

CONSULTA DE CAPACITACIÓN REGIÓN MEXICO
COMIMEX - COMIBAM Internacional

**de 2007 – Centro Chulavista, México “VALORIZACIÓN DE LA
CAPACITACIÓN MISIONERA INTEGRAL”**

Julio 3 al 6 de 2007

Documento

Estimados colegas en “la Misión” de Dios.

Confirme al proyecto de COMIBAM Internacional de llevar a cabo consultas sobre capacitación misionera en sus ocho regiones, se ha realizado con éxito la correspondiente a LA región México sobre la cual informamos en este comunicado.

Desarrollo

Un grupo de Capacitadores de la región México, representando a Institutos, centros y programas de capacitación y agencias de envío, nos hemos reunido entre los días 3 al 6 de Julio de 2007 en el Centro Chulavista de Cuernavaca llevando a cabo la Consulta de Capacitación Misionera correspondiente a la región México.

Bajo el lema **“VALORIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN MISIONERA INTEGRAL”**, se abordaron los siguientes temas de interés general para los asistentes:

1. Uso del Perfil del misionero
2. Capacitación de Capacitadores
3. Capacitación del misionero en el Campo
4. Reflexiones sobre los resultados de la consulta temática sobre capacitación en Granada España.

1 Uso del Perfil.

En la oportunidad en que se afirmó la filosofía de la Capacitación Misionera Integral que debe regir a los centros y programas de capacitación misionera y se trabajó alcanzándose resultados satisfactorios sobre el adecuado Diseño Curricular a partir del Perfil del Misionero Latinoamericano.

Los presentes fueron orientados detalladamente usando el perfil del misionero mexicano ya elaborado oportunamente en la región. Se consideró la utilidad del uso del perfil en el amado de un programa de capacitación y su diseño curricular. Se constató la importancia del perfil al momento de evaluar constante y periódicamente nuestro accionar como capacitadores.

En trabajos grupales se puso en evidencia el alto nivel de comprensión que obtuvieron los participantes sobre el tema.

Trabajo sobre algunos puntos tomados del perfil del misionero Mexicano.

D. Relaciones con la iglesia y equipo.

3. Mantiene buena relación y comunicación con los que lo enviaron: Implementar una clase donde los candidatos aprendan a establecer una relación y comunicación eficaces con su pastor. Que el candidato se comprometa a reportarse.

5. Sabe promover su ministerio efectivamente y es un movilizador: Buscar oportunidades para practicarlo y desarrollarse.

8. Se relaciona bien con el personal de otras agencias misioneras: Vida en comunidad, liderazgo compartido y trabajo en equipo.

E. Bienestar personal y familiar.

4. Maneja los fracasos efectivamente: Mentoría, cuidado pastoral personal, consejería.

5. Tiene un adecuado conocimiento de sí mismo y está comprometido con su desarrollo continuo: Discipulado específico al respecto, seguimiento de áreas a crecer.

6. Muestra sabiduría en sus hábitos de trabajo: Los centros deben tener un horario balanceado, los maestros y líderes deben dar el ejemplo. Los candidatos deben recibir enseñanzas al respecto.

7. Tiene buenos hábitos de nutrición: Un tiempo de entrenamiento físico.

12. Entiende principios bíblicos acerca de la sexualidad (para los casados): Clases de discipulado al respecto. Sobre relaciones, sexualidad, diferencias, etc.

17. Se relaciona apropiadamente tanto con solteros como con casados (para los solteros): Clases de discipulado al respecto.

18. Es consciente de los retos de ser soltero/a en un contexto transcultural: Que se dicten clases en los centros y se ministre acerca del tema.

F. Áreas prácticas.

1. Hace trabajos de la vida diaria con prontitud, sensibilidad cultural y humildad: Que los candidatos realicen trabajos en el centro de capacitación para que sean observados.

2. Mantiene su hogar limpio y en orden: Supervisar el orden y la limpieza de los dormitorios.
3. Sabe aplicar primeros auxilios: Curso de primeros auxilios con el libro "Donde no hay doctor".
4. Domina áreas ocupacionales de acuerdo a sus aptitudes: Empezando con una evaluación de aptitudes, enseñanzas prácticas, talleres.
5. Sabe crear e implementar con integridad su plan financiero personal/familiar: Clase acerca de finanzas y misiones. Libro de finanzas personales (algo práctico) que será supervisado.

Liderazgo/administración

7. Se mantiene actualizado en las tecnologías apropiadas para la comunicación y su ministerio: Cursos de computación y manejo de programas.
8. Realiza su trabajo con excelencia demostrando el fruto del Espíritu: Curso de liderazgo, hablar de trabajo de excelencia, oportunidades donde se pueda demostrar.
11. Consigue y utiliza recursos para sus proyectos (mayordomía): Realizar proyectos y presentar presupuestos.
12. Colabora con sabiduría con el cuerpo de Cristo: Discipulado, madurez, práctica.

Q. Reproducción de iglesias saludables.

1. Conoce ocho características cualitativas para ser una iglesia saludable: Cursos acerca del tema y de plantación de iglesias.
4. Sabe como plantar iglesias y equipar a los creyentes para que las iglesias sean autóctonas: Prácticas con alguien que ya está haciendo lo mismo.
9. Conoce los principios de alianzas estratégicas: Cursos sobre alianzas estratégicas.

S. La práctica misionera

1. Orientar al que recibe al estudiante en su práctica.
2. Vive en una familia de la cultura anfitriona.
3. Muestra espíritu de aprendizaje.
4. Se dedica a aprender el idioma local.
5. Estudia la cultura local.
6. No ejerce ministerio público, solo de persona a persona.

La práctica misionera corresponde primero a la escuela transcultural, esta capacitación se encuentra en el currículo con las siguientes materias:

- Antropología cultural: Estudia básicamente la cultura y diferentes culturas en el mundo. Y con ello se pretende entender su propia cultura y poder estudiar y entender la cultura donde se desarrollará. Que los alumnos tengan todas las herramientas necesarias. Método: estudio de libros de Antropología cultural, dramatizaciones de los problemas relacionados con no comprender la cultura, choque cultural, trabajo en equipo.
- Cosmovisión: Aprender el concepto universal de la vida cotidiana de otras culturas y con ello tener las herramientas necesarias para entender su propia cosmovisión. Método: Estudio de libros, dramatizaciones, trabajo en equipo.
- Lingüística: Se ofrece por tres semanas en donde se aprende el funcionamiento y el uso del idioma. Las primeras dos semanas serán de estudio y la tercera será la semana de práctica. También se invitará a las personas que hablen el idioma de estudio para que interactúe con los alumnos.
- Práctica: Esta materia se hará en 10 semanas, en donde el estudiante se trasladará al campo, vivirá con una familia anfitriona y estará bajo la dirección de un coordinador. Se le orienta para entregar después de la quinta semana un cuestionario relacionado con la manera de vivir de la etnia. Este cuestionario refleja:
 - a) Concepto de Dios de la etnia, cómo ven a Dios en cuanto a sus miedos
 - b) Relaciones de mujeres y hombres
 - c) ¿Cuál es el lugar de los niños?
 - d) La situación política
 - e) La situación económica
 - f) ¿Cómo enfrentan las crisis?
 - g) ¿Cuál es el trato y posición de los solteros?
 - h) ¿Cómo es la relación de los matrimonios?
 - i) ¿Cómo resuelven los problemas?

También se enfocan a la vida del estudiante, en donde se lo evaluará desde la primera hasta la última semana. Teniendo en cuenta: estudio bíblico y oración, o sea su vida devocional.

Al terminar sus 10 semanas se le entrega al coordinador un proyecto donde refleja el grado de accesibilidad en la cultura, y se evaluarán los puntos buenos y malos. Es importante enfocar que en este tiempo el estudiante escribirá su carta de oración para seguir teniendo contacto con él en este tiempo.

2 Capacitación de capacitadores.

Este tema también fue de mucho interés para los asistentes y se consideró la posibilidad de que para 2008 pueda comenzar a implementarse en México un programa modular de maestría similar al que se está ofreciendo en el Cono Sur. Cabe recalcar que dos directivos del Seminario Bíblico de Puebla están realizando tal programa que se dicta en el Cono Sur y recomiendan su implementación en la región.

3 Capacitación del misionero en el Campo.

Líderes de la región, están trabajando en la elaboración de un proyecto que contempla satisfacer esta candente necesidad la cual nos ha llegado como un pedido clamoroso por parte de los misioneros durante COMIBAM Granada.

Se trataron diferentes aspectos del tema, entre ellos la viabilidad de su instrumentación, las distintas alternativas y formatos, etc.

4 Reflexiones sobre los resultados de la consulta temática sobre capacitación en Granada España.

Distribuidos en distintas mesas de trabajo, los participantes recibieron por parte del facilitador, la lista completa de las, problemáticas, preguntas, inquietudes, propuestas y sugerencias que se vertieron durante la consulta temática de capacitación en Granada. Seguidamente se trataron los temas más relevantes y de interés para la región y se llegó a conclusiones definidas que arrojaron luz y dieron respuesta a varios interrogantes e inquietudes planteadas.

Se trabajó con entusiasmo entendiendo lo relevante del análisis y conclusiones lo cual servirá para que adecuemos nuestro accionar a la realidad del campo.

Esta es la lista de temas abordados y las notas realizadas:

Planteo de problemas y recomendaciones en base a la consulta realizada en el III Congreso COMIBAM.

(Los distintos Ítems están designados tal como los han puesto los participantes. Algunas secciones han sido entregadas sin título y así las transcribimos)

1. Lo bicultural

Problemas:

- No se cuenta con programas adecuados de inmersión y no se sabe definir que tiempo de inmersión es óptimo.
- No se dan las herramientas e información adecuadas por falta de conocimiento del campo.
- Se piensa solo en la práctica bicultural pero no en el equipo multicultural con que se va a trabajar.

Recomendaciones:

- El plantel docente debe hacer visitas periódicas al campo por determinado tiempo y entrevistarse con los misioneros latinos de diferentes agencias.
- Informarse sobre material escrito con perfiles de etnias, cursos y capacitación. Incorporar docentes extranjeros, enviar a los candidatos a trabajar en equipos transculturales, invitar gente de distintas culturas para interactuar, conocer gente de las diferentes culturas a nivel local, aprovechar los recursos que hay en las universidades (estudios interculturales, conferencistas extranjeros, etc.).

2. Lo bicultural

Problemas:

- Llevar la cultura del país de origen hacia el país receptor
- Mezclarse con el paganismo, sincretismo.
- Falta de definición de hasta donde se puede ir con la inmersión. Ej: leer el Corán, orar.
- Las mujeres solteras desconocen como comportarse en determinadas culturas.
- Se puede perder el significado del mensaje sino se es bicultural.

Recomendaciones:

- Que el enfoque de la enseñanza brinde las herramientas para adquirir la nueva cultura, y no transferir la cultura del país de origen.
- Informar a los candidatos acerca del problema de hasta donde ir con la inmersión transcultural y definir un criterio. El centro y la agencia deben dar recomendaciones.
- Si las mujeres solteras van al campo a corto o largo plazo deben tener la orientación o mentoreo de al menos un misionero con experiencia. La mujer deberá saber previamente cómo relacionarse con el sexo opuesto y cómo debe manejarse en la cultura.

3. Capacitación especializada

Problemas:

- No existe capacitación continua.
- Falta de capacitación integral (para la familia, niños, etc.).

Recomendaciones:

- Dejar que el candidato viva su propio proceso de decisión, no presionarlo. Orientar si es necesario. Culturalmente en México la gente dice lo que quiere escuchar. Levantar los criterios de selección de candidatos, para descubrir si está realmente llamado a las misiones. Definir un perfil de candidato.

4. Capacitación

Problemas:

- La cosmovisión cristiana no prevalece (en la familia por ej.). Falta de conocimiento y estudio de la Biblia.
- Falta de conocimiento acerca de cómo levantar finanzas y/o generar su propio apoyo financiero.
- Falta de conciencia de los misioneros para capacitarse, muchos se van al campo sin capacitación previa.
- Falta de misión integral.
- Falta de conexión entre iglesias, centros y agencias de envío.

Recomendaciones:

- Que los centros den cursos donde se asegure el estudio de la Biblia.
- Informar sobre las distintas maneras de levantar finanzas.
- Primero entrenar al estudiante a confiar en Dios para sus finanzas y promover el auto financiamiento. El énfasis de una presentación en una iglesia tendría que

ser que es lo que Dios está haciendo en el candidato y no una mera recaudación de fondos.

5.

Problemas:

- Falta de definición de trabajo de las diferentes partes que intervienen en el proceso de envío de misioneros (centros, agencias, iglesias). Es necesario además definir el rol de un facilitador para la creación de alianzas estratégicas. Por ejemplo para cuidado pastoral en el campo.
- Falta de un presupuesto integral para el misionero (obra social, seguro médico, aguinaldo, etc.).
- Falta incorporar en el perfil del misionero los derechos que tiene como misionero (no solo las obligaciones).
- Falta de planificación, pensar en el retiro.
- Falta de conocimiento de manual de campo.

Recomendaciones:

- De los participantes en el cuidado pastoral del misionero, uno o dos deben ser facilitadores. Estos deberán manejar información de todos los participantes para saber quién tiene a cargo el cuidado pastoral.
- Pedir a PMI manual de campo para su difusión.

6. Relaciones interpersonales - carácter

Problemas:

- No sabemos trabajar en equipo y vemos como raíz falta de humildad que da como resultado egocentrismo e individualismo.

Recomendación:

- Antes de ingresar al centro de capacitación o mientras este estudiando el candidato debe tomar un curso de formación de carácter, relaciones interpersonales y resolución de conflictos.

Paradigma:

- El mexicano en general no sabe trabajar en equipo porque tiene carácter débil, por su entorno familiar y la carencia de una identidad propia. Le hace falta el señorío de Cristo para formar un carácter e identidad bíblica.

Propuesta:

- Que el candidato a misionero establezca una relación de mentoreo con un cristiano maduro que le ayude formar su carácter y relación con Dios. Esto debe mantenerse de por vida.

7. Capacitación integral

Problemas:

- Más del 50% de los misioneros salen al campo sin una buena preparación.
- No hay capacitación para la iglesia y el pastor.
- No hay suficiente comunicación entre las agencias de envío y los centros de capacitación, agregando que las agencias se está convirtiendo en agencias de envío.

Recomendaciones:

- Se propone un estándar para los centros de capacitación basados en el perfil del misionero.
- Que el centro de capacitación establezca una relación pastor-iglesia del candidato para asegurar que la iglesia entienda su responsabilidad ante Dios del envío y el entrenamiento de su candidato. Puede darse un curso de misiones, realizar una conferencia misionera o establecer un comité de misiones.
- Que los centros de capacitación realicen alianzas estratégicas con las agencias de envío. Que las agencias de envío conozcan de cerca el sistema de entrenamiento de cada centro de capacitación.

Recomendaciones:

- Desarrollar mecanismos de capacitación, más se puede lograr énfasis en vivir lo que aprenden por medio de mentoría y cuando los maestros del centro conviven con los estudiantes.
- El trabajo en equipo puede ayudar en la transformación del carácter, relaciones interpersonales.
- Es necesaria la capacitación teológica y en el campo (práctica), ayudarán a hacer un buen trabajo.
- Es mejor el trabajo multicultural que el bicultural, es necesario el entrenamiento desde el inicio de su capacitación.
- En la capacitación especializada se recomienda tener metas específicas, usar lazos con otras agencias que ayudarán a complementar aprovechando los recursos existentes.
- La transformación del carácter es importante y se adquiere en el campo.
- Es necesaria la actitud de aprendiz, esta actitud debe prepararse con madurez y humildad.

8. Capacitación integral

- La formación debe provocar las emociones, se debe aprovechar a soltar lo que hay dentro en un ambiente de confianza.
- En lo físico ayudar a mantenerse en buena condición, animar a los sedentarios. Chequeo físico antes del ingreso a la escuela.
- En el centro de capacitación nos preguntamos: ¿Hasta qué punto se disponen las estructuras para la disciplina?
- ¿Se implantan al principio de la capacitación las normas de disciplina? Hora de levantarse, devocional, estudio, mentor, etc. Es importante.
- Capacitación en el espíritu, tanto el alumno como el maestro necesitan tiempo con Dios para que el Espíritu Santo les hable.
- El carácter florece en circunstancias de familias, en ciertos deberes, normas ajenas a la cultura.
- Los alumnos son desafiados (puntualidad, asistencia)

- También en actividades físicas.
- El punto es sobrellevar la vida con los demás, es parte de la conciencia en relación con los demás.
- Todo misionero debe tener una ocupación u oficio.

9. Capacitación de la mujer

- Es una realidad que no hay capacitación especializada de mujer soltera o casada. Es más trabajo de la agencia y redes.
- Importancia de comunicarse agencia-redes-escuela.
- Es importante que en el caso de un matrimonio los dos tengan el llamado y los hijos también estén de acuerdo. Si no hay un acuerdo y hay desilusión cuando se llega al campo esta amargura también se presenta en el hombre.
- Importancia de la capacitación adecuada de acuerdo al candidato.
- Es necesario capacitar a los misioneros en visión cultural y para compartir un evangelio a través de una vida secular.

10.

- Contextualización, experiencia previa transcultural del alumno.
- Preparar al candidato para el choque transcultural.
- Preparar al candidato para su regreso al país.
- Que el misionero nacional ayude por medio de su experiencia los posibles errores que se podrán cometer y que esta ayuda sirva para entender la cosmovisión cristiana y secular.
- El candidato debe tener las siguientes cualidades antes de salir de su iglesia: vida centrada en Cristo y una vida de acuerdo a los principios bíblicos.
- Apoyo a los matrimonios biculturales en conceptos, principios y en la vida cotidiana (práctica).
- La agencia y la iglesia se deben dedicar al pastoreo del candidato.
- Debe haber capacitación cuando el misionero regresa luego de un choque transcultural.
- La agencia y el centro deben promover la transferencia de conocimientos.
- Los hijos de los misioneros deben tener una capacitación de acuerdo a los países donde van.

11.

- El mentor tiene que involucrarse mucho y motivar el carácter de Cristo en el candidato.
- Importancia de la preparación de los padres en cuestiones de la vida diaria de sus hijos.
- Los capacitadores deben buscar actualizarse con experiencias en otras partes del mundo, en otras culturas.
- Comunicación fluida del obrero con la iglesia. Un retroalimentación con reportes para mantener los vínculos.

12. Trabajo en equipo en el campo

Recomendaciones:

- Entrar en contacto con el equipo para ver en qué necesitan apoyo.
- Llevar adelante un plan de acción que incluya enseñanza sobre trabajo en equipo, conocer el contexto del equipo, conocer las diferentes denominaciones de los miembros del equipo, asistir a las iglesias para ver cómo desarrollan su culto.
- Ver el proceso de envío como un todo en cual cada uno de los actores debe llegar a un nivel de excelencia (pastores, líderes e iglesia local, centros de capacitación y agencias de envío).
- Cuidado integral del misionero en el campo y su familia.
- Existencia de un plan conjunto para las actividades del misionero cuando se reintegre al su país de origen.
- Involucrarse en la iglesia local.
- Que los misioneros cuando vuelven al campo vuelquen su experiencia en los centros de capacitación.
- Educar a las organizaciones enviadoras a no esperar resultados inmediatos en lo numérico. Dar al misionero tiempo para que se inserte en la cultura.
- Que el centro contribuya a formar el carácter del candidato.
- Que el candidato tenga enseñanza formal e informal.
- Capacitar a los capacitadores.

13.

Problema:

- Actitud de superioridad y de ponemos como grandes profesores.

Recomendaciones:

- Enfatizar la necesidad de ser buenos observadores de la cultura.
- Implementación de actividades prácticas.
- Implementación de cursos de estudio.
- Fomentar una motivación correcta del servicio a Dios, siendo esta motivación Dios mismo y no la necesidad.
- Un buen balance entre lo académico y lo práctico, proveyendo habilidades para la vida cotidiana.
- Mantener la comunicación de expectativas claras y reales en la iglesia, agencia y el centro de capacitación.
- Enfatizar los principios bíblicos demostrados a través del testimonio personal, haciendo énfasis en el carácter y vida del misionero.
- Enseñarles a estudiar y observar la cosmovisión personal y de la etnia de enfoque para presentar los principios bíblicos al contexto de su cultura.
- Mantener una formación de carácter a través de mentoría que fomente los valores cristianos.

14.

Problema:

- Equipos con el concepto del campo y base enviada.

Recomendaciones:

- Anexar otros ministerios con experiencia y para enriquecer el currículo.

15.

Problema:

- El misionero entra como un “sabelotodo”, sin dejarse enseñar por un nativo.

Recomendaciones:

- Que los candidatos aprendan (apoyados en materias) a detectar los bíblicos del grupo al que van, para respetarles e identificarse con ellos.
- Incluir en el plan de materias temas sobre: “estilo de liderazgo de Jesús”, “servicio comunitario”.
- Que los estudiantes realicen trabajos de limpieza y/o mantenimiento de las instalaciones.

16.

Problema:

- La soledad del misionero

Recomendaciones:

- Mantener comunicación constante con familiares, amigos e iglesia enviada.
- Aprender a hacer amigos en la nueva cultura.
- Usar como base materias como: “Relaciones interpersonales” y/o “Comunicación efectiva”.

Problema:

- Capacitación del misionero y su familia.

Recomendaciones:

- Incluir materias y actividades que involucren a la esposa e hijos.
- Flexibilidad en el programa educativo para que la esposa pueda llevar las materias más básicas.

17.

- Modelos de trabajo de agencias
- La importancia de equipos.
- Riquezas de equipos multiculturales, resolución de conflictos.

- Cómo funcionan los equipos, tipos de equipos, ventajas y desventajas.
- Evaluación de temperamentos, cómo se complementan.
- Equipos de trabajo/ministerio.
- Presionarlos intencionalmente (situaciones físicas, competencias).
- Dar a cada uno la oportunidad de ser líder en alguna ocasión.

Descubrir modelos:

- Promover reuniones con las iglesias locales.
- Invitar a los pastores a dictar clases.
- Ofrecer ministración de los estudiantes, como evangelistas por ejemplo para las iglesias locales con una evaluación de parte del pastor.
- Intercambio de posibilidades con otras instituciones.

18.

A tener en cuenta por las iglesias cristianas:

- Concientizar al estudiante de la importancia de hacer alianzas estratégicas y no trabajar independientemente de otros grupos e iglesias.

Resolver conflictos:

- Dar cursos, modelar en el instituto, ayudar a los estudiantes a vivirlo en el instituto.

Sanidad interior:

- Identificar sus necesidades por medio de entrevistas antes de ingresar.
- Hacer uso de profesionales en la resolución de problemas fuertes, antes de entrar al instituto si es posible.
- Hacer uso de mentores, libros, consejería.

Capacitación de la mujer:

- Capacitar la mujer igual que al hombre, la agencia es responsable de orientar a la mujer en trabajo de campo. Los centros deben contribuir a este cometido.

19.

Cursos unificados:

- Formar un consejo de personas reconocidas en misiones latinoamericanas para dar aval a los institutos de capacitación (cada tres años).

Conclusión

Lista de inquietudes, problemas y necesidades a tratar planteados por los participantes:

- Hacer contactos
- Alianzas
- Necesidades de cooperación misionera para candidatos
- Llamado a programas de capacitación a ofrecerse en centros
- Informarse de la oferta
- Enfoque en 10/40
- Saber en qué ayudar como centro
- Educación informal
- Mentoría personal
- Trabajo en equipo
- Interés en diferentes formas de capacitación
- Diferentes ciclos de la capacitación del misionero antes, durante y después del campo.

Todos los presentes hemos evaluado y afirmado como trascendente esta Consulta y sus resultados. Los avances en el tema de la capacitación misionera integral, no deja de alegrarnos y sorprendernos.

Cabe destacar la dedicación de los responsables de la región y demás hermanos que hicieron lo mejor para que la consulta sea de gran bendición y trascendencia para todos.

Continuamos la tarea en la confianza de la guía infalible del Espíritu de verdad, el cual nos continuará orientando **“Rumbo a la Excelencia en Capacitación Misionera”**, conforme al lema y cometido de COMIBAM Internacional en apoyo constante y servicio efectivo al movimiento misionero Ibero Americano.

Rogamos sumarse en oración.

Omar Gava - Coordinador

Director Red de Centros y Programas de Capacitación

COMIBAM Internacional

capacitacion@comibam.org www.comibam.org