de esta misión dependerán del alcance circunstancial de la misma. Pero siempre en la línea de dejar para la transformación de la humanidad entera, una huella de Cristo y manifestar un aspecto de la imagen del Dios de amor.

La Iglesia es por su naturaleza misionera, pues, según el designio del Padre tiene su origen en la misión del Hijo y del Espíritu Santo[8]. La misión del Hijo y del Espíritu Santo se manifiesta en la creación del mundo de Dios, y especialmente en la creación de los seres humanos, llamados a compartir la vida y la gloria de Dios. Esta llamada no nos llega individualmente, sino colectivamente, para formar un pueblo[9], el pueblo misionero – misional de Dios.

Entonces la respuesta no es tan evidente como parece. Pretendo acercarme al tema no de forma exhaustiva, sino a modo de pincelazos en tres elementos del papel que debe desempeñar el programa para el entrenamiento misionero.

7 DeLonn Rance (2006) . Desarrollando Nuestro Compromiso de la Capacitación Misionera: Una Introducción a los Procesos de la Formación Misionera. ww.agts.edu

8 Concilio Vaticano II (1965). Decreto sobre la Actividad Misionera de la Iglesia, Ad Gentes.

9 Ibíd.

1- DIRECCIÓN ESPIRITUAL. (… A FIN DE PERFECCIONAR A LOS SANTOS)

La Iglesia es por naturaleza misionera por ende todo cristiano tiene una misión universal. Y todo lo que la Iglesia es tiene perspectiva misionera y universal. La obra misionera de la Iglesia no es de un grupo determinado y para un tiempo específico sino responsabilidad de todos los cristianos.

En pocas palabras podemos decir que si la Iglesia es misionera, la vida espiritual cristiana es esencialmente misionera. El asemejarnos a Cristo implica tener sus sentimientos y sus intereses, pasan a ser los nuestros, por eso nos abrimos a una misión universal. Nos importa la salvación de todos los hombres, por los cuales Cristo dio la vida.

La tentación de nosotros los evangélicos, como ha dicho Samuel Escobar, ha sido: "... reducir el evangelio, mutilarlo, eliminar la demanda de frutos de arrepentimiento"; y agrega que: "...una espiritualidad sin discipulado en los cotidianos aspectos sociales, económicos y políticos de la vida es religiosidad y no cristianismo"[10].

La vocación apostólica[11] comienza con un encuentro con Cristo, quien quiere que su llamamiento se prolongue en una vida de apostolado: "llamó a los que él quiso para que estuvieran con él, y para enviarlos a predicar" (Mr. 3:13-14). La experiencia de un encuentro amistoso con Cristo (Jn. 1:39, 41; 15:9) lleva a seguirle, entregándose a Él (Mt. 4:19 ss.; 19:27). La respuesta a este llamamiento se vuelve gozo, porque puede *darse a Cristo en testimonio máximo de amor* estando al servicio de la *Missio Dei*.



Por ello una responsabilidad intrínseca e indispensable del programa de capacitación ha de ser la dirección espiritual. En sentido estricto, la dirección espiritual se concibe como una relación estable entre una persona experimentada en la vida espiritual (orientador espiritual, orientador moral, maestro del espíritu, consejero, mentor) y otra que busca doctrina, consejo y aliento para progresar en su camino de vida espiritual, humana y apostólica.

10 Samuel Escobar,. Citado por Miguel Bonino, José. En: Boletín teológico. Año 27, # 59-60 Fraternidad Teológica Latinoamericana, 1995. p. 82.

11 versión latina de (apostélo). Su significado es enviar o enviado. Propio de la misión es el ser enviado.

Para llegar a este fin, quien busca consejo manifiesta sinceramente sus disposiciones interiores (conciencia) y sigue dócilmente las indicaciones recibidas del orientador espiritual.

Ese camino debe recorrerlo el alma- indudablemente -, pero incumbe al orientador trazarle la ruta que deberá seguir en cada momento de su vida espiritual. No se trata de empujar, sino de conducir suavemente, respetando la libertad de las almas[12]. Se trata de una colaboración que un miembro preparado dispensa a otro para ayudarle a caminar en su propia vocación. El orientador espiritual, ciertamente, no está ahí para dirigir al otro como se dirige una carreta, sino para ayudarle en la *búsqueda y seguimiento del plan de Dios en la vida* y motivarle a seguirla libremente.

2- DIRECCIÓN APOSTÓLICA

…para la obra del ministerio, ya que, por medio del cual recibimos la gracia y el apostolado, para obediencia de la fe entre los gentiles por causa de su nombre.

La misión es un camino de renunciamiento y sencillez, de itinerancia y búsqueda, de proclamación de la esperanza, de denuncia de toda injusticia, de escucha y testimonio, en definitiva es una entrega radical de la propia vida al proyecto de Dios[13]. *"Sal de tu tierra y de tu parentela." (Gen. 12:1); "aquí estoy, envíame..." (Is. 6:1-8); "venid en pos de mí y os haré pescadores de hombres..." (Mc. 10:7); "id y curad..." (Lc. 10:8-9); "id y anunciad el Reino de Dios..."(Mt. 10:7); "id por todo el mundo y haced discípulos..." (Mt. 28:19); "os envío a segar un campo que vosotros no sembrasteis..." (Jn. 4:38).*

Por ello el programa de capacitación debe proveer dirección apostólica que contemple:

2.1 Ayudar a los miembros de nuestras comunidades a vivir progresivamente como apóstoles, su Escuela con Jesús, en la escucha de la Palabra (Biblia y teología), en la vivencia de ella (espiritualidad) y en el hacer discípulos para

12 Royo Marín (1988). Teología de la Perfección Cristiana, B.A.C. 6ª ed, Madrid,

13 Dom Erwin Krautler. La dimensión profética de la Misión, citado por Victoriano Sánchez Sánchez (2004) en Espiritualidad Misionera. Encuentro Centroamericano de Misiones, San José, Costa Rica.

Jesús transculturalmente (servicio apostólico), compartiendo con otros esta experiencia eclesial de comunión misionera[14].

2.2 Integrar orgánicamente en la formación, como en la Escuela de Jesús, las áreas de la teología de la misión (para comprender la misión), el área de la Espiritualidad misionera (para asumir y vivir las exigencias personales y comunitarias de la misión) y el servicio misionero (para cumplir la misión). Un elemento integrador y dinamizador será la Comunión misionera.

2.3 Hacer que la formación sea sistemática y personalizada. Se trata de un proceso gradual y continuo en el cual cada uno va recibiendo y aportando de acuerdo con sus propias circunstancias.

2.4 Ofrecer la formación específicamente transcultural (antropología, adquisición de una segunda lengua, lingüística, religiones comparadas, historia de la misión, teología de la misión) aunque, de acuerdo con las necesidades, será necesario llenar algunos vacíos que tengan los miembros de la comunidad en relación con la formación cristiana y humana.

2.5 Convendrá ofrecer varios niveles de formación misionera: desde uno inicial para los que a) comienzan su formación, pasando por, b) otros niveles progresivos de formación misionera.

2.6 Realizar una formación en la acción y para la acción misionera. En la formación misionera, los miembros de la comunidad asumirán un compromiso misionero progresivo y concreto.

2.7 Ayudar a que los miembros de la comunidad crezcan en su espíritu misionero universal y a ser misioneros en su familia, en su comunidad, en la sociedad y para el mundo entero[15].

3- DIRECCIÓN ECLESIAL (…PARA LA EDIFICACIÓN DEL CUERPO DE CRISTO.)

La Iglesia participa en la misión de la Trinidad como símbolo o signo de la salvación de Dios destinada a todo el mundo y como medio de ofrecimiento de esa salvación al mundo en su propia actividad bajo el poder del Espíritu Santo.

14 En una consulta celebrada por la Fraternidad Teológica Latinoamericana en Quito, Ecuador (1985), los participantes llegaron a la conclusión de que "la educación teológica es la capacitación del pueblo de Dios para el servicio del Reino"

15 Escuela de Formación y Animación Misionera – Pastoral Misionera Arquidiocesana LA ESCUELA CON JESÚS: Una metodología para la formación misionera

Dicho sencillamente, la Iglesia no tiene una misión; la Iglesia misma es misión. La actividad misionera de la Iglesia no es cierta actividad periférica llevada a cabo por un pequeño grupo de especialistas. La Iglesia se entiende a sí misma como misionera en su mismo corazón, en su participación de la acción del Hijo y del Espíritu Santo en el mundo; como declara el documento ad gentes: La actividad misionera no es otra cosa, ni nada menos, que la manifestación del designio de Dios, su epifanía y realización en el mundo y en la historia; es eso por lo que Dios, mediante la misión, lleva claramente a su conclusión la historia de la salvación.

La Misión es más que extensión o auto-extensión; es la fuente de la perfección de la Iglesia misma. El misionero es un enviado de Dios por medio de cada una de las iglesias locales, por lo tanto su espiritualidad ha de ser profunda y radicalmente Cristo-céntrica. Ha de vivir su vocación dentro y desde la comunidad del reino, aunque los límites de su acción no coincidan plenamente con los horizontes de la misma comunidad local.

Jesús nos llama y nos ayuda a unirnos a Él, a vivir una creciente comunión misionera. Esta comunión fraternal hay que vivirla en comunidades eclesiales vivas, dinámicas y misioneras. Las comunidades cristianas, desde el principio, entendieron que habían sido enviadas a evangelizar a todas las gentes y comunicar la fe en Jesús Cristo[16].

Las narraciones de Marcos, Mateo y Lucas, dejan ver que Jesús no se anuncia a sí mismo, ni anuncia a Dios con explicaciones o discursos doctrinales sobre Dios mismo.



En la predicación y en toda la práctica de Jesús, la centralidad la tiene el Reino o Reinado de Dios. Su afirmación más inmediata, insistente y convincente es que "el Reino de Dios ha llegado"; ha llegado y Él lo inaugura y lo muestra con señales, vivencias, obras y palabras que son anuncios y enseñanzas simbólicas con que Jesús busca cambiar y movilizar los esquemas mentales y religiosos, simbólicos y afectivos (lo que bíblicamente es "el corazón") de sus oyentes, para que reaccionen aceptando con fe el hecho sorprendente que él anuncia y muestra en su persona a través de su práctica: la llegada y la activa presencia histórica del Reinado de Dios. A través de eso que hace y dice, Jesús muestra cómo es el Reino

16 Victoriano Sánchez Sánchez. Espiritualidad Misionera. Encuentro Centroamericano de Misiones, San José, Costa Rica, 2004

de Dios que ha llegado, y cómo es el Dios cuyo proyecto de vida se hace realidad en ese Reino[17].

El Dios de la redención es también el creador y juez de toda la humanidad que desea la justicia y la reconciliación para todos. Su propósito para la iglesia, por lo tanto, no puede separarse de su propósito para el mundo. A la iglesia se la entiende correctamente sólo cuando se la ve como la señal del Reino universal de Dios, los primeros frutos de la humanidad redimida. Aquí y ahora, en anticipación del fin, en la iglesia y por medio de la iglesia, todo el mundo es colocado bajo el señorío de Cristo y por lo tanto bajo la promesa de Dios de un cielo nuevo y una tierra nueva en el Reino de Dios[18].



Hablar del Reino de Dios en relación al mundo no es sólo afirmar la providencia de Dios, sino hablar del Rey-Mediador Jesucristo, cuyo Reino se hace visible (aunque todavía no en su plenitud) en la comunidad que confiesa su nombre. Es también confirmar que Dios tiene un propósito para la historia, el mismo que provee sentido y dirección a la misión de la iglesia aquí y ahora. Dios está activo para realizar su propósito para la creación. La iglesia en el poder del Espíritu proclama la salvación en Cristo y planta señales del Reino, dándose siempre enteramente a la obra del Señor, sabiendo que su labor en el Señor no es en vano (1 Co.15:58)[19].

17 Para una buena muestra de reflexión evangélica en torno al tema de la iglesia y su relación con el reino de Dios, véase C. René Padilla, ed., El reino de Dios y América Latina (El Paso, Texas: Casa Bautista de Publicaciones, 1975): especialmente 43-68; y C. René Padilla, Misión integral: Ensayos sobre el reino y la iglesia (Buenos Aires/Grand Rapids: Nueva Creación/William B. Eerdmans Publishing Company,1986): especialmente 180-93

18 René Padilla (1986). "La misión de la iglesia a la luz del reino de Dios" en Revista Iglesia y Misión #18, vol 5 nos 3y 4.

19 IBID.

ALIANZAS ESTRATÉGICAS EN LA CAPACITACIÓN MISIONERA

RUBÉN RICCA

Para entender el concepto de Alianzas Estratégicas (AE) y cómo debe éste caber en la capacitación del misionero, debemos recordar en primer lugar que la "teología práctica de las alianzas" está en la Palabra de Dios, y que cada candidato al campo misionero debe conocer. Nunca pondremos en práctica lo que no conocemos, y lo que conocemos será usado por el Espíritu Santo a fin de encaminar nuestros pasos a su obediencia.



RECORDEMOS LO QUE LA BIBLIA NOS DICE SOBRE AE:

1. Las Alianzas están basadas en la naturaleza de Dios:

Dios creó al hombre a su imagen y semejanza. Había comunión racional, moral, espiritual entre Dios y el hombre, que resultaba en confianza, comunicación y transparencia absoluta. *Génesis 1: 26.*

Dios creó al hombre para vivir en comunidad, no en aislamiento. *Génesis 2:18, 12:2, 28:3, 35:11, 48:4*

2. Las alianzas están basadas en el evangelio de las relaciones restauradas:

El pecado destruyó la relación entre el hombre y Dios. El efecto de esto afectó a las relaciones individuales como así también a las relaciones comunitarias. *Génesis 3: 8-10, 22-24, 4: 1-9.*

La iniciativa de Dios fue restaurar su relación con nosotros. *Génesis 17, Juan 3: 16,17*

La salvación se define como una relación de amor. *Lucas 10: 25-28*

El ministerio se define como una tarea de reconciliación. *2 Corintios 5: 18,19*

Somos llamados a acciones prácticas. A menos que hagamos algo para restaurar la comunión, el pueblo de Dios tendrá poco para ofrecer. *Colosenses 3: 12-17*

3. Las alianzas están basadas en la creación divina de la diversidad:

Estilos diferentes. Podemos estar en el mismo tiempo, en el mismo lugar, haciendo cosas diferentes. *Mt. 11: 2-19.*

Papeles diferentes. Papeles diferentes en el proceso de la evangelización. *1 Corintios 3: 3-11.*

Momentos diferentes. Revelados en diferentes maneras en diferentes momentos. *Hebreos 1: 1-2, 2: 2-4*

Audiencias diferentes. Queremos alcanzar a diferentes personas en diferentes audiencias. No las podemos tratar a todas iguales. *Hechos 15: 1-11.*

4. Las alianzas están basadas en el deseo divino de la unidad en la diversidad: el Cuerpo de Cristo.

Romanos 12: 3-8. 1 Corintios 12. Efesios 4.

5. Las alianzas son esenciales para que el evangelio tenga credibilidad.

Palabras versus Obras: *Juan 5: 31-40. Mateo 11: 2-5*

Creer como resultado de la unidad: *Juan 17: 20-23*

La unidad sirve para defender de los ataques del enemigo: *Juan 17:21*

6. Las alianzas ofrecen esperanza y fortaleza. *Salmo 133.*

- Restauran la esperanza: No estoy solo en la batalla.
- Renuevan las fuerzas: Yo no tengo que hacerlo solo.
- Liberan el poder del Espíritu Santo.

Conocer es dar lugar a que la obra del E. S. sea completada. “el Espíritu Santo tomará de lo mío y se los hará saber” nos dijo Jesús en cuanto a la obra del Espíritu en nosotros.

LA ENSEÑANZA SISTEMÁTICA DE UN TEMA PRODUCE LA APLICACIÓN DEL MISMO:

Si enseñamos a nuestros candidatos, desde los centros de capacitación, y les hacemos reflexionar sobre lo que la Escritura dice, será más fácil darles herramientas a fin de que ellos celebren Alianzas efectivas en el campo.

Nuestros manuales de capacitación sobre alianzas estratégicas nos llevan a reflexionar sobre la realidad de las alianzas y la efectividad de estas.

Ahora bien, nunca habrá alianzas eficaces que perduren hasta alcanzar los propósitos por las que fueron creadas, sino hay una preparación acorde a las demandas actuales.

Solo una capacitación adecuada permite que usemos adecuadamente las herramientas que Dios nos provee en este tiempo.

AE es la herramienta de Dios para este tiempo de cosecha: ¿Sabemos usarla? ¿Nuestros misioneros saben cómo instrumentarla? ¿Nuestros candidatos salen con un corazón enfocado al trabajo en unidad y por unidad?

Miremos juntos lo que el Manual de Alianzas Estratégicas del Programa de COMIBAM Internacional nos dice con relación a la efectividad de las AE en este siglo:

“Las alianzas nos llegan directamente del corazón de Dios. Trabajar en alianzas refleja la unidad que vemos entre Dios el Padre, Dios el Hijo y Dios el Espíritu Santo desde la creación del mundo. Las alianzas son una manera importante para demostrar al mundo, la unidad del Cuerpo de Cristo. Por lo tanto, el desarrollo de una alianza es una actividad profundamente espiritual. Debe dirigirse de acuerdo a la Palabra de Dios. Los principios descritos a continuación se consideran importantes en el desarrollo de alianzas efectivas y son totalmente consecuentes con las Escrituras”.

1. LIDERAZGO

1.1. Las alianzas efectivas buscan la dirección de Dios en todo lo que hacen

Al orar juntos por las necesidades personales de cada uno, así como de su trabajo, los miembros se sienten renovados y con fuerzas. También el compartir juntos en comunión tiene un poder especial de compenetración. El ministerio del Espíritu Santo capacita a trabajar juntos eficientemente.

1.2. Las alianzas efectivas poseen un facilitador o un equipo de facilitación

Las alianzas no suceden porque sí. Tiene que haber una persona o un equipo comprometidos con la alianza y que sean aceptables a todos los demás. Ellos sirven a toda la alianza, capacitándola para que funcione.

2. DIRECCIÓN

2.1. Las alianzas efectivas poseen un propósito claro

Solamente una alianza que se forma para cumplir una visión específica, será eficiente. Una alianza que se forma sólo por el hecho de existir, representa un fracaso.

2.2. Las alianzas efectivas comienzan por identificar las necesidades antes de formar una estructura

Una alianza efectiva comienza identificando las barreras al progreso espiritual y de éstas acuerda establecer prioridades para la acción; no trata de establecer condiciones para una membresía o escribir una declaración de fe común. La función (lo que la alianza puede hacer) debe estar antes de la forma (cómo está estructurada la alianza). El consentimiento es siempre mejor que la constitución.

2.3. Las alianzas efectivas poseen objetivos claros y bien definidos

Al inicio, éstos serán limitados y alcanzables. Sin embargo, deben ser suficientemente importantes para motivar a la alianza. Según progresen las experiencias de la alianza, los objetivos por establecer se volverán más retadores.

2.4. Las alianzas efectivas mantienen sus ojos en la visión final

Es fácil centrarse en los "medios" y no en el "fin". Una alianza efectiva se mantiene centrada en la visión a largo plazo y no se distrae con las demandas diarias.

3. TRABAJO EFECTIVO

3.1. Las alianzas efectivas se construyen sobre relaciones de confianza, apertura e interés mutuo

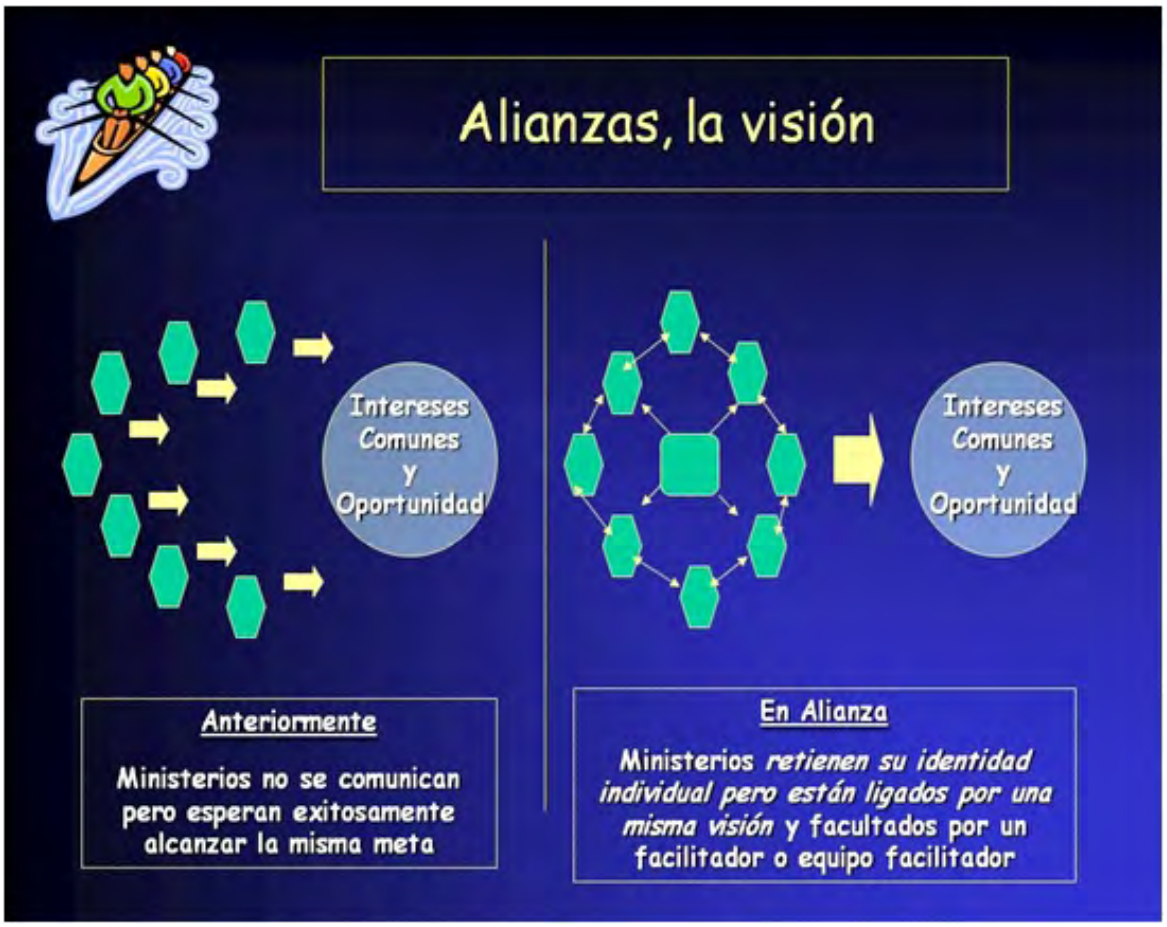
Una alianza es más que coordinación y planificación. El corazón del Evangelio es restaurar relaciones, en la práctica y no sólo en la prédica. Desarrollar tales relaciones requiere tiempo y esfuerzo deliberado. Los miembros efectivos deben ser especialmente sensibles hacia aquellos procedentes de culturas y formación diferentes a los propios.

3.2. Las alianzas efectivas se centran en lo que tienen en común los miembros y no en lo que los hace diferentes

Se estimula a la unidad al compartir las cosas del corazón, como visión, valores y ministerios comunes. El discutir diferencias en doctrinas, historia y experiencias en el ministerio, divide. Sin embargo, es importante reconocer –y hasta celebrar—estas diferencias de vez en cuando.

3.3. Las alianzas efectivas mantienen un nivel alto de participación y propiedad por parte de los miembros

A través de una amplia participación se estimula la propiedad y el compromiso al proceso, a la hora de tomar decisiones.



3.4. Una alianza efectiva continuamente imparte la visión y las habilidades para el desarrollo de la alianza a todos los miembros

Es importante comprender la visión de la alianza para desarrollar las habilidades en cooperación. Esto debe incluir una capacitación en el desarrollo de la alianza en las ocasiones que los miembros se reúnen. Una alianza efectiva espera problemas, especialmente en épocas cuando cambia el liderazgo, y desarrolla procesos para ser dirigidos.

3.5. Una alianza efectiva no está libre de costos

Sólo el hecho de participar cuesta dinero y tiempo así que para los miembros esta es una manera de invertir. Un compromiso más formal implica una inversión mayor, pero los beneficios sobrepasan estos costos.

4. MIEMBROS EFICACES

4.1. Los miembros eficaces reconocen que una alianza es un proceso continuo, no un evento

Las primeras etapas del desarrollo de una alianza toman tiempo. Si se convoca con mucha anticipación, el proceso probablemente fracasará. Es esencial desarrollar la confianza antes que se reúnan los miembros potenciales. También es importante que más adelante se alimente la confianza y se procesen los asuntos. Es aún más retador mantener una alianza que formarla.

4.2. Los miembros eficaces reconocen que las necesidades de muchos constituyentes deben ser reconocidas y que sus contribuciones son valiosas.

Existen mucho más personas e intereses involucrados en una alianza que los que se sientan alrededor de la mesa. Entre los constituyentes que forman parte están los líderes y personal de las organizaciones participantes, los que respaldan estos ministerios, el pueblo que buscamos alcanzar y la alianza en sí. Los miembros eficaces entienden las necesidades de cada uno de estos grupos y buscan satisfacerlas. También reconocen y valoran las contribuciones que cada grupo hace.



4.3. Los miembros eficaces tienen un "Abogado" dentro de su propia organización.

Esta es una persona que cuida que su propio ministerio se beneficie de la cooperación práctica y quien compartirá esta visión con sus colegas. Sin esta persona el compromiso de la agencia para la alianza probablemente sea mediocre.

4.4. Los miembros eficaces poseen identidades y visiones claras

Los miembros que poseen un fuerte sentido de su propia identidad y llamado, tienden a ser eficaces. Si los miembros individuales no poseen una visión clara de su propio

ministerio, tendrán mucha dificultad en identificar cómo y dónde contribuir en todo el panorama, o beneficiarse del esfuerzo conjunto.

Como vemos hay mucho que aprender en cuanto a Alianzas.

CONCLUSION



Creo que hemos minimizado este tema llevándolo a *"una idea de moda"* y como tal solo usamos lo que oímos del mismo, total "ya pasará", pero nunca lo conocemos en profundidad.

Las AE no son una moda, es el deseo del corazón de Dios por ver a su iglesia trabajar en y por la unidad.

Así como conocer la carga de Dios por la misión encomendada nos movilizó al mundo, solo descubriendo en la Palabra de Dios sus principios sobre esta verdad, nos movilizará a un trabajo efectivo en unidad.



Si no capacitamos y formamos a nuestros misioneros en esta área, seguiremos enviado "llaneros solitarios" lo aceptemos o no, y la responsabilidad será nuestra.

Nuestro desafío no es sólo *enviar obreros al campo misionero capacitados, sino enviar obreros con las herramientas necesarias y la capacidad correcta de usarlas.* Y saber que no son las herramientas que nosotros creemos las que les serán útiles, sino las que Dios necesita para que llevemos a cabo la tarea encomendada, y para Él siempre fue y será la principal herramienta: *El que sirvamos en unidad.*

CAPÍTULO 12

REFLEXIONES SOBRE LOS RESULTADOS DEL III CONGRESO DE COMIBAM EN GRANADA, ESPAÑA.

JESÚS LONDOÑO

RESULTADOS

INTRODUCCIÓN

Desde los años sesenta, nuestro continente ha venido caminando en una constante lucha por descifrar, a la luz de su contexto, los cambios que debería implementar en sus procesos de reflexión teológica y misionológica, para hacer frente a los desafíos misioneros actuales, y no entrar de manera precipitada en un envejecimiento de su visión, una muerte prematura de su participación o una apresurada caída de su dinamismo. Es por esta razón, tan importante, que hemos invertido una buena parte de la investigación del "Proceso COMIBAM III", para detenernos y mirar con profundidad las próximas posibilidades que se nos presentarán en el desarrollo de la capacitación de misioneros.

La última década de misiones en el mundo, ha sido tocada por múltiples cambios, en la teoría y en la praxis, que han llevado a la misión a lo que hoy conocemos. Muchos de estos cambios se han generado a partir de evaluaciones reflexivas de grandes eruditos en el tema y otras han partido del sencillo, pero básico puente de la práctica. Debemos reconocer que, en nuestra investigación, se encuentran presentes los dos elementos antes mencionados, nuestra mayor expectativa ha sido crecer desde la práctica de campo de los misioneros iberoamericanos.

Vivimos en un mundo diferente, que requiere de respuestas diferentes, y que nos hace evaluar constantemente nuestra misionología y nuestra forma de hacer la misión. Nadie puede decir cuál ha sido ni cuál será la mejor misionología de la historia. Cualquiera que se atreva a decir esto, sería tildado de reduccionista. Creemos que cada época y cada mover misionero han sido guiados y utilizados por Dios para el

cumplimiento de su perfecta voluntad. No olvidemos que ver cumplida la voluntad de Dios en la tierra no confirma la perfección de la iglesia ni de sus enviados. En muchos lugares de la Escritura encontramos que Dios aprueba y confirma su Palabra, pero no siempre al mensajero. El que hayamos logrado mucho o poco en el avance del evangelio en ciertas épocas de la historia no es prueba indubitable de la perfección misionológica. Como dice Hans Küng: "Ya no hay lugar para las afirmaciones globales de fe características de la empresa misionera de tiempo atrás; solo cabe un testimonio depurado y humilde de la realidad última de Dios en Jesucristo"[20].

Las leyes de la misionología han variado al correr de la historia, sin que esto signifique que han perdido su esencia o se han salido del cause bíblico. Esto sucede a causa de los cambios teológicos que son impulsados claramente por los movimientos sociales, políticos, económicos y de otra índole. Si hoy pudiéramos hacer un estudio comparativo, profundo, nos daríamos cuenta que no somos los mismos que en los siglos XIX y XX. Los cambios denominacionales, la apertura en ciertas pautas de trabajo común, el estudio y la praxis de una teología más abierta y liberal, los movimientos carismáticos y neo-pentecostales que abrazan grandes sectores de la población, el distanciamiento de la iglesia de la guerra y la violencia, el acercamiento a la política y la vida pública, etc., nos dejan ver que la práctica de nuestra creencia se ve modelada por la forma de vida misma de los creyentes. No se puede teologizar sin olvidar nuestra naturaleza, no se puede comprender a Dios dejando afuera el elemento humano que nos acompaña. Gutiérrez dice al respecto: "No es que el evangelio haya cambiado, es que hemos comenzado a comprenderlo mejor"[21].

Al encontrarnos frente a cambios teológicos, lógicamente nos enfrentamos y enfrentaremos a cambios misionológicos dado que ambos se sustentan entre si. La investigación de COMIBAM III nos anima a mantener un diálogo abierto con el Espíritu y revisar cada paso y cada estrategia misionera con el fin de no perder el tiempo de "nuestra visitación misionera" en Iberoamérica.

Quiero en principio dejar una conclusión general que nos prepare el camino para entender mejor los puntos que presentaremos en este capítulo, como resultados de la investigación y de la reflexión generada sobre la misma por más de 1.800 líderes del movimiento iberoamericano sumados a 293 misioneros de campo, todos ellos presentes

20 BOSCH David, Misión en Transformación, Pág. 434.

21 GUTIÉRREZ Gustavo, Teología de la Liberación, 1988, Pág. 14.

en las mesas de diálogo y discusión del III Congreso Misionero Iberoamericano en Granada – España.

En general, hemos podido encontrar que los estudios de misionología son relegados a un plan secundario, comparados con los estudios bíblico-teológicos. Esto tomando en cuenta que la misionología como parte de la teología sistemática requiere su propio estudio y profundización. Además, los estudios de aprendizaje de lenguas, antropología cultural y cursos prácticos, son todavía incipientes en la mayoría de los casos. Se tiene como lejana la necesidad de entender las culturas, como paso previo a la evangelización. Menos de ¼ de los obreros reportan haber tomado cursos de actualización desde que llegaron al campo, tampoco la capacitación se está recibiendo como algunos pensaban. Por ende, es imperiosa la necesidad de formar especialistas en distintas áreas, ya el número de éstos, actualmente en formación, es muy pequeño en relación a la demanda de ese tipo de ministerio.

CONCLUSIONES GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN EN EL ÁREA DE CAPACITACIÓN MISIONERA[22].

Es evidente el desequilibrio entre el tiempo que se invierte en la preparación bíblico-teológica y la capacitación misionológica del obrero. La gran mayoría de ellos invierte de tres a cuatro veces más tiempo en el primero que en el segundo. Para personas que se proponen cruzar fronteras, más o menos distantes culturalmente, es fundamental considerar el equilibrio y relevancia que le damos a cada de las dos.

La preparación debe incluir una educación sobre las diferencias culturales que se va a enfrentar en el campo, aunque no sea específica para el grupo con el cual se planea trabajar. El currículo de las escuelas bíblicas y seminarios, por lo general, no contempla cuestiones transculturales. Urge reconsiderar los currículos mínimos y específicos que vayamos a proveer a nuestros obreros. De esta manera, podremos brindar una enseñanza de calidad y enfocada a las necesidades del campo.

Las mesas aleatorias fueron tiempos de discusión y acercamiento en grupo, donde los 287 misioneros invitados tuvieron la oportunidad de expresar sus experiencias,

22 DeCarvalho Leví. Informe técnico – Proceso investigativo COMIBAM III

opiniones e ideas a los líderes del movimiento misionero iberoamericano, en base a los temas propuestos desde la plataforma. Estas mesas, como su nombre lo indica, “aleatorias”, estaban conformadas por congresistas de diferentes países, contextos sociales, posiciones teológicas, etc. Lo que le dio un valor incalculable a las discusiones y las conclusiones de más abajo. Cada día se trabajaron los temas involucrados en la investigación del proceso COMIBAM III, uno a uno, y bajo guías preparadas anticipadamente, así como sobre las ponencias expresadas por los misioneros cada mañana.

CAPACITACIÓN BÍBLICA Y MISIONOLÓGICA

CONCLUSIONES:

- Que toda institución bíblica contenga estudios de misionología con experiencia transcultural a corto plazo, aunque más no sea dentro del país.
- Crear conciencia en la iglesia, de la importancia de la capacitación bíblico-teológica, a fin de llevar a cabo un buen trabajo. Es una responsabilidad de quienes lo envían, que el misionero sea capacitado antes y mientras se encuentre en el campo.
- Enfatizar la importancia de la capacitación misionológica, con el fin de mejorar las herramientas de trabajo transcultural.
- Mejorar el ofrecimiento de capacitación en áreas técnicas que sirvan para ofrecer desarrollo a la comunidad en los campos de misión.
- Que la iglesia tenga un fondo disponible, con el objetivo de financiar la capacitación del misionero.
- Que el misionero tenga, por lo menos, el aprendizaje de un segundo idioma como base para la comunicación en el campo. El inglés podría ser un idioma base.
- Enfatizar la formación bíblica y de carácter para un mejor desarrollo espiritual en el campo.
- Algunas materias recomendadas para la capacitación: Psicología, postmodernismo, sociología y práctica de campo, historia de las misiones, lingüística, religiones mundiales, resolución de conflictos.
- Que los centros y seminarios teológicos otorguen validez a los diferentes cursos que el misionero haya realizado, así se reducen los costos de los programas.

- Presentar programas educativos a distancia con la supervisión de la iglesia y la agencia misionera.
- Que las agencias misioneras informen a las iglesias sobre sus programas de capacitación. Mantener alianzas eficientes para complementarse en esa área.
- Que quienes impartan las clases de misionología sean personas capacitadas y con experiencia de campo.

En medio del marco del congreso y como parte de la estrategia de trabajo, se realizaron, en las horas de la tarde, nueve consultas temáticas que representan no solo la estructura de servicio de COMIBAM Internacional al movimiento a través de sus redes, programas y departamentos, sino también partes inherentes y muy importantes del proceso misionero en sí mismo.

De nuevo, hacemos hincapié en que lo presentado en este capítulo, es un resumen de las conclusiones más relevantes colectadas en la consulta de capacitación misionera, con el fin de propiciar reflexión y evaluaciones más profundas.

CONSULTA DE CAPACITACIÓN

- No se puede obviar la capacitación. Esta debe ser integral y debe estar dedicada a la transformación del candidato en un obrero aprobado. Para esto, hay que prepararlos adecuada e intencionalmente, para que salgan al campo siendo un mensaje viviente.
- Se resalta la necesidad de que la mujer sea capacitada en un nivel de igualdad con el hombre, ya que hasta ahora, se la consideró un agente de apoyo, y no recibió la misma atención.
- Cada obrero debe ser orientado en cuanto a su responsabilidad y papel de trabajo en equipo, previo a su salida al campo. Los equipos formados en comunidad, y que son entrenados en la resolución de conflictos basados en adoración y oración son los que mejor trabajan.
- El entrenamiento misionero debe ser hecho en situaciones “bajo presión”.
- Se tienen que enfatizar las áreas de vulnerabilidad, humildad y carácter en los procesos de capacitación.
- Siendo el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales uno de los puntos débiles del trabajo misionero, se deben imponer métodos evaluativos para conocer

al candidato y también el nivel de preparación que ha logrado, tanto en su relación con Dios como para con sus semejantes.

- En la capacitación misionera tenemos que mantener el principio filosófico que nos orienta a trabajar en el ser, el saber, y en las habilidades del candidato.
- Fuerte valorización de la capacitación misionera integral, (enfocado en el ser) previa a la salida al campo.
- Insistir en que el misionero esté en un proceso de capacitación integral de por vida y atender a esta necesidad.
- Es indispensable que se considere la capacitación bi-ocupacional del obrero, en particular para los campos de acceso restringidos.
- Se debe inculcar el valor y la importancia de colaborar en el campo con misioneros de otras agencias, culturas, iglesias, etc.

Un aspecto más que debemos recalcar en este pequeño informe, es la falta de apoyo, desde las iglesias locales, a la capacitación de los obreros previo a su salida al campo. La tendencia más marcada en Iberoamérica, es la de apoyar a los misioneros cuando estos ya se encuentran en el campo. Esto hace que una gran cantidad de hombres y mujeres llamados a la misión, sientan la presión de obviar los pasos necesarios de la capacitación, al no encontrar respaldo moral y económico a su tiempo de capacitación previa. Esto es comprobable cuando vemos las estadísticas, que nos dicen que un 38% de los misioneros encuestados recibieron apoyo a su plan de capacitación, pero no respaldo económico para llevarlo a cabo.

Algunas de las lecturas erróneas del pasado, se presentaron cuando la iglesia descargó su responsabilidad de capacitación de los obreros, aludiendo al “poder del Espíritu Santo” para aquellos que Dios estaba llamando. Nosotros desde COMIBAM estamos convencidos que sin el poder del Espíritu de Dios y su santa unción, será imposible llevar el evangelio hasta lo último de la tierra. Pero, al mismo tiempo, tenemos la firme convicción por la Escritura, que debemos enviar obreros a los campos que “no tengan de qué avergonzarse”, sino que usen bien la Palabra de Verdad. Nuestra oración es que el compromiso del movimiento misionero iberoamericano, no solo sea el de enviar un mayor número de obreros a los campos, sino también, que éstos salgan cada día más preparados para enfrentar los desafíos del nuevo milenio.

CONSULTA TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN

OMAR GAVA

INTRODUCCIÓN

El presente documento es un resumen de los temas relevantes que fueron volcados durante la Consulta Temática de Capacitación en el Congreso Misionero COMIBAM III celebrado en Granada desde el 13 al 17 de noviembre de 2007 y de la cual participaron cada tarde aproximadamente 185 personas divididas en 15 mesas de trabajo.

TRABAJO REALIZADO

De la presentación por parte de los misioneros y de los panelistas, se rescataron los siguientes aspectos relacionados con la necesaria capacitación del candidato a misionero previa a la salida al campo:

- Cómo entender la cosmovisión de los pueblos a evangelizar.
- Contenido y métodos contextuales de evangelismo.
- Importancia del obrero bi-vocacional.
- Misiones autóctonas relevantes en su cultura.
- Respeto por la cultura anfitriona.
- No ser exportadores de la propia cultura.
- Importancia del señorío y seguridad del llamado.
- Trabajo en equipo.
- Capacitación integral.
- Transformación del carácter.
- Relaciones interpersonales.
- La importancia de llegar a ser bicultural.
- Salir sin preparación misionera es “prehistórico”.
- Capacitación específica (mujeres para ganar mujeres).

- La transferencia de la responsabilidad a los nacionales.
- Actitud de aprendiz.
- Obediencia en ser discípulo, y no solo el “aprender”.
- No exportar “bandera” eclesiástica, teológica y cultural.
- La importancia de estar con la gente y vivir el evangelio.
- Aprender de los propios errores.
- Las mujeres (casadas y solteras) deben ser capacitadas igual que los hombres.
- Las esposas deben tener clara convicción misionera.
- Los niños deben recibir capacitación pertinente.
- Formación en comunidad para resistir en servicio bajo presión.
- Entrenamiento para la resolución de conflictos.
- Tener claros y eficaces métodos de evaluación para conocer si un candidato está preparado y es idóneo para salir al campo.
- Se necesita un entorno de capacitación apropiado que apunte al ser, saber y hacer.
- Reconocer sus problemas y la necesidad de un mentor/res para ayudarlo a ordenar su vida.
- Disciplina espiritual.
- Carácter cristiano.
- Disciplina.
- Buen nivel de relación con otros (Sanidad emocional).
- Programa integral; estudiantes y maestros viven y trabajan juntos.
- Experiencia de corto plazo, para probar si está listo para el trabajo en equipo.
- Un miembro del equipo en el campo dedicado a ayudar al nuevo misionero para su integración.
- Preparados para escuchar al nacional y aprender de él; actitud de aprendiz.
- Preparados para relacionarse y establecer lazos de cooperación con otros misioneros establecidos en el lugar.
- Tener una profesión.
- Comprender lo que es “vida y servicio de fe”.
- Práctica ministerial previa a la salida al campo.
- Llamado y convicción probados.
- No salir con “programas pre-cocinados”

- Se debe trabajar en la transformación del candidato para lograr un obrero aprobado.
- Hay que preparar a los candidatos adecuada e intencionalmente.
- El obrero debe salir al campo siendo un mensaje viviente.
- Capacitación continua.

OTRAS CONSIDERACIONES:

- Es una buena estrategia formar, a propósito, equipos ministeriales o misioneros de corto plazo, compuestos por personas de diferentes lugares y denominaciones, para descubrir como reaccionan ante determinadas circunstancias. Cuando las personas viven en comunidad por poco tiempo, no afloran las diferencias, pero sí se detectan situaciones tanto positivas como negativas.
- Cuando un misionero sale al campo y su agencia no ha aclarado bien la naturaleza de su trabajo, las expectativas con respecto a resultados, y una correcta descripción de lo que se espera de él, seguramente surgirán conflictos o malentendidos, entre la entidad de envío, el misionero, y la gente en el campo con quien va a colaborar.
- No es fácil ser flexible en cuanto a ciertos cambios personales profundos. No queremos volvernos vulnerables. Se requiere mucha humildad para enfocar un área de integridad y carácter.
- En general, en las culturas iberoamericanas, la sociedad secular no nos provee muchos modelos positivos en cuanto a la integridad. Hay corrupción por doquier, y los líderes no modelan correctamente acerca de vulnerabilidad o integridad. Y los candidatos, así como la sociedad toda, han sido fuertemente influidos por estos modelos.
- Se introduce al grupo por medio de un ppt en relación a los objetivos de la Red de Capacitación. Se explica lo que significa el trabajo en red, y se resaltan los resultados que este tipo de actividad ha arrojado para la Red de Capacitación.

Se clarifica que enfatizamos el principio y la filosofía de una capacitación integral u holística, pero ello no implica que reconozcamos un solo formato o modelo de capacitar. Hay muchas razones que influyen para que los formatos se diferencien, muchas veces sustancialmente. De todos modos, como hemos resaltado, queremos mantener el

principio filosófico que nos orienta a trabajar en el ser, el saber y en las habilidades del candidato.

PREGUNTAS QUE FUERON ABORDADAS:

- ¿Cómo debemos preparar a los candidatos para contextos políticos difíciles (por ejemplo, en medio de una guerra civil, como la misionera brasileña que vivió en Albania)?
- ¿Cómo se puede corregir la tendencia del latinoamericano a confiar menos en las señales de la constante presencia de Dios, y más en Su Palabra?
- ¿Cómo entrenamos a la persona para escuchar la voz del Espíritu Santo, que puede indicarle con precisión las personas a evangelizar, y traer a la memoria porciones de la palabra en el momento más oportuno?
- ¿Cómo inculcamos el valor y la importancia de colaborar con otros misioneros de distintas agencias y denominaciones en la realización de la obra misionera?
- ¿Cuáles son las bases filosóficas y didácticas con las cuales lograr que los candidatos a misionero, valoren e implementen planes de crecimiento y desarrollo integral de por vida? ¿Cuáles son las metodologías que los centros y programas de capacitación deberían desarrollar para apoyar a estos esfuerzos?
- ¿Qué responsabilidad tenemos, como centros de capacitación, para entrenar al candidato en buscar su sostén, la administración de su dinero, la elaboración de un presupuesto, y el manejo financiero dentro del contexto internacional?
- ¿Cómo formar y mantener un equipo de apoyo?
- Los siguientes fueron los datos más relevantes que se determinaron como resultados de la consulta:
- Fuerte valorización de la capacitación misionera integral, (enfocada en el ser) previa a la salida al campo.
- Insistir que el misionero esté en un proceso de capacitación integral de por vida, y atender esta necesidad.
- Es indispensable que se considere la capacitación bi-ocupacional del obrero, en particular para los campos de acceso restringidos.
- Que la mujer reciba la misma capacitación especializada que los hombres.

CONCLUSIÓN

Este es un tiempo señalado en la historia de la acción misionera mundial. ¿Por qué? En la providencia de Dios, el Espíritu Santo está trabajando en las vidas de aquellos que siguen a Cristo en todo el mundo latino llamándolos a la misión. En respuesta a las Sagradas Escrituras, hombres y mujeres son enviados por las iglesias locales a todas partes del mundo para llevar el Evangelio del Señor Jesucristo a aquellos que no han tenido la oportunidad de oír.

Como consecuencia, el ministerio transcultural demanda capacitación transcultural. En toda Latinoamérica los centros de capacitación misionera están adiestrando obreros transculturales con comprensión y habilidades relacionadas con el ministerio transcultural. Más que trabajar de manera aislada, se impone que estos centros de entrenamiento funcionen en asociación con otros.

Este manual de capacitación misionera está diseñado para los centros de entrenamiento latinoamericanos (para los que administran y para los que capacitan) como también para todo proceso de capacitación transcultural que no esté estructurado dentro de un centro específico. En esta conclusión realizamos un compendio de los contenidos centrales del manual dándole un último vistazo general.

El manual comienza presentando la necesidad que existe de capacitación misionera transcultural. La base de la capacitación se encuentra en las mismas Escrituras. Los principios de la iglesia del Nuevo Testamento exigen que los líderes estén preparados para ocupar sus puestos de responsabilidad. La elección de los líderes no debe ser algo rápido o sin debida consideración. Se abordan los pasos esenciales que hay dar para elaborar el diseño y el modo en que la capacitación será provista.

Adentrándonos en el tema, se exploran las complejidades de un enfoque mundial hacia el ministerio en el contexto transcultural. A lo largo de doscientos años de historia de la acción misionera occidental, la falta de comprensión de una visión mundial fue el talón de Aquiles de la acción. El difunto misionólogo Paul Hiebert predijo que el siglo veintiuno sería el siglo en donde el eje mundial de las misiones se inclinaría al sur, cosa que ya es una realidad.

La primera mitad del manual de capacitación misionera establece un fundamento teórico para el entrenamiento. Se presenta la base para una guía paso a paso que

ayudará a diseñar y proporcionar una capacitación intencional e integral. La base es la estrategia del ministerio intercultural propuesta en el libro “Lideres que pasan la posta: plantación de iglesias y retirada progresiva”, de Tom Steffen, la cual consta de cinco pasos. Se da un ejemplo del mundo real de una agencia que rediseñó su programa de capacitación basándose en los principios que se encuentran en la estrategia de cinco pasos.

Luego, relacionado con el plan de estudios de un centro de capacitación, el manual establece una base teniendo en cuenta la antropología cultural. Más que entender la disciplina de la antropología como algo que se halla en conflicto con la acción misionera, el manual sostiene que entender y ser competentes en la materia son un imperativo para la eficacia en el ministerio transcultural.

A continuación, se identifican a los actores de la capacitación, incluyendo los pastores y la iglesia local. El manual recalca la importancia de formar alianzas estratégicas como el medio efectivo para alcanzar el objetivo de capacitar hombres y mujeres que han sido llamados a la misión de Dios y enviados por sus respectivas iglesias locales. Es imposible que los centros de capacitación y los que capacitan alcancen el éxito trabajando en forma individual.

El manual articula los criterios para la excelencia en la capacitación misionera los cuales apuntan al programa de capacitación mismo, a los capacitadores y a los candidatos a misioneros que forman parte del programa.

Tomando como punto de partida los principios de la Andragogía, se brinda una amplia información sobre cómo diseñar un plan de estudios. La evaluación constituye una parte esencial de cualquier programa de capacitación por lo cual el manual describe cómo evaluar cada uno de los aspectos de capacitación teniendo en cuenta criterios objetivos.

Los autores de cada capítulo ó artículo, recomiendan recursos para un estudio más intenso. El propósito del manual no es abordar cada uno de los aspectos de la capacitación misionera en forma exhaustiva. Al contrario, el manual está diseñado para introducir temas importantes relacionados con la capacitación y para guiar al lector hacia los recursos disponibles en libros, artículos e Internet.

En su conjunto, los capítulos del manual representan un enfoque sistemático hacia la elaboración del diseño y la provisión de capacitación. El diseño y la entrega más efectiva es aquella que incorpora cada una de las facetas de capacitación descritas en el manual:

el asesoramiento de las necesidades como el primer paso en el proceso de diseño, la inclusión de los actores claves, especial atención al plan de estudio que sea pertinente y meticulosamente elaborado, una estrategia de diseño y provisión paso a paso más que un casual enfoque hacia el diseño, un enfoque andragógico con respecto a cómo proporcionar capacitación, y un método objetivo de evaluación.

Que Dios bendiga sus esfuerzos respaldados por la oración a medida que programan y proveen capacitación misionera a obreros transculturales en su contexto, ya sea dentro de una iglesia local, en un centro de capacitación misionera o en otro tipo de estructura.

DATOS DE LOS AUTORES



Omar Gava, es argentino casado con Stella Maris y tiene cuatro hijas, dos nietas y un nieto. Desde 1964 comenzó a hacer obra de evangelística en la provincia de Buenos Aires, y desde 1966, en forma bivocacional y por períodos a tiempo completo, se dedicó a la plantación de iglesias en Argentina, Paraguay y Uruguay trabajando siempre en equipo con otros obreros y con los discípulos a quienes entrenó. En el año 1979, junto a otros colegas, fundó en Argentina la Escuela Peniel, primer centro de entrenamiento para evangelistas y candidatos a misioneros del cual fue su director durante 12 años. Luego dirigió por espacio de 11 años el Centro de Capacitación Misionera Transcultural (CCMT) ubicado también en Argentina. En el año 2005 fundó el ministerio misionero Recursos Estratégicos Globales el cual dirige hasta el presente. Desde los inicios del movimiento, estuvo vinculado a COMIBAM, siendo el coordinador de su red de capacitación a nivel internacional desde el año 2004 y hasta la fecha. También desde el año 2004 es director para América latina de la Red Internacional de Capacitación (IMTN) de la Alianza Evangélica Mundial (WEA). Tiene un doctorado en ministerio con especialización en misión y crecimiento de la iglesia y es director asociado de postgrado para América Latina, de la Facultad Teológica Sudamericana (FTSA) con sede en Londrina Brasil.



Robert Strauss, se crió en la República Dominicana en el Caribe, es hijo de padres misioneros. Unos cuarenta años después, sigue participando en el ministerio intercultural, mediante la organización Worldview Resource Group (WRG). Robert es el presidente y director ejecutivo de WRG, una organización que ofrece capacitación para el ministerio transcultural enfocado en la cosmovisión. WRG trabaja en Iberoamérica, India, y en algunos ministerios en América del

Norte. Robert y su esposa Carole tiene dos hijos y cinco nietos. Viven en Colorado Sproings en los Estados Unidos. Robert obtuvo su Doctorado en Misionología de la Universidad Biola en Los Angeles, California. Posee treinta años de experiencia en la capacitación integral.

AUTORES

Roberto Brynjolfson nació en Canadá y sirvió al Señor como misionero en Bolivia, España y Guinea Ecuatorial. Luego comenzó un programa práctico de capacitación misionera en Canadá en 1996 dictado por WEC. Al terminar su doctorado dejó el pastorado de la Iglesia Multicultural Esperanza de Burnaby para dedicarse a trabajar en la Red de Capacitación Misionera Internacional. En el año 2008 aceptó el cargo de decano del Instituto de Liderazgo de la Alianza Evangélica Mundial. Roberto y su esposa Silvia, quien es argentina, viven en Langley Canadá con sus tres hijos: Karis, walter y David.

George Walker es norteamericano, casado con Harriet tiene dos hijos. George tiene una licenciatura en estudios interculturales y ha realizado trabajos de investigación en temas como: cosmovisión, narrativa, apologética, plantación de iglesias transculturales y holísticas y diseño curricular. Ha servido junto con su esposa como misionero por 18 años en Papúa Nueva Guinea. Actualmente es vicepresidente de World View Resources Group y ha ocupado diferentes cargos, en la Misión Nuevas Tribus, relacionados a la capacitación misionera.

Jonathan Lewis, nació en Argentina donde sus padres fueron misioneros. Está casado con Marion con quien tiene 4 hijos. Durante los últimos 30 años él y su esposa han trabajado como misioneros en Honduras, Perú, México, Canadá y Argentina. Jonatán es licenciado en ciencias de la educación y tiene un doctorado en desarrollo de Recursos Humanos de la Universidad Estatal de Colorado. Desde 1991 ha trabajado con la Alianza Evangélica Mundial (WEA). Jonatán y Marion residen parte del año en Ferndale, Washington EE.UU. y la otra parte en el Centro de Capacitación Campos Blancos, que fundaron en 1995 en la ciudad de Córdoba, Argentina. Allí apoyan el desarrollo de la Asociación Campos Blancos y de sus programas asociados: el Centro de Capacitación Misionera Transcultural (CCMT) y la Escuela de Misiones y Plantación de Iglesias (EMPI).

Marenrri Duboy cubano, está dedicado a la capacitación del pueblo hispano de norte América. Cuenta con amplia experiencia en la formación de líderes, la cual incluye varios años de trabajo pastoral y docente, desde 2001 colabora con APOYO internacional instruyendo a pastores y líderes sin preparación teológica formal en diferentes países de América latina. Ha servido como misionero transcultural en Chile y Argentina, fue profesor titular y director interino del Centro de Capacitación Misionera Transcultural CCMT. Obtuvo su maestría en misiones en la Facultad Teológica Sudamericana de la ciudad de Londrina Brasil. Está casado con Yoamirka y reside en los Estados Unidos de América.

John Kayser nació y se crió en Etiopía durante una época de gran crecimiento de la iglesia. Luego sirvió en Etiopía con SIM durante la revolución comunista y el otra gran ola de crecimiento de la iglesia. Más tarde fue profesor y administrador en el Biblie Prairie Institute durante 17 años y luego en la Escuela de Misiones Betania en Singapur durante 3 años, estuvo a cargo del desarrollo del programa de entrenamiento misionero. Desde 1997, John ha sido consultor y formador para el desarrollo de escuelas de formación misionera todo el mundo con Betania Internacional.

Tom A. Steffen es estadounidense, fue misionero por veinte años, quince de éstos en Filipinas. Actualmente es profesor de estudios interculturales y director del programa de doctorado en misionología de la Facultad de Estudios Interculturales de la Universidad de Biola, en Miranda, California. Es Doctor en Misionología por la Universidad de Biola. Ha escrito varios libros, incluyendo Líderes que pasan la posta.

Andrés Casanueva, chileno, casado con Stella, con quien tiene 4 hijos. Es Profesor de Historia, tiene estudios de Administración, de Lingüística y de Antropología. Sirvió durante 13 años con los Traductores Bíblicos Wycliffe en América Latina. Ha sido funcionario internacional, investigador, y conferencista. Como misionero ha vivido en Estados Unidos y Costa Rica, y en Chile sirviendo durante varios años entre las comunidades Mapuche de Chile y Argentina. Ha colaborado con la creación de un Seminario para pastores indígenas, una red de Evangelización Rural y una Red de movilización misionera en su país. Durante varios años ha desarrollado su labor como maestro en la preparación de pastores rurales e indígenas en otros países, y es profesor en Seminarios e Institutos Bíblicos de algunos países de Latinoamérica en diversas cátedras, donde resalta sus cursos de Antropología Cultural orientada a misioneros

latinos. Actualmente es el Director para el Cono Sur, Brasil y Cuba con Hosanna, en su programa La Fe Viene Por el Oír. Este programa se enfoca en la oralidad.

Carlos Scott, es Presidente de COMIBAM Internacional (Cooperación Misionera Iberoamericana) y forma parte del Consejo de Liderazgo Global representando a Latinoamérica en la Comisión de Misiones de la Alianza Evangélica Mundial (WEA). El sirvió en la Iglesia de la Puerta Abierta por 25 años. De 1993 al 2003 sirvió como Pastor. El fue Director de COMIBAM Cono Sur, Vicepresidente de COMIBAM Internacional y Presidente de la Red Misiones Mundiales Argentina. En los pasados años formo parte del Consejo Directivo de FACIERA (Federación Alianza Cristiana Iglesias Evangélicas en la República Argentina). Tiene tres títulos de grado como Licenciado. Una Licenciatura en Administración de Empresas (UADE), otra Licenciatura en Seguros (UADE) y la última Licenciatura en Ministerio con Orientación Misionológica (IBBA). Carlos está casado con Alicia y ellos viven en Buenos Aires. Tienen dos hijos Daniel (27) sirviendo en el País Vasco y Jonathan (29) casado con Carol sirviendo en la Iglesia Buenas Nuevas. Tienen un nieto llamado Lautaro.

Rubén Ricca es argentino, pastor y fundador de la Iglesia Evangélica Bautista "Ministerio La gracia de Cristo" en Córdoba donde reside junto a su esposa Graciela, con quién tiene cinco hijos y dos nietos. Rubén es técnico en administración de empresas y máster en pastoral y liderazgo cristiano por la Facultad Teológica Sudamericana de Londrina Brasil (candidato), además ha realizado diferentes cursos y seminarios en institutos de capacitación teológica y liderazgo. Rubén es conferencista internacional, miembro de International Partnership Associates, Facilitador de Alianzas Estratégicas y Capacitador de facilitadores de Alianzas Estratégicas. Ex-director nacional de PMI Argentina y ex-presidente de la Asociación de Iglesias Bautistas de la provincia de Córdoba, entre otros cargos a nivel nacional.

Jesús Londoño T, colombiano. Director ejecutivo de COMIBAM Internacional desde el año 2001 a noviembre de 2009. En su país, fue director ejecutivo del Centro Colombiano de Misiones Mundiales, y director del proyecto de misiones del consejo evangélico colombiano por 7 años. Ha sido profesor de institutos bíblicos en el área de teología y misiología en Colombia. Misionero de campo desde el año 1989, fundador de la agencia misionera Avancemos y de la iglesia «Torre Fuerte» en su país. Es miembro de OC Internacional – SEPAL (para Latinoamérica). Tiene una licenciatura en teología de Vision Bible College University y una Maestría en misionología. Desarrolló un diplomado en Lingüística y antropología, además de uno en administración de la

educación superior. Está casado con Mireya, tiene dos hijas: Sarai y Julieth Alejandra. Vive en España actualmente.

Se terminó de imprimir
en los talleres gráficos de
Ediciones CC
Córdoba 419 - Villa Nueva, Córdoba
Tirada: 500 ejemplares
Octubre de 2009
IMPRESO EN ARGENTINA