

Consulta de Centros de Capacitación Misionera "Hacia la Excelencia en Capacitación Misionera"

Córdoba, Argentina, Mayo 2005

Ref: Documento

Este documento contiene información referente a la Primera Consulta de Centros de Capacitación Misionera del Cono Sur, región de COMIBAM Internacional que abarca a los países de: Argentina, Uruguay, Chile, y Paraguay. Esta Consulta fue realizada en dos partes; una en marzo del 2004 y la segunda en abril de 2005, teniendo lugar en Córdoba, Argentina, dentro del programa de la Red de Capacitación Misionera de COMIBAM Internacional, y auspiciada por la WEA y su Red de Capacitación Misionera Internacional (IMTN).

Participaron de los distintos países del Cono Sur y otros de América Latina: Rectores y decanos académicos de Facultades, Universidades y Seminarios; directores académicos de Centros de Capacitación y Escuelas Bíblicas; representantes de estructuras de envío; profesores de misiones, expertos en educación a distancia por Internet, misioneros, pastores, personal variado de programas de capacitación y otros.

Del extranjero: Representantes de la Alianza Evangélica Mundial (WEA), centros de capacitación y líderes de organizaciones misioneras que trabajan en estrecha vinculación con entidades de América Latina.

El lema de este proceso es:

"Hacia la Excelencia en Capacitación Misionera".

El presente informe está dividido en las siguientes seis secciones:

- 1. Prólogo**
- 2. Antecedentes**
- 3. Propósito General**
- 4. Objetivos Específicos**
- 5. Resultados**
- Conclusión**

Suministrado por:

Dr. Omar Gava

Director del Centro de Capacitación Misionera Transcultural (CCMT)

Director de la Red de Centros y Programas de Capacitación de COMIBAM Internacional

capacitacion@comibam.org

1. Prólogo

En estos últimos años se está notando en el mundo entero dentro de las diferentes organizaciones misioneras y también en el liderazgo de la iglesia, una creciente preocupación e interés en relación al correcto equipamiento de los misioneros transculturales antes de salir a su campo de acción. Los resultados de varios estudios que se han hecho en los últimos años por parte de la WEA y otras instituciones misioneras, muestran claramente que el retorno anticipado evitable (RAE) de los misioneros de carrera, se debe en gran parte a su deficiente (sino ninguna) capacitación pre-campo y han contribuido a esta toma de conciencia por parte de todos los actores del envío del misionero.

La iglesia en esta parte de América del Sur, es muy nueva en el envío de misioneros y no tenemos aún muchos obreros en el campo o que hayan retornado del mismo como para decir que ya podemos escribir nuestra historia. Sin embargo, agradecemos al Señor que, tomando conocimiento del alto porcentaje de obreros de distintas partes del mundo que retornan del campo antes de haber concluido su labor y escuchar que algunos de ellos (y aún sus familias) vuelven hasta destrozados como para no involucrarse nunca más en misiones, hemos comenzado a transitar el camino que nos conduzca a evitar al máximo este fenómeno desagradable y de consecuencias en algunos casos irreparables. Si bien también ya podemos registrar entre los misioneros enviados desde nuestros países algunos casos de retorno anticipado evitable, sin embargo no quisiéramos que "nuestra historia" contenga cifras abultadas pudiendo aún evitarlo. Pero lo que más nos preocupa, es el hecho de que los misioneros puedan ir a los campos de tal manera preparados y equipados, que puedan presentar correctamente el mensaje del evangelio a fin de que muchos crean y sean salvos. Sabemos que en muchos casos las oportunidades son *únicas*, y malograrlas puede significar el cierre de una puerta abierta con la consecuencia de la pérdida de una o muchísimas almas. *Esto es lo que no quisiéramos registrar en nuestro historial!*

También el alto costo en todo sentido de la preparación, envío y sostenimiento del misionero, nos invita a tomar muy en serio el tema de su capacitación a fin de garantizar su permanencia en el campo y consiguiente efectividad. Todavía tenemos mucho trabajo que hacer en el tema de despertar conciencia misionera en muchas iglesias y pastores que aún ni siquiera tratan el tema misiones transculturales y en muchos casos ni han celebrado un culto o conferencia misionera. Si continuaran aumentando significativamente los casos de retorno anticipado del campo por falta de la correcta capacitación previa, podrían ser un factor negativo muy incidente en nuestro cometido de animar e involucrar a toda la iglesia latina en el desafío misionero con el cual el Señor nos confronta. Este fenómeno desanima a toda iglesia, cuánto más a las que recién comienzan a

incursionar en el terreno de las misiones transculturales y ni que hablar de aquellas que observan pasivamente.

Dios ha comenzado un movimiento misionero en y desde América Latina hacia el mundo entero, especialmente hacia los países aún no alcanzados y queremos acompañar ese mover del Espíritu haciendo lo que nos corresponde de la mejor manera. No queremos ni hay razón para que la falta de capacitación sea la causa de abandono del campo, frustración de proyectos y desánimo de la iglesia.

2. Antecedentes

A principios de los años 90, el tema de la capacitación de los candidatos a las misiones, comenzó a ser motivo de preocupación de nuestro liderazgo lo cual concluyó en una serie de consultas nacionales sobre capacitación misionera.

Estas consultas fueron organizadas por el movimiento misionero argentino sin "banderas denominacionales". Se realizaron distintas consultas en varias partes del país dando así oportunidad a pastores, misioneros, agencias de envío e instituciones de formación teológica a expresarse con respecto al tema de la capacitación misionera.

No fue fácil tal convocatoria, ni tampoco se logró que el total de los grupos evangélicos estén representados, sin embargo, esa estrategia de participación interdenominacional en las consultas fue y es clave para el proceso que continúa. El liderazgo de nuestros países vecinos que no aplicaron esta estrategia u otra similar, todavía no han avanzado mucho en este tema aunque ya están dando pasos importantes. Como trabajamos con ellos en cooperación, creemos que nuestra experiencia les ayudará ya que la aprecian y reconocen como válida.

Hemos llegado al punto de que cuando un candidato a salir al campo misionero habla de su llamado al servicio, en la mayoría de los casos (al margen de la preparación teológica que el candidato tenga) se le pregunta: "¿a dónde hiciste o considerarás hacer tu capacitación misionera?"

Los dos resultados más destacados de esa serie de consultas (las cuales se realizaron entre los años 1991 – 1993) fueron:

1. La definición del Perfil del Misionero Latino Americano, y
2. La decisión de comenzar con un centro de capacitación para candidatos a misioneros.

Estos dos resultados pasaron a ser claves para el proceso de capacitación el cual no solo continúa sino que se perfecciona.

Durante la Consulta Internacional propiciada por la WEA en Langley, Canadá, desde el 31 de mayo – al 6 de junio de 2003, el grupo de trabajo que atendió el tema de la capacitación misionera integrado por más de 25 capacitadores representando a todos los continentes, generó una propuesta que fue elevada a la Comisión de Misiones de la WEA donde se destacaron entre otros los siguientes dos temas como prioritarios a ser atendidos:

1. Estimular la visión para la creación de centros de capacitación en lugares estratégicos donde no exista alguno, y
2. La capacitación de los capacitadores de misioneros.

Desde el 1 al 5 de setiembre de 2003, tuvo lugar en la provincia de Mendoza, Argentina, el Encuentro de Pastores, Misioneros y Líderes del Cono Sur, organizado por COMIBAM Cono Sur. En la oportunidad se realizó un taller del Foro de Capacitación Misionera del cual participaron un buen número de capacitadores de candidatos a misioneros y otros interesados en las misiones transculturales definiéndose como necesidades de mayor importancia a ser satisfechas las dos siguientes:

1. El Diseño Curricular de los Centros de Capacitación, y
2. La Capacitación Adecuada y Continua de los Capacitadores

Al final de la Asamblea de COMIBAM Int. Celebrada en El Salvador durante los días 10 al 14 de noviembre de 2003, estos dos últimos temas mencionados fueron reafirmados como la necesidad más sentida de los que atienden la capacitación de los candidatos a misioneros. A partir de allí se comenzó a trabajar en un programa/proceso que pueda dar respuesta a estas necesidades expresadas.

3. Objetivo General

*Que la filosofía de capacitación misionera integral sea apropiadamente **comprendida, implementada** de manera correcta y eficiente en los distintos programas existentes y que los **capacitadores misioneros sean capacitados adecuadamente** y a un alto nivel académico.*

COMIBAM Internacional, por medio de su Red de Centros y Programas de Capacitación Misionera, está llevando a cabo este proceso tendiente a lograr el mencionado objetivo, teniendo en cuenta las necesidades e inquietudes manifestadas por los capacitadores de candidatos a misioneros, y en base a los logros y avances obtenidos en relación a la definición del Perfil del Misionero Latino Americano más arriba citado.

Se pretende alcanzar esta meta como Red, a saber, cooperando unos con otros y con todo el liderazgo de Latino América y de la Península Ibérica, con el fin de fortalecer los centros y programas existentes y también contribuir a la creación de nuevos centros y/o programas de capacitación misionera en lugares estratégicos.

Queremos caminar y trabajar juntos, como se expresa en el lema de este proceso: **"Rumbo a la Excelencia en Capacitación Misionera"**.

Queda claro que lo más arriba citado como objetivo general, no es un propósito "arbitrario" de uno o más visionarios, de alguna institución o región y ni aún de COMIBAM Internacional, sino que es la expresión del sentir de los actores de la capacitación de las distintas regiones de Latino América.

4. Objetivos Específicos

- 4.1 Realizar Consultas de Centros y Programas de Capacitación Misionera en las ocho regiones de COMIBAM, a saber:

Región Cono Sur (Argentina, Uruguay, Chile y Paraguay)
Región Andina (Bolivia, Perú, Ecuador Colombia y Venezuela)
Región Brasil (Brasil)
Región Centro (Honduras, Guatemala, Costa Rica, Belice, Panamá, El Salvador, Nicaragua)
Región Caribe (Puerto Rico, Cuba y Republica Dominicana)
Región México (México)
Región Hispanos en América del Norte (EEUU, Canadá)
Región Península Ibérica (España y Portugal)

(La primera de ellas para el Cono Sur, ya fue llevada a cabo en dos fases - marzo 2004 y abril 2005- tal como se menciona en el enunciado de este documento).

- 4.2 Asegurar que los responsables del entrenamiento de los candidatos a misioneros, comprenden y basan sus programas en la filosofía de la capacitación integral.
- 4.3 Trabajar con los responsables de programas de capacitación, sobre el diseño curricular correspondiente a partir del Perfil del Misionero Latino Americano.
- 4.4 Trabajar con los responsables de programas de capacitación, sobre el contenido adecuado para un programa de Capacitación de Capacitadores definiendo metodologías de implementación.

5. Resultados

Habiendo ya concretado la primera de las consultas, podemos hablar de los resultados como "obtenidos" los cuales también son deseados en relación de las próximas consultas. Los tres ítems centrales que se abordaron en la Consulta fueron:

Filosofía de la Capacitación Misionera Integral
Diseño Curricular de los Centros de Capacitación
Capacitación Continua de los Capacitadores

5.1 Filosofía de la Capacitación Misionera Integral

Fue considerada la variada existencia de programas de entrenamiento misionero, tanto en su duración, forma y diseño, llegándose fácilmente a acordar que no a todos ellos se los puede considerar ni aun denominar "capacitación misionera integral". Ello nos llevó a profundizar sobre las características de los programas efectivos de la capacitación misionera integral destacándose que:

- Primero, dichas instituciones estarán orientadas consiente e intencionalmente hacia el desarrollo del carácter y las habilidades necesarias para el ministerio transcultural.
- Segundo, el centro misionero es una vida en comunidad abocada al desarrollo de las cualidades propias de la conducta cristiana y al perfeccionamiento de las habilidades en las relaciones interpersonales.
- Tercero, los centros efectivos de capacitación misionera utilizan estratégicamente el aprendizaje tanto formal como no formal. 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.
- Cuarto, una experiencia de campo significativa dentro de sus programas.
- Quinto, los centros misioneros efectivos tienen programas de estudio en estrecha relación con la tarea a desempeñar.

Se trabajó para identificar cuales son las cualidades que distinguen a los centros misioneros efectivos y sus programas de entrenamiento. Los presentes concordaron en que un programa efectivo es aquel que se dirige a atender las necesidades del candidato a misionero en su totalidad, produciendo crecimiento en cada área de su formación, a saber:

- Comprensión
- Habilidades y destrezas
- En una relación de amor hacia Dios y los hombres

La meta de la capacitación es el crecimiento de la persona

Se afirmó que la capacitación integral produce los siguientes resultados en los candidatos, condiciones imprescindibles para cualificar para la obra transcultural tal cual como hoy necesita ser hecha:

- Madurez espiritual
- Carácter y ética cristiana
- Relaciones familiares saludables
- Bienestar físico y emocional
- Correcto relacionamiento con otros
- Comprensión bíblica y teológica
- Destrezas ministeriales
- Destrezas prácticas
- Otros . . .

Los objetivos de la capacitación se logran por programas que aplican:

- Los métodos adecuados
- En contextos apropiados

5.2 Diseño Curricular

Se abordó esta área tomando como punto de partida el Perfil del Misionero Latino, aceptando que en él se expresan los “resultados” de la capacitación en términos de destrezas y actitudes que el candidato debe tener y expresar. Así se avanzó sobre la premisa de que la capacitación basada en resultados es efectiva. El Centro de Capacitación Misionera Transcultural presentó el siguiente ejercicio de un trabajo que realizaron para la determinación de su diseño curricular, trabajo que sirvió como guía útil e ilustradora con respecto al uso del perfil en la conformación del programa de entrenamiento misionero integral:

■ El equipo del CCMT realizó y examinó exhaustivamente las 14 diferentes áreas que conforman el conocido Perfil del Misionero Latino con sus respectivos 128 ítems correspondientes al total de las áreas, pasando a determinar la responsabilidad correspondiente a su logro. Se identificaron las siguientes competencias:

- Responsabilidades personales
- Responsabilidades correspondientes a la iglesia local
- Responsabilidades correspondientes a instituciones teológicas
- Responsabilidades correspondientes a la agencia de envío/recepción
- Responsabilidades exclusivas del centro de capacitación

Si bien no se pueden considerar estas cinco áreas como “un absoluto” o ser miradas como “compartimientos estancos”, a la hora de determinar qué aspectos del perfil deben ser logrados o perfeccionados dentro del programa de un centro de capacitación, esta determinación sirve para:

- No trabajar sobre aspectos que deben ser logrados por el candidato en sí o por otros actores de su formación misionera.
- Establecer los pre-requisitos
- Determinar el programa de materias necesarias, perfil de los profesores, el entorno en que el programa debe desarrollarse, tiempo de duración y dinámica en general.

Creo conveniente insertar a continuación parte del trabajo al respecto realizado por el Dr. Jonathan Lewis, ya que el contenido del mismo condujo a definir con claridad y satisfactoriamente el tema en cuestión.

EL PERFIL PARA CAPACITAR UN MISIONERO LATINOAMERICANO

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: ¿Qué 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 mensurables. "Sabe manejar la Biblia adecuadamente" puede ser una de las capacidades cognoscitivas del perfil, pero "adecuadamente" puede significar distintas cosas, según el caso. Algunas instituciones 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/u observación.*

*Capacidades **afectivas o emotivas** como: "desarrolla una relación íntima con Dios" o "tiene pasión por las almas", son más 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 son demostrables 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 nacional e internacional. La **educación formal** responde a normas académicas e institucionales llevada 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; se logra más "contagiando" 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 la comunidad** y buscan principalmente la formación cualitativa del individuo. Cada uno de estos elementos filosóficos tiene 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 logran únicamente por experiencia. Otras, como la "transferencia" de actitudes se logran en manera informal.

Contextos

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

5.3 Capacitación de Capacitadores

Este tema se abordó comenzando con la definición del Perfil del Capacitador de Candidatos a Misioneros lo cual resultó en el siguiente trabajo:

Áreas Generales	Capacidades, Cualidades y Calificaciones						
Fundamentos, Filosofía, y Teoría	Parte de una cosmovisión bíblica	Sabe diferenciar entre principios bíblicos y formas culturales	Opera en dependencia del Espíritu Santo	Entiende el concepto de capacitación integral (enfocada en toda la persona)	Conoce los principios de respuesta y creatividad en distintos contextos	Es capaz de reflexionar	Valora el proceso de evaluación justa y solidaria
	Promueve el desarrollo de sus educandos sin sentirse amenazado	Entiende que la gente tiene distintas formas de aprendizaje	Promueve espacios para una capacitación “constructivista”	Sabe de las escuelas de pedagogía	Valora la interdependencia en el aprendizaje	Conoce los principios de educación de adultos (andragogía)	
Estrategias de Aprendizaje	Incorpora experiencias vivenciales transculturales y otras	Aplica la pedagogía de la problematización (estudio de casos)	Conoce y ejerce el rol de mentor	Utiliza herramientas apropiadas al contexto de aprendizaje	Adapta espacios para facilitar el aprendizaje	Conoce y aplica las técnicas del facilitador	Maneja dinámicas de grupos
	Sabe conducir grupos de aprendices	Aplica técnicas de rol – play	Utiliza métodos de evaluación continua basados en los resultados deseados	Sabe comunicar eficazmente			
Implementación y Administración	Aprovecha los recursos humanos disponibles	Conoce y aplica los principios de administración de recursos humanos	Valoriza la integridad en la administración financiera (rendición de cuentas)	Valora y utiliza técnicas adecuadas de promoción y difusión	Conoce las técnicas de elaboración de proyectos	Integra a todos los actores de la capacitación (iglesia, agencia, pastores, profesores, etc.)	Reconoce la importancia de informar y agradecer al equipo de apoyo
	Implementa un sistema de evaluación y ajuste	Domina las técnicas para la elaboración de una disciplina	Elabora programas de capacitación integral	Implementa un sistema de evaluación y ajuste	Crea planes de aprendizaje con objetivos claros y métodos adecuados		
Criterios de Selección	Está vinculado a una iglesia	Refleja a Cristo en su vida	Tiene una formación equivalente o superior a la tarea asignada	Demuestra una conducta coherente con el propósito de la capacitación	Sabe trabajar en equipo	Procura alcanzar la excelencia en las cualidades de un capacitador	Acepta sus limitaciones y aprovecha sus potencialidades
	Elabora proyectos para realizar sus potencialidades (auto – gestión)	Es apto para enseñar	Demuestra una ética cristiana coherente				

Este fue un ejercicio que generó un diálogo muy provechoso. Se trabajó de la misma forma en que oportunamente se elaboró el Perfil del Misionero. Lo hicimos por grupos para luego presentar los trabajos y buscar el consenso entre todos los participantes.

Al considerar el Perfil logrado, todos concordamos en que los cursos existentes, si bien brindan herramientas que son útiles para su entrenamiento, no satisfacen para cubrir todas las áreas identificadas.

En su trabajo sobre el uso de un perfil, J. P. Lewis dice: *"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" auto-didácticos...la capacitación de profesores de misiones y misionólogos recae principalmente sobre los seminarios con sus programas formales"*.

Por último, se decidió que, como resultado central de la consulta se trabajará en un programa integral de Capacitación de Capacitadores a nivel de maestría a fin de satisfacer esta sentida necesidad en el movimiento misionero latino americano. Hubo un diálogo muy enriquecedor sobre metodologías y formas para su implementación, formándose una comisión que trabajará para tenerlo listo en breve y así ofrecerlo a los capacitadores de candidatos a misioneros.

Conclusión

Como se mencionó más arriba, COMIBAM Internacional continuará con el programa de Consultas en sus ocho regiones donde estos temas serán abordados y seguramente enriquecidos por cuantos participen de las mismas.

Estamos muy animados con el comienzo de esta labor que hemos en fe asumido, ya que hemos adelantado mucho en relación a los objetivos propuestos y logrado resultados importantísimos para continuación y perfeccionamiento del proceso en el cual estamos inmersos.

Dios tiene siervos suyos donados en distintas partes que le sirven en la capacitación de los candidatos a misioneros, los cuales, en cada una de las consultas han de contribuir para que todos juntos cooperemos y así podamos enriquecer este proceso y unidos caminemos...

"Rumbo a la Excelencia en Capacitación Misionera"