

**REPORTE GENERAL DEL  
III CONGRESO MISIONERO IBEROAMERICANO**  
Noviembre 13 al 17 de 2006, Granada - España

### **Introducción**

Es un gozo enorme como COMIBAM Internacional, presentar este reporte preliminar de lo que aconteció en el III Congreso Misionero Iberoamericano. Como es sabido, este congreso es parte de un proceso emprendido por COMIBAM hace dos años y denominado: “Proceso COMIBAM III”. Dicho proceso busca hacer una evaluación profunda y esmerada del actuar de la fuerza misionera iberoamericana con el fin de presentar propuestas serias y fundamentadas de ajustes y cambios en el accionar misionero. Este proceso todavía cuenta en su haber con dos años más de trabajo en el área de investigación y análisis que se desarrollarán en los años 2007 y 2008 tanto en los enviados desde Iberoamérica como en los receptores en los campos de misión.

Después de haber vivido juntos momentos emocionantes de compañerismo y reflexión, de análisis y de crítica, momentos de oración y de proyección futura, ahora nos queda la tarea de pensar concienzudamente de cómo todo este conglomerado de sentimientos, emociones, pensamientos e ideas pueden ser puestos al servicio del movimiento misionero iberoamericano y de los cambios que este tiene que generar con miras a potenciar su trabajo entre los no alcanzados.

Queremos resaltar que este reporte no pretende en ninguna manera ser un reporte exhaustivo y analítico dado que en nuestra agenda de trabajo está proyectada la producción de materiales de gran envergadura para el próximo año como resultado de este esfuerzo. Pretendemos con este informe no perder el “momentum” que Dios ha avivado en nuestro medio y tener la información primaria a la mano para compartirla con otros y para continuar la reflexión que se debe suscitar después de un evento como el de Granada. Lo que encontrarán en este documento es una evaluación sencilla que tiene como objetivo mostrar las tendencias que se han comenzado a dar desde el congreso. Esperamos que los conceptos y las conclusiones objetivas y finales puedan ser procesadas para el año que viene.

### **El congreso en estadísticas**

Asistentes	1.958
Países de Iberoamérica representados	25
Regiones de COMIBAM representadas	8

#### Perfil de los asistentes y cantidades

Pastor	410
Educador misionológico	104
Empresarios en misiones	62
Líder de agencia o estructura de envío	141
Líder de movimiento de intercesión	33
Líder o director denominacional de misiones	171
Líder de programa de (AUE, alianzas, cuidado integral)	65
Director de movimiento misionero nacional	25
Misioneros invitados (becados por COMIBAM)	288
Observadores internacionales	77
Presidente denominacional o de consejos evangélicos	31
Staff	35

Voluntarios	140
Otro	378

#### Otros porcentajes de interés

Hombres	60.31 %
Mujeres	39.69 %
Solteros	20.78 %
Casados	77.68 %
Viudos	1.53 %
Menores de 25 años	2.33 %
Entre 26 y 35 años	14.59 %
Entre 36 y 45 años	27.77 %
Entre 46 y 55 años	25.95 %
Más de 55 años	13.00 %
No conocida o registrada	16.35 %

### **Reporte preliminar de la fase I del proyecto de investigación Fase I – Misioneros de campo**

El reporte preliminar presentado a todos los asistentes al congreso y que se denominó: “Fortalezas y debilidades del movimiento misionero iberoamericano” fue conducido por el director del proyecto el Dr. Leví Decarvalho que explicó en primera instancia cuáles han sido las metas propuestas y la estrategia delineada para llevar a cabo este proyecto que tiene como fin reunir elementos de juicio para emprender cambios o ajustes necesarios en la tarea misionera.

El desafío fue presentado bajo una pregunta muy elocuente: ¿Qué haremos con toda esa información? Las estadísticas representan vidas preciosas puestas al servicio del Señor y Dios las ha confiado en las manos de la iglesia iberoamericana. ¿Qué podemos y debemos cambiar y cómo lo vamos hacer?

También se presentó una panorámica de los perfiles que se han tenido en cuenta en el proceso de la investigación con lo obreros, contando entre otros: mega esferas, grupo teológico, tiempo de servicio, género, estado civil, tipo de trabajo (ministerios), edad, país de origen, país de servicio, estructura de envío, etc.

Veamos algunos de los temas puntuales que se abordaron en el congreso como muestra de los resultados preliminares de la investigación y las tendencias que se están reproduciendo en dichas áreas:

#### 1. Capacitación bíblica y misionológica. *Antes de salir y después de llegar al campo.*

Cursos específicos:

- En general, los estudios de misionología son relegados a un plan secundario si son comparados con los estudios bíblico-teológicos.
- Los estudios de aprendizaje de lenguas, antropología cultural y cursos prácticos son todavía incipientes en la mayoría de los casos.

Cursos de “reciclaje”:

- Menos de ¼ de los obreros reportan haber tomado cursos de actualización desde que llegaron al campo.

## 2. Especialistas de campo

- Es incuestionable que el obrero necesita recibir ayuda para sus problemas de campo.
- Por ende, la necesidad de formar especialistas en distintas áreas.
- Más de la mitad no cuenta con ayuda especializada.
- El número de especialistas actualmente en formación es muy pequeño en relación a la demanda por ese tipo de ministerio.

## 3. Presupuesto y elección de campo y ministerio

- Más de la mitad de los obreros tiene la responsabilidad de levantar su propio sostén.
- Son pocas las iglesias que se han comprometido con la totalidad de las necesidades financieras de sus obreros.
- Hay poca participación de las iglesias y agencias en la elección del campo y ministerio de sus obreros.

## ¿Qué significa todo esto?

- a. Un alto porcentaje de los obreros que trabajan en otros contextos culturales no han sido adecuadamente preparados para ello.
- b. Los estudios de misionología todavía son insuficientes o inexistentes en muchos casos.
- c. La mayoría de los obreros no recibe la ayuda especializada que necesita para resolver sus problemas de campo.
- d. El número de especialistas de campo es insignificante en comparación con las necesidades de los obreros y no va en aumento como debía.
- e. La mayoría de los obreros tiene la responsabilidad de levantar su propio sostén – aunque estén en el campo en la mayor parte del tiempo.
- f. La participación de iglesias y agencias en la elección del campo y ministerio de los obreros es todavía pequeña.

## 4. Prestaciones – detalles

- La mitad de los obreros no tiene un plan de salud en su campo de trabajo.
- Más de la mitad de los obreros no tiene un plan de jubilación y otros 18% tienen esperanza de tener uno antes de que mueran.
- Más de la mitad de ellos no ha preparado ningún plan para posibles emergencias en el campo.

## 5. Adaptación al campo

- De los obreros que necesitan ministrarse en un idioma que no es el suyo, un alto porcentaje todavía tiene problemas de comunicación.
- Muchos obreros tienen dificultad en hacer amistades con autoridades civiles.
- El choque cultural puede durar más de lo previsto.

## 6. Género, estado civil y liderazgo

- El papel de la mujer en la misión es una cuestión que necesita ser discutida con cuidado.
- Asimismo, el papel de los solteros requiere una consideración seria por parte de todos.
- Mujeres y solteros muchas veces desearían que sus líderes entendiesen sus problemas por experiencia propia y no solamente en teoría.

## 7. Comunicación entre líderes y liderados

- Un líder que no sabe comunicarse de manera clara y objetiva no puede esperar que sus obreros sean efectivos en su labor.
- Comunicarse regularmente con los obreros ayuda a reforzar la filosofía de trabajo del grupo.
- La comunicación estratégica exige planificación y diálogo para dirimir dudas y prevenir conflictos y frustraciones.

## 8. Relaciones entre obreros

- El cómo resolver los conflictos personales es más importante que detectarlos.
- En situaciones de crisis, 1/3 de los obreros tienen dificultad de pedir ayuda.
- Poco más de la mitad reporta que ha aprendido a cooperar de manera dinámica con menos conflictos personales.

#### 9. Solteros

- Los obreros solteros sufren principalmente con el sentimiento de soledad.
- Además, sufren con la discriminación por ser solteros, la depresión ocasional y el acoso.
- Las agencias prefieren que sus líderes sean casados.

#### 10. Trabajo y descanso

- 1/3 de los obreros no toman vacaciones.
- Otro tercio no descansa lo suficiente.
- Las mujeres son las que más sufren de agotamiento.
- La verdad es que la mitad de los obreros está agotada.

#### 11. Éxito y fracaso

- 1/3 de los obreros no se sienten exitosos en su trabajo.
- Los que tienen entre dos y cinco años en el campo son los que más sufren con el sentimiento de fracaso.
- A pesar de todo, el 81% de los obreros está dispuesto a quedarse en el campo y no piensa regresar antes del tiempo a su país de origen.

Siguiendo los temas propuestos: *llamado, capacitación, envío y trabajo de campo*, presentamos una evaluación preliminar:

#### ***Llamado***

La mayoría de los encuestados ha sentido su “llamado” por una inquietud de Dios en su corazón. Por tanto, la iglesia juega un papel preponderante en alimentar a la congregación con una visión misionera de las Escrituras. Por otro lado, hay necesidad de fortalecer la experiencia del obrero en el ministerio de su iglesia local como preparación para una buena actuación en el campo. Asimismo, la mayoría de los encuestados ha demostrado su preocupación con el hecho de que sus iglesias, aunque han aprendido mucho a través de los años, todavía necesitan mejorar en su manera de acoger a los que se sienten llamados a la misión. Para algunos de ellos, esa reacción es todavía negativa y necesita cambiar para que puedan conducir a esas personas en su preparación, envío y trabajo de campo.

Las personas solteras cada día tienen mayor protagonismo en la obra misionera. Gran número de los solteros encuestados han reportado que sus iglesias apoyaron su llamado misionero sin ningún problema. La mayoría dijo haber tenido la seguridad de ir al campo en su estado de soltería; sólo una minoría resintió haberlo hecho en ese estado.

En general, los solteros seleccionaron su campo misionero sin preocuparse por su estado civil. Un bajo porcentaje manifestó no estar en el campo donde sintió el llamado por ser soltero.

#### ***Capacitación***

Es evidente el desequilibrio entre el tiempo que se invierte en la preparación bíblico-teológica y la preparación 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 a cruzar fronteras, más o menos distantes culturalmente, es fundamental considerar el equilibrio y relevancia que le damos a cada parte.

La preparación debe incluir una concienciación de 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 queremos proveer a nuestros obreros. De esta manera, podremos proveer una enseñanza de calidad y enfocada a las necesidades del campo.

### ***Envío***

El delicado balance entre el sentirse llamado y la elección del campo, tipo de trabajo, agencia de envío y los cálculos de presupuestos personales y ministeriales necesita ser reconsiderado por todos. Si el liderazgo ejerciera un papel más preponderante en esas decisiones, quizás la relación obrero-líder sería más estrecha.

Hay que reconocer y alabar el espíritu de sacrificio de miles de hombres y mujeres que salen al campo sin un respaldo financiero mínimo, confiando en que Dios les va a suplir cada una de sus necesidades. La mayoría no cuenta con un plan de salud o un plan de retiro adecuados. La anticipación de emergencias debería ser un asunto más común en los preparativos de envío.

Sería recomendable que reflexionáramos juntos sobre los requisitos mínimos/básicos exigidos para el trabajo de campo de forma a contemplar diferentes contextos de ministerios y la formación espiritual y ministerial que deseamos promover. Hay muchas personas que se ven en la contingencia de desarrollar actividades en el campo para las cuales no están preparadas.

La carga de buscar los fondos necesarios para el trabajo recae sobre la mayoría de los obreros encuestados. Creemos que un diálogo entre enviados y enviados es fundamental para dinamizar ese proceso y minimizar los conflictos que surgen a partir de ese desequilibrio.

En nuestras conferencias y congresos misioneros hablamos frecuentemente de los no alcanzados, pero para la mayoría de los encuestados las necesidades de esos grupos no han sido un factor preponderante en su elección de su campo de trabajo. Urge repensar nuestra estrategia de movilización en cuanto a este asunto.

### ***Trabajo de campo***

La definición de objetivos y estrategias por parte de los líderes de las agencias/juntas misioneras y la buena comunicación de esas ideas es fundamental para que los que están en el campo tengan claro en su mente qué se espera de su actividad. La debilidad que hemos detectado en la “comunicación estratégica” entre líderes y liderados ha dificultado la evaluación de su efectividad en el campo. Por otro lado, el llamado “cuidado integral” del obrero no es un ente separado de su actuación evangelística/misionológica. Hay necesidad de unir las dos cosas por medio de personas con reconocida experiencia de campo que puedan ayudar a los misioneros en sus necesidades específicas de ministerio así como en sus necesidades espirituales.

La cooperación entre colegas es en parte un reflejo de la comunicación entre líderes y liderados. Los que tienen una asistencia deficiente para sus necesidades de campo, ya sean personales, familiares y/o ministeriales, seguramente evidenciarán problemas relacionales a mediano y largo plazo. Cuando a esto agregamos el agotamiento de la mayoría de los obreros, el cuadro se torna aún más preocupante.

Necesitamos capacitar a más especialistas para atender a las necesidades de los obreros. La inversión que se está haciendo para esto es todavía muy incipiente como para atender a la creciente demanda para ese tipo de “cuidado integral”.

A pesar de que para la mayoría de las personas encuestadas les faltan los recursos mínimos para desarrollar sus ministerios, ellas siguen firmes en sus puestos. Si hay algo que alabar en nuestros misioneros es su espíritu de sacrificio en pro de la obra que el Señor ha confiado en sus manos. Las mujeres y hombres asalariados del mundo de los negocios ya habrían desistido de sus asignaciones y vuelto atrás, pero no así nuestros obreros. La mano del Señor los empuja adelante y su Espíritu los ha usado para cumplir con la tarea que les ha dado. De eso podemos enorgullecernos como movimiento.

En el campo, muchos obreros, tanto los solteros como los casados, experimentan sentimientos de soledad. En cuanto a la aceptación, algunos de los solteros dijeron que no tuvieron ninguna dificultad para ser aceptados por los nacionales mientras que otros tienen algunas limitaciones en ocasiones especiales. Asimismo, informan que la mayoría de sus agencias prefieren que sus líderes estén casados.

La Biblia dice que el trabajador es digno de su salario. El mismo Jesús sacaba sus discípulos a un lugar aparte para que descansaran del trabajo. De la misma forma, nuestros obreros necesitan ser sacados a un lugar aparte, de tiempo en tiempo, para renovar sus fuerzas, recibir consejería, pasar por cursos que sean relevantes para sus ministerios, y reanudar sus relaciones con la familia de la fe que ha reconocido su llamado y ha invertido en ello, sea en finanzas o en intercesión. Debemos reconsiderar nuestra manera de asistirlos en el campo—no para consentirlos, porque de eso no se trata, sino para cuidar el tesoro en vasos de barro que el Señor ha puesto en nuestras manos como movimiento.

Hay fortalezas en nuestro movimiento que hay que reconocer, pero también hay debilidades que hay que enfrentar y resolver. Que Dios nos dé la humildad y el valor de reconocer nuestras fortalezas y cambiar nuestras debilidades para que su nombre sea aún más glorificado entre las naciones.

### **Conclusiones preliminares de las mesas aleatorias**

Las mesas aleatorias fueron tiempos en las mañanas de discusión y acercamiento en grupo, en donde los 287 misioneros invitados tuvieron la oportunidad de expresar sus experiencias, 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 por ende a estas conclusiones. Cada día se trabajó cada uno de los temas involucrados en la investigación del proceso COMIBAM III bajo guías preparadas anticipadamente como también de la presentación de los obreros en las mañanas del congreso.

A continuación algunas conclusiones preliminares de cada tema:

### **Disciplina espiritual**

1. Concienciar a la iglesia en el apoyo económico para el misionero en todas las áreas (mensualidad, salud, retiro). Esto suaviza mucho la carga económica y permite una mejor relación espiritual con Dios.
2. Supervisión del misionero en el campo (rendimiento de cuentas) tanto en el área de trabajo, como familiar y espiritual. Que la iglesia pueda proveer de mentores amigos para los misioneros a quienes ellos puedan rendir cuentas con sinceridad.

3. Desarrollo de una disciplina espiritual como parte de la formación del misionero desde antes de salir al campo, como en el campo mismo.
4. Que el misionero tenga, por lo menos, una formación bíblico-teológica básica antes de salir al campo de misión.
5. Que la iglesia tenga la responsabilidad de cuidar al obrero (esposo, esposa, hijos, solteros, solteras) con programas adecuados para su crecimiento espiritual.
6. Que la oración y el estudio de la Palabra sean la pieza clave para el desarrollo del misionero en el área espiritual, para eso, la iglesia debe comprometerse a brindarles el apoyo necesario y constante para que ellos no decaigan en esa área debido a las presiones que sienten en el campo.
7. Dar conciencia al misionero de lo que significa tener una disciplina espiritual en medio del contexto cultural en el que va a desarrollar su trabajo. Por esto, es necesario que la iglesia pueda suministrarle todas las vías necesarias para un buen desarrollo en esa área de comunión con Dios.
8. Desarrollo de carácter a través del discipulado y trabajo específico con cada miembro de la familia misionera o con cada soltero o soltera que salga al campo.
9. Proveer clínicas misioneras (por lo menos una anual) que ayuden a la iglesia y al misionero en sí, desarrollando un trabajo en equipo con profesionales.
10. Que el misionero tenga la confianza plena de compartir con su pastor, mentor o consejero, las necesidades espirituales que requieren de una ayuda inmediata. Si el obrero no mantiene a la iglesia comunicada no puede tener un buen cuidado pastoral.

### **Capacitación bíblica y misionológica**

1. Que toda institución bíblica contenga estudios de misionología con experiencia transcultural a corto plazo, sin importar que esos viajes se hagan primero dentro del mismo país de origen del misionero.
2. Crear conciencia a la iglesia de la importancia de la capacitación bíblico-teológica a fines de mantener un buen trabajo en el campo de misión. Es una responsabilidad que el misionero sea capacitado antes y mientras se encuentre en el campo.
3. Que se tenga un fondo común en la iglesia con el objetivo de financiar la capacitación del misionero.
4. 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.
5. Enfatizar la formación bíblica y de carácter para un mejor desarrollo espiritual en el campo.
6. Algunas materias recomendadas para la capacitación: Psicología, postmodernismo, sociología y práctica de campo, historia de las misiones, lingüística, religiones mundiales, resolución de conflictos.
7. 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.
8. Presentar programas educativos a distancia con la supervisión de la iglesia y la agencia misionera.
9. Que las agencias misioneras informen a la iglesia sobre sus programas de capacitación y mantener alianzas más eficientes para suplir esa área.
10. Que el profesorado que imparta las clases de misionología sean personas capacitadas y con experiencia de campo.

### **Aprobación y financiación de los estudios**

1. Cooperación y acuerdos con los centros de capacitación para suplir con las necesidades de los candidatos.

2. Impartir la visión a la iglesia a través de conferencias o reuniones exclusivas para hablarles sobre la importancia de la capacitación del misionero previa a salir del campo. Esto ayudaría muchísimo en los resultados de la labor en el campo.
3. Que la iglesia pueda proveer de un fondo e incentivar a las personas para que exclusivamente aporten para los estudios de los misioneros.
4. Realizar actividades extras que ayuden y motiven a la congregación para hacerla consciente sobre la importancia de la capacitación más que de la misma infraestructura de construcción de la iglesia y así pueda proveer las finanzas necesarias.
5. Abrir oportunidades de participación a personas empresarias o empresas cristianas para levantar fondos únicamente para el área de capacitación.
6. Que la iglesia trabaje conjuntamente con el comité de misiones para comenzar un trabajo constante con el misionero para la recaudación de fondos para sus estudios.
7. Llegar a un acuerdo anticipado con el misionero y el centro de capacitación para buscar facilidades (becas, institutos, cursos, programas, proyectos) requeridos según las necesidades del obrero.
8. Concienciar a la iglesia de que el proceso de preparación de los misioneros es largo, por lo cual es necesario que se entienda que en esta área se requiere de paciencia e inversión financiera.
9. Que el candidato pueda comprometerse con el liderazgo sobre su necesidad de tener una capacitación espiritual y de formación transcultural.

### **Presupuesto y elección de campo y ministerio**

1. Proporcionar los fondos necesarios para el sostenimiento del misionero en el campo a través de estrategias que involucren a la iglesia entera a través de programas de motivación del campo misionero. Este presupuesto debe cubrir las necesidades básicas que incluya jubilación, seguro médico, capacitación, etc.
2. Que se tengan estudios de investigación sobre el área financiera sobre el campo de una manera más real, previo a la salida del misionero y en otros casos, reevaluar los presupuestos actuales para lograr un equilibrio.
3. Que se mantenga, por lo menos una vez al año, levantamiento de promesas de fe dentro de la congregación. Concienciar a la iglesia en todos los niveles: niños, adultos y jóvenes.
4. Que haya acuerdo y armonía entre la iglesia, la agencia y el misionero para determinar el campo de acción.
5. Establecer y evaluar los presupuestos que debe trabajar el misionero para la recaudación de fondos. Estos presupuestos deben ser aprobados por el liderazgo de la iglesia local. Al mismo tiempo, las tres partes: iglesia, agencia, misionero, deben elaborar juntos el presupuesto.
6. Mantener un comité de apoyo para el misionero dentro de la iglesia que se encargue del área financiera tanto en el campo como cuando está de estancia en el país de origen.
7. La agencia misionera debe tener también participación en la elaboración del presupuesto del misionero.
8. Que se tengan visitas al campo de parte de la iglesia para así tener un informe de la otra parte sobre las necesidades puntuales del misionero.

### **La iglesia y el campo**

1. La iglesia debe formar líderes de misiones que tengan experiencia en hacer misiones.
2. Crear un comité de misiones que de a conocer el entorno y forma de vida del misionero y que constantemente este promoviendo actividades a favor del misionero.
3. Debe haber comunicación continua entre obreros, iglesia y comité.

4. La iglesia debe hacer sentir al misionero que lo acompaña en su tarea, no que solo le pide cuentas.
5. La iglesia debe invertir en la capacitación del obrero antes de ser enviado al campo misionero.
6. Elaboración de un plan estructurado y sistemático que conste de parte formativa, teórica y práctica antes de enviar a los obreros donde también involucren todo lo relativo al área económica.
7. Cada misionero primero debe colaborar en su iglesia para ser probados allí.
8. La iglesia debe designarle un tutor pastoral que lo visite anualmente para apoyarlo.
9. Que el pastor mantenga comunicación constante con el misionero preocupado de su vida espiritual y no solo de la obra.
10. Que la iglesia y la agencia evalúen el trabajo del misionero de acuerdo al fruto del carácter de Cristo en la vida del obrero, más que de números y actividades realizadas.
11. Cuando regrese se debe tener un comité de recepción que lo haga sentir como en casa.
12. Cuando el misionero regresa se le debe proveer consejería matrimonial y familiar aunque no parezca necesario.

### **Especialistas de campo**

1. Es muy importante contar con misioneros que han tenido un buen tiempo de experiencia transcultural (aquellos que están de regreso) para dar visión y formación a la iglesia, así como también ayuda en el área de consejería para otros obreros.
2. Que los especialistas puedan trabajar a nivel interdenominacional y sean experimentados en el campo, no solamente en el área profesional.
3. Tener en cuenta la vida y testimonio de la persona que ha sido llamada a servir en el área de especialista. Que tenga un corazón de pastor, experiencia de campo y sea entendido en administración.
4. Generar recursos para preparar especialistas de campo para el beneficio de los misioneros.
5. Que las agencias y las iglesias cooperen ampliamente en la formación y selección del especialista.
6. Buscar alianzas con otras iglesias y organizaciones que ya han tenido experiencia en el campo para tener ayuda hacia aquellos misioneros que no son apoyados por sus propias iglesias.
7. Que sea la misma iglesia la que proporcione especialistas profesionales que estén dispuestos a ayudar a los misioneros directamente en el campo.
8. Que haya líneas de comunicación entre iglesia- agencia- misionero para el conocimiento de las necesidades específicas que requieren de especialistas.

### **Género, estado civil y liderazgo**

1. El llamado puede ser indistinto del género (hombre, mujer) o estado civil. No puede haber impedimento para el que tiene un llamado misionero.
2. Tomar conciencia de las necesidades de los misioneros solteros. Muchos de ellos necesitan ayuda en el área emocional. Proporcionarles un apoyo y relación con matrimonios mentores.
3. Se necesitan especialistas que trabajen en diferentes áreas con cada matrimonio o con los solteros. Manteniendo así un balance para cada uno.
4. Que los obreros tengan participación en el liderazgo local antes de salir al campo, esto les proporcionará más experiencia.
5. Concienciar al misionero sobre la importancia del trabajo en equipo, cualquiera que fuere su participación dentro del liderazgo en el campo.
6. La carga del trabajo de campo deber ser equilibrada y justa para ambos géneros.
7. Se debe pensar en el liderazgo en función de capacidad y no de género.

8. Motivar al buen relacionamiento entre casados y solteros en los distintos equipos de campo, aprovechando oportunidades de convivencia.
9. Crear un equipo de mujeres dentro del mismo campo para ministrar y atender a otras que viven fuertes choques en los países más cerrados.
10. La mujer (casada o soltera) sigue siendo la más afectada al momento de trabajar en el campo por la poca credibilidad de su ministerio. Mucho de su trabajo solo se relega al cuidado del hogar, la familia, o los hijos.

### **Prestaciones**

1. Si el misionero no tiene un plan de jubilación, automáticamente no tiene recursos para después de su retiro, pues no podría empezar algo nuevo por cuanto ya no tendría las mismas fuerzas de su juventud. Por lo tanto, se debe capacitar a la iglesia en el área de prestaciones salud, salario y jubilación.
2. La iglesia debe tener como prioridad los siguientes planes para el misionero: fondo de jubilación, casos de emergencia, un fideicomiso, seguros nacionales e internacionales de salud, vivienda, etc.
3. Movilizar a los miembros de comités de misiones de las iglesias para acercarlos a las agencias misioneras y así hacer eficiente la concienciación y proyección de las necesidades de los misioneros en el campo, de tal manera que año tras año la iglesia pueda ir aumentando el presupuesto de prestaciones designado para ello.
4. Se pueden crear casas de retiro que pudieran servir también como centros de entrenamiento para usar la experiencia de los obreros jubilados con los nuevos candidatos.
5. La agencia debe asegurarse de que haya un seguro que cubra al misionero, tanto en su país de origen como a donde va, así como generar un fondo para casos de emergencia, salida a otros países para recibir atención médica, casos de guerra, o desastres naturales (especialmente en lugares de alto riesgo).
6. El misionero desde el inicio debe hacer un presupuesto específico para cada rubro, tener cubiertos todos los riesgos y prever el fondo de retiro, una pensión suplementaria y un seguro de su país.

### **Relaciones entre obreros**

1. Se debe hacer un énfasis en la incorporación de programas de módulos prácticos y teóricos sobre las relaciones interpersonales, manejo de carácter, sujeción, liderazgo, etc.
2. El director de campo es el responsable de la solución de conflictos. A menos que el problema pase a mayores, deberá intervenir la iglesia y la agencia misionera.
3. Que la agencia evalúe perfiles psicológicos o de personalidad a los misioneros antes de salir al campo. Así mismo, el candidato deberá tener tiempos prácticos de equipo bajo supervisión de la misma iglesia.
4. Desarrollar charlas informales antes de salir y en el mismo campo de misión sobre solución de conflictos. Estas charlas deberán ser dictadas por personas con experiencia de campo.
5. El rendimiento de cuentas unos a otros, sin importar su estado civil, es importante para que el obrero exprese con claridad sus conflictos interpersonales.
6. Que el misionero conozca con antelación, por lo menos, lo básico de la vida cultural del equipo al que va a pertenecer en el campo. Es decir, que tenga un conocimiento previo de los diferentes caracteres dependiendo del país de sus compañeros.
7. Que la iglesia y la agencia velen por tener una comunicación o conocimiento con cada miembro de equipo al cual pertenece su obrero en particular.
8. Que los obreros mantengan reuniones periódicas de equipo, exclusivamente para hablar de relaciones interpersonales, no de trabajo.

9. Que los misioneros establezcan entre sí acuerdos de convivencia y límites, dependiendo de cada familia u obrero soltero. Esto ayudará a mejorar y entender los comportamientos entre sí.
10. Que se creen encuentros de obreros en el campo para tener tiempos de compartimiento y retiros espirituales propicios para el perdón y la sanidad interior.

### **Comunicación entre líderes de agencias y obreros**

1. La comunicación es el fundamento que lleva al éxito de las relaciones entre líderes agencias y obreros. Actualmente los avances tecnológicos benefician este proceso acortándolo y siendo más eficientes, por lo tanto, no hay pretexto.
2. Debido a la confidencialidad de los asuntos misioneros es necesario que el misionero, la agencia y la iglesia establezcan previamente los canales de comunicación y el lenguaje a usar.
3. El pastor y el líder deben efectuar una visita al campo mínima cada dos años y una llamada telefónica cada tres meses. Debe haber, por lo menos, una comunicación por mes entre el obrero y el líder. Aprovechar los programas de computadora e Internet para poder hablar con el misionero y que él se comunique con la congregación.
4. Capacitar a los misioneros en talleres de comunicación como: manejo de Internet, redacción de cartas de oración, relaciones interpersonales y manejo de conflictos. La comunicación debe ser continua y de doble vía, incluyendo información de la obra y aspectos personales.

### **Adaptación al campo**

1. La iglesia debe hacer el perfil psicológico del candidato para que conozca sus debilidades, conocer su entorno, testimonio fuera de la iglesia, su carácter su capacidad para interrelacionarse, su responsabilidad con entrega de cuentas, así como para evaluar la habilidad del candidato en aprender otro idioma.
2. La iglesia debe relacionar al candidato con otras iglesias u organizaciones que lo expongan a otras culturas, o en una cultura diferente pero cerca.
3. La iglesia debe capacitar al misionero en talleres como: misionología, entrenamiento transcultural teórico y práctico, bases bíblicas, sociales y personales, cómo resolver conflictos, que ministre a grupos minoritarios en su país que no hablen su mismo idioma. De ser posible debe tener una capacitación previa en un lugar donde existan personas de la cultura que quiere alcanzar.
4. El candidato debe trabajar con el equipo ministerial antes de salir al campo. También, capacitarlo en todo lo relativo al trabajo en equipo, convivencia, comunicación sincera, etc. Se debe desarrollarle un programa de discipulado y seguimiento.
5. El misionero antes de salir debe indagar sobre la cultura e identificarse, incentivar el aprendizaje del idioma del lugar a donde va porque el idioma es fundamental del lugar en donde ministran, de ser posible, se debe contemplar dentro de su presupuesto un fondo extra para financiar sus estudios del idioma con una persona nacional.
6. El candidato debe pasar tiempo de corto plazo con familias extranjeras o etnias autóctonas del mismo país.
7. Los institutos de capacitación misionera deben tener cursos de lingüística y fonética aparte de enseñar otro idioma.
8. Al estar en el campo, el misionero debe estar por lo menos dos años estudiando la cultura y el idioma, sin introducirse en ningún ministerio, e ir con un corazón sensible a la cultura y no ofenderla siempre y cuando no vaya en contra de la Biblia.

## **Solteros**

1. La iglesia y la agencia deben definir las actividades que cada quien va a llevar a cabo para cuidar a los solteros, identificar sus debilidades antes de enviarlos para darle cuidado en esas áreas, comprobar que esté emocionalmente saludable y contento con la soltería.
2. Los solteros deben ser enviados al campo dentro de su contexto, preferiblemente que haya un matrimonio para que no estén solos. Se recomienda enviarlos a zonas donde ya exista una obra para que tengan el respaldo de un equipo.
3. Reevaluar las reglas que las agencias imponen a los solteros, deben ser más flexibles.
4. Deben ayudarlos a que establezcan amistad con una o dos personas del mismo sexo para fomentar la cobertura espiritual por medio de un plan establecido y organizado; y en lo posible, que trabajen juntos en programas y proyectos.
5. El misionero soltero debe recibir capacitación que le permita analizar su realidad personal y que lo ayude en la experiencia que vivirá, así como también, en la limitación que puede tener de acuerdo a la cultura, por ejemplo: depresión, santidad, noviazgo, trabajo en equipo, etc. Las mujeres no deben ser enviadas a vivir solas sino integrarlas a una familia.
6. La iglesia, por medio de los contactos específicos y por el comité de misiones, debe mantener comunicación con la familia y amigos del misionero.
7. Se debe capacitar a la iglesia para que entienda las luchas, soledad, y cargas que enfrentan los solteros en el campo. Así como también, a ayudar a aquellos que se casan en el campo a que tengan un contextualización con su futura pareja.

## **Éxito y fracaso**

1. Que la iglesia y el misionero entiendan que el éxito está en la obediencia. Los resultados pertenecen al Señor. Se debe cambiar el concepto de éxito, el estar en el campo es ya un éxito.
2. Se debe conocer el campo para poder planificar y hacer un proyecto por escrito bien definido y a la vez flexible. Establecer un sistema de evaluación de su trabajo cada seis meses para comparar las metas y los resultados. Establecer un programa de incentivos. Se debe tener un plan que debe ser revisado, analizado y evaluado periódicamente.
3. Se debe tener un método de evaluación espiritual, intelectual, emocional y teológico. La persona que evalúa debe pertenecer a cuidado integral y debe entender el área de campo donde está el misionero.
4. El principal factor de éxito en el misionero es su vida espiritual. La iglesia debe ejercer la motivación por medio de alguien que la misma iglesia designe.
5. La evaluación debe ser un trabajo en conjunto entre misionero, iglesia y agencia porque cada uno tiene su propio concepto de éxito. Para ayudar en la evaluación se deben proponer metas realistas, objetivos concretos y crear proyectos en base a las necesidades de la comunidad, no se deben duplicar esfuerzos.
6. Algunas de las razones por las que el misionero fracasa son: falsas expectativas, falta de preparación, equivocarse al establecer metas y objetivos.

## **Trabajo y descanso**

1. El tiempo de descanso y vacaciones es una problemática cultural en América Latina. Se debe revertir el proceso para que tanto pastores y misioneros puedan tener sus vacaciones.
2. Se debe aclarar el concepto de vacaciones: no es sinónimo de no hacer nada, sino hacer lo que me gusta sin culpa. El misionero debe tener la libertad de pedir vacaciones y decidir qué quiere hacer de ellas. Se debe respetar el tiempo de descanso.
3. La iglesia debe crear un fondo económico para el tiempo libre de compromisos (vacaciones). Así mismo, designar a una familia anfitriona y receptora del misionero cuando llega de

vacaciones. Deben prepararle una agenda que incluya descanso, cuidado físico, cuidado en su salud, finanzas, evaluaciones, etc.

4. Se deben separar las vacaciones de las visitas ministeriales, aunque en el mismo viaje se pueden combinar ambas cosas de una manera adecuada y sin presiones.

### **Conclusiones preliminares de las consultas temáticas**

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 representaban 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 son solo resúmenes de conclusiones colectadas en las consultas con el fin de propiciar reflexión y evaluaciones más profundas. Nos limitaremos a tener entre 10 ó más conclusiones relevantes de cada consulta que puedan mostrar de manera anticipada cuáles fueron las tendencias que se dieron en las discusiones de grupo. La información procesada y profunda será entregada al movimiento a través de materiales escritos, digitales, audio visual y otros.

### **Consulta de iglesias y pastores**

Una de las cosas impresionantes de esta consulta fue la declaración que se tomó de una de las sesiones de los pastores presentes: *“Reconocemos como pastores nuestra responsabilidad de que el envío, sostenimiento y mantenimiento del misionero corresponde a la iglesia local en cooperación con agencias o instituciones de recepción. Pedimos perdón al Señor por los daños y situaciones de desgaste que hemos producido en los misioneros y nos comprometemos a revertir esta situación”*.

Algunas de las conclusiones en los diferentes campos fueron:

1. La iglesia y su estructura de gobierno debe reconocer las misiones como uno de sus propósitos de funcionamiento.
2. El trabajo de la iglesia en misiones crece pero todavía es muy denominacionalista. Los pastores no quieren apoyar procesos misioneros sino de su propia iglesia.
3. Buscar más apoyo interdenominacional para sostener los misioneros en el campo.
4. Es necesaria la visión misionera en el ministerio pastoral para crear y/o fortalecer la unidad del cuerpo de Cristo.
5. Se tiene que activar e incentivar la comunicación entre pastores y misioneros.
6. Los pastores están muy ocupados por lo que es importante establecer un comité de misiones que mantenga el vínculo y el pastoreo, supervisión y comunicación con los obreros.
7. La iglesia y agencias deben ponerse de acuerdo sobre la función de ambas en cuanto al cuidado del misionero.
8. Es responsabilidad del pastor pastorear o ubicar a alguien que pastoree a los misioneros.
9. Se deben establecer alianzas de trabajo para ser más efectivos.
10. Es peligroso enviar a alguien sin tener establecida una política misionera con los lineamientos de exigencia, capacitación, envío, apoyo, etc.
11. Ningún misionero debe salir al campo sin el respaldo de una o más iglesias por la importancia del respaldo espiritual, el sostenimiento y el pastoreo.
12. Existe un desconocimiento de parte de las iglesias sobre lo que son las agencias misioneras y qué papel juegan, así como la forma en que pueden colaborar con la iglesia en el trabajo misionero.
13. Se nota un distanciamiento entre iglesias y agencias por conflictos de control y supremacía.

14. Se necesita un acercamiento de los líderes, de las agencias e iglesias a nivel personal para compartir los papeles y propósitos de las instituciones con el fin de integrarse.
15. La iglesia debe recuperar el protagonismo en el levantamiento del presupuesto y en el quehacer de misiones. Debe realizarse un trabajo en equipo entre la iglesia el misionero y la agencia.
16. Existe un desequilibrio en la capacitación de los obreros entre lo cognoscitivo y lo vivencial. Esta debe ser integral y debe iniciar en la iglesia local

### **Consulta de capacitación**

1. No se puede obviar la capacitación. Esta debe ser integral y se debe dedicar a la transformación del candidato en ser un obrero aprobado. Para esto, hay que preparar a los candidatos adecuada e intencionalmente para que salgan al campo siendo un mensaje viviente.
2. Se resalta el tema de la necesaria capacitación de la mujer a la cual hasta ahora se le consideró agente de apoyo, mientras que es necesario que se la capacite al mismo nivel que al hombre.
3. 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 basado en adoración y oración son los que mejor trabajan.
4. El entrenamiento misionero debe ser hecho en situaciones “bajo presión”.
5. Se tienen que enfatizar las áreas de vulnerabilidad, humildad y carácter en los procesos de capacitación.
6. 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.
7. 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.
8. Fuerte valorización de la capacitación misionera integral (enfocado en el ser) previa a la salida al campo.
9. Insistir que el misionero esté en un proceso de capacitación integral de por vida y atender a esta necesidad.
10. Es indispensable que se considere la capacitación bioocupacional del obrero, en particular para los campos de acceso restringidos.
11. Se tiene que inculcar el valor y la importancia de colaborar en el campo con misioneros de otras agencias, culturas, iglesias, etc.

### **Consulta de estructuras de envío**

1. La falta de recursos financieros y la ausencia de modelos autóctonos pueden hacer perder la credibilidad de las agencias o estructuras de envío.
2. Se ha desarrollado una desconfianza de la iglesia hacia la agencia o estructura de envío y viceversa por no definir los papeles y líneas de autoridad. Esto tiene muchas consecuencias en el trabajo de campo y en la vida de los misioneros. Se debe trabajar una unión entre la agencia y la iglesia para coordinar el envío.
3. Buscar más desarrollo y madurez de la visión misionera a través de alianzas con otras estructuras y reuniones promovidas por COMIBAM en el ámbito regional o continental.
4. Tener objetivos claros y definidos en la tarea de involucrar a la iglesia. Para dicho propósito se tiene que comunicar bien la visión y presentar con claridad los proyectos a la iglesia.
5. Fortalecer la relación entre las estructuras de envío, los enviados y los enviadores formando un triangulo de comunicación, comunión y respeto.
6. Las estructuras de envío iberoamericanas durante estos años han desarrollado: experiencia de campo, conexiones y redes de apoyo con otras entidades e iglesias, especialización en áreas de trabajo, comunicación y un enfoque exclusivo hacia el envío misionero que hace que ahora

puedan con mayor libertad ofrecer sus servicios y ser eficaces en su trabajo. Se debe aprovechar esta experiencia.

7. Se tiene que trabajar más adecuadamente en áreas como: el envío de dinero a los obreros en el campo, adiestramiento del personal para que realicen labores administrativas y contables, flexibilidad en los estatutos que permitan establecer y fortalecer alianzas con otras instituciones, constancia en el voluntariado, estrategias para levantamiento de fondos, planes de trabajo anuales, evaluaciones periódicas, estructura legal, etc.
8. Las relaciones y alianzas estratégicas con otras estructuras de envío sean iberoamericanas o internacionales son muy necesarias en la etapa del trabajo donde nos encontramos ahora. Se debe generar más confianza y conocimiento del trabajo de los otros actores de la evangelización mundial.
9. Las estructuras de envío deben participar activamente en el cuidado integral del misionero manteniendo una fluida comunicación con la iglesia y llegando a tomar acciones en conjunto con ella y con el obrero implicado.
10. La rendición de cuentas es un aspecto muy relevante en la misión que tiene que ser fortalecido por las estructuras de envío, ya sea a través de comisiones de consejeros, conexión con iglesias o denominaciones, etc.

### **Consulta La mujer y la misión**

1. Atención pastoral e integral a las mujeres de los equipos misioneros. Se necesita intencionalmente desarrollar una pastoral de cuidado a las mujeres misioneras.
2. Entrenamiento en consejería para intervención en crisis: Proveer entrenamiento específico para tratamientos de casos urgentes y reclutamiento de profesionales de diferentes áreas para una atención integral.
3. La mujer sola (soltera, viuda, divorciada, otros casos) Sufre discriminación y presiones más por parte de los matrimonios del equipo misionero que de las culturas de campo.
4. El matrimonio: Se apoyan mutuamente, la mayoría de las mujeres obedecieron al llamado por convicción propia y cuando hay crisis necesitan una mujer para abrir sus corazones; no lo harán con un líder varón. El estrés, el agotamiento, la frustración pueden poner en riesgo el matrimonio.
5. Hijos en edad de educación media y superior: Es un tema muy complejo ya que se siente culpa cuando se tiene que salir a estudiar a otro país (universidad); la separación trae mucho dolor. La mayoría elige la escuela nacional (secundario), se hace más difícil cuando son adolescentes. Todo esto son desafíos financieros mayores a sus ingresos. Los enviados deben calcular el presupuesto de educación en las diferentes etapas.
6. Capacitación adecuada a la mujer e hijos en la familia misionera: La mayoría de las mujeres, casadas o solas recibieron entrenamiento misionero, pero no sus hijos con un programa intencional.
7. La promoción misionera y la movilización es una gran oportunidad de servicio para las mujeres de la iglesia local.
8. Desarrollo de programas de intercesión: Se usan los recursos disponibles a través de COMIBAM, nuevas oportunidades de mayor convocatoria a través de las redes de mujeres. Sensibilidad y compromiso al ayuno y oración, disponibilidad de tiempo.
9. Muchas mujeres en Iberoamérica con trayectorias en misiones transculturales tanto en el campo misionero como en la movilización, lamentablemente no se las encuentra exponiendo en plenarias, congresos y eventos. Las encontramos en tareas administrativas y de servicio, es un desafío al liderazgo iberoamericano confiar que estas mujeres pueden ocupar papeles ejecutivos.
10. El aporte valioso de la mujer en la iglesia local: Las reuniones de oración y el levantamiento de finanzas mayormente recae en el trabajo de las mujeres, algunas han sido promovidas a las

conducción de los departamentos misioneros y programas de intercesión. Necesitamos equipar y entrenar a muchas otras mujeres para exponer temas de misiones mundiales. La pastoral debe ser intencional en el equipamiento espiritual para preparar mujeres líderes.

11. La mujer tiene capacidades innatas de parte de Dios: puede ser simultánea, práctica, y sensible. Estas cualidades son propicias en el acompañamiento de todo el proceso de preparación de los candidatos misioneros como la organización del envío y despedida, la continuidad del cuidado en el campo y cubrir papeles estratégicos de logística, algunos de ellos como: promesas de fe, comunicaciones, cobertura de oración, apoyo moral, emocional y espiritual.

### **Consulta de cuidado integral del misionero**

1. El involucramiento de toda la iglesia es clave en el cuidado del obrero. Se debe informar a la iglesia sobre las necesidades específicas del obrero y, si es posible, nombrar un coordinador de cuidado integral, todo bajo la tutela y supervisión del pastor.
2. La visita pastoral es anhelada por el obrero, pero la mayoría aún no la ha recibido. Se tienen que planificar visitas y contemplarlas en el presupuesto de la iglesia. Pensar en viajes de corto plazo de miembros de la iglesia para que fortalezcan la presencia de la iglesia en el campo. Esto obliga a incrementar las comunicaciones obrero-iglesia.
3. No tenemos todavía experiencia suficiente en el trabajo de planificación de retorno sea anticipado o natural. Debemos recopilar información sobre reubicación, adaptación a su propia cultura, trabajo, papel dentro de la iglesia, etc.
4. Se debe mejorar de manera urgente el trabajo y la comunicación entre misioneros, agencia e iglesia. Definir las funciones de cada una de las partes (expectativas y responsabilidades) para crear relación y confianza.
5. La iglesia y el obrero deben establecer expectativas reales del otro para que no se creen frustraciones y malos entendidos en medio del cumplimiento de la tarea.
6. Una de las áreas más sensibles, pero poco trabajadas hasta el momento es el cuidado integral hacia los hijos de los misioneros. La parte educacional es una de las debilidades más grandes del movimiento desde Iberoamérica.
7. Es necesario seguir creciendo en el área de planeación económica en misiones. El presupuesto debe ser hecho en el campo con ayuda de la agencia y contar como prioridades: gastos de reubicación, plan de emergencia, salud y retiro, descanso, matrimonio, promoción, vivienda, etc; que son rubros que no se están contemplando generalmente en los presupuestos.
8. Los problemas de visa y de permanencia legal junto a los problemas e relaciones interpersonales siguen estando de primeras en las listas de obstáculos para el desarrollo del trabajo misionero.
9. Capacitar a candidatos a misioneros enviándolos en viajes de corto plazo y valerse de otros grupos u organizaciones en el campo que puedan ayudarlo y enfocarlo en áreas técnicas y otras de carácter específico.
10. Se tiene que seguir trabajando el tema de transparencia en la rendición de cuentas de parte de los obreros y también de los que manejan la recaudación de fondos.
11. Los obreros necesitan una capacitación continuada en aspectos de fundamentos bíblicos con énfasis en el carácter cristiano como en la defensa de la Biblia. También se deben incorporar más cursos de reciclaje en el área de la capacitación transcultural, aprendizaje de la lengua y áreas técnicas.

### **Consulta de intercesión**

En esta consulta se destacó de nuevo el poco compromiso de la iglesia y de los actores del proceso misionero con la oración como parte fundamental del desarrollo de la evangelización mundial. Es necesario buscar espacios para recordar a toda persona involucrada en misiones de la imperiosa necesidad de incrementar la oración como herramienta básica para lograr el establecimiento del reino

de Dios sobre la tierra.

1. La importancia de motivar a los pastores para implementar la intercesión misionera en sus iglesias a través de información actualizada desde los campos, viajes de corto plazo a campos de trabajo (si es posible) e informes de las respuestas de Dios y el avance de la obra misionera.
2. La urgencia de usar las redes para mejorar y actualizar la información de los misioneros en el campo. La intercesión se nutre de las necesidades de los obreros y de las realidades de los campos de trabajo. Se debe incentivar el uso de las herramientas ya disponibles de COMIBAM y de otros para obtener información.
3. Motivar a las células de intercesión a sumar los no alcanzados en sus oraciones. Se puede incrementar el número de intercesores por las misiones a través de este modelo adoptado ya por muchas iglesias en Iberoamérica. Para esto es necesario motivar las células con boletines informativos y de oración, cartas y noticias del misionero en el campo, tarjetas misioneras, mapas, etc.
4. Mejorar la comunicación entre la iglesia y el misionero o viceversa. El líder de intercesión debe mantener informado al pastor de las necesidades de las misiones. Es importante que el misionero envíe cartas, peticiones, desafíos y el progreso de su labor en el campo.
5. Estamos en la imperiosa necesidad de capacitar/entrenar a los intercesores. En esta capacitación se podría incluir: enseñar y potenciar las caminatas de oración, utilizar el libro Operación Mundo crear un manual de instrucciones para los intercesores que sirva para orientar, explicar el significado de la intercesión, las diferentes formas de interceder, que le provea material misionero, etc.
6. Fomentar en cada región movimientos de adoración y oración entre las diferentes iglesias y expresiones misioneras tratando de crear un modelo que luego pueda ser reproducible a nivel de la iglesia local.
7. Incrementar la comunicación con la iglesia en el continente compartiendo los retos y desafíos presentes: la falta de traductores de la Biblia en el idioma o dialecto de determinados pueblos, la falta de obreros, la falta de apoyo en oración y financiero para los misioneros, etc.
8. Contamos con la ventaja de una iglesia en América Latina muy devocional y debemos aprovechar esta oportunidad para guiarla hacia la intercesión misionera.

### **Consulta de traducción de la Biblia**

1. Se reconoce que tenemos un gran desafío como movimiento misionero iberoamericano en esta área en donde todavía estamos aprendiendo y conociendo a profundidad la complejidad del tema. Se tienen varios niveles de conocimiento y práctica en el continente sobre este tema.
2. La movilización hacia esta tarea es una de los trabajos imprescindibles en este tiempo para fortalecer lo que ya existe. Cada movimiento debe organizar sus propios planes de capacitación para promotores de la traducción de la Biblia.
3. Es recomendable que en cada país se estén desarrollando materiales nuevos para la promoción de la necesidad de la traducción de la Biblia, tales como: videos y otros materiales escritos.
4. La oración es parte vital de lograr emprendimientos exitosos en la tarea de la traducción. Se debe establecer un boletín “a toda lengua” en donde se ponen peticiones de cada país sobre las necesidades de la traducción bíblica. Se tiene que hacer un esfuerzo para que los boletines lleguen a los líderes nacionales y continentales.
5. Un obstáculo son las finanzas para estos proyectos. La meta es ver estructuras nacionales de traducción bíblica que canalicen y autogeneren recursos. Se deben conectar individuos e iglesias para que inviertan en promoción y en establecimiento de proyectos de traducción.

6. Se debe trabajar un proceso de orientación para candidatos e iglesias para avanzar en la traducción bíblica a través de un manual de orientación para candidatos, definición de un perfil para el traductor o movilizador de traducción y una lista de oportunidades de servicio.
7. Mejorar la información de los conceptos básicos para obtener una mayor comprensión de la tarea a realizar de parte de la iglesia. Elaborar materiales simples, sencillos y multimedios.

### **Consulta de alianzas estratégicas**

1. La evangelización mundial solo será posible por medio de alianzas estratégicas entre cristianos, iglesias, agencias, etc. Pues Dios siempre envía bendición en la unidad.
2. Para formar alianzas estratégicas se requiere de humildad y renunciar a deseos personales para buscar objetivos comunes, el concepto de servir a otros es fundamental.
3. La alianza es un proceso no un evento, es cooperación y trabajo en equipo. Estas son necesarias para evitar pérdida de tiempo y esfuerzo en tratar de lograr algo que ya existe en otras organizaciones. Deben ser hechas entre aquellos que busquen el mismo objetivo.
4. Para ver resultados del trabajo misionero debemos estar entrelazados y aliados. Toda actividad se realiza mejor con ayuda o en conjunto, de ahí la importancia de crear alianzas. Las alianzas son el vínculo de unión y efectividad en el proyecto.
5. Son un proceso que se logra cuando hay confianza, amistad, objetivos comunes, expectativas de resultados, responsabilidad y compromiso. Se pueden lograr objetivos mayores que un objetivo individual pues deben ser complementarias a las necesidades del objetivo en común, pero debe haber una definición clara del objeto de la alianza.
6. En la constitución de alianza, debe hacer respeto, unidad de propósitos. Una alianza debe construirse sobre la base de: transparencia, buenas motivaciones, teniendo siempre presente la extensión del reino, realizando contratos serios y a largo plazo, cumpliendo cada uno de los propósitos y objetivos establecidos para la alianza, pues la mayoría de alianzas son destruidas por promesas no cumplidas.
7. Considerar si la alianza será efectiva para los resultados deseados pues hay alianzas donde sólo una de las partes se beneficia y el otro no. Para una efectiva alianza se debe dar prioridad a la unidad y redescubrir y aplicar el concepto “sinergia”, uniendo los recursos de cada miembro y conocer los recursos disponibles para ofrecer al resto, los recursos propios.
8. Aprendimos que se debe mantener un equilibrio de humildad en cuanto a los resultados del trabajo, sin que los miembros de la alianza se pronuncien por una superioridad, hay que dejar de ser egoístas y arriesgar a que otro se lleve el crédito de lo que hacemos para quitar el protagonismo. Que la alianza sea capaz de servir a otros y que sus motivaciones estén siempre relacionadas con la misión.
9. Es una necesidad que surjan facilitadores para la obtención de alianzas estratégicas. Todo lo relativo a los facilitadores es fundamental que lo recalquen cada vez más en los seminarios sobre liderazgos en la iglesia.
10. Es urgente que los movimientos nacionales promuevan las alianzas estratégicas en:
  - Posibilitando estructuras de envío, capacitación, recepción y cuidado de campo, que entidades aisladas no pueden realizar. Para ello conviene convocar consultas con planes o propuestas detallados, de modo que cada posible “aliado” encuentre en qué puede comprometerse y qué parte de su causa previa puede ceder o compartir con otro aliado para centrarse en la nueva responsabilidad.
  - Capacitación de misioneros, especialistas y pastores, así como en el rendimiento: resultados a largo plazo y en el currículo real.
  - Nuestros centros de capacitación entre iglesias de una ciudad o región, agencias, institutos bíblicos y seminarios.

- Entre centros de estudios, seminarios o institutos bíblicos de diferentes países para capacitar en otros países a los pastores y obreros antes de salir al campo.

### **Reuniones nacionales**

Al final de cada tarde después de haber realizado todo un reciclaje de información y perspectiva durante todo el día, cada uno de los movimientos misioneros nacionales tuvo un tiempo para dialogar y reflexionar de una forma más contextualizada de qué manera cada país debe entender las implicaciones de lo presentado desde el campo y qué acciones específicas se deben emprender para mejorar los procesos misioneros.

Al mismo tiempo, muchos países aprovecharon este momento coyuntural para llevar a cabo reuniones de tipo administrativo y estratégico con el fin de impulsar el trabajo que se viene realizando durante los últimos años. Todos sabemos que estos grupos de trabajo denominados movimientos misioneros nacionales han hecho un cambio significativo en la movilización y crecimiento de la iglesia en la visión y acción misionera.

Como expresión de gratitud a Dios podemos decir que en el III Congreso Misionero Iberoamericano hubo representaciones de los 24 países que conforman a Iberoamérica desde la perspectiva de COMIBAM, contando con los hispanos que viven en Norte América y lógicamente los pueblos de habla lusa como son Brasil y Portugal.

La meta propuesta para estas reuniones era la de crear un sinergia de reflexión y autocrítica para poder iniciar una serie de propuestas de cambio en los procesos misioneros de cada país. Muchas de las reuniones estuvieron acompañadas de discusiones sobre temas propuestos en las mañanas por los misioneros tratando de encontrar cuáles deben ser los ajustes que se tienen que hacer en medio de las etapas de llamado, capacitación, envío, sostenimiento y pastoreo, etc.

La riqueza de estos diálogos se encontró en la diversidad de representantes de cada país que habían sido convocados desde la plataforma de la iglesia, los centros de capacitación, las estructuras de envío, los cuerpos de intercesión, etc. El tener sentados a la mesa a los mismos actores del proceso misionero juntos, tomando conclusiones que no provienen de terceros sino que son fruto del análisis propio, es lo que nos deja satisfechos y seguros de que los cambios necesarios se van a implementar en cada uno de los diferentes niveles que componen el todo del trabajo misionero. En los libros a escribir para el próximo año de parte de COMIBAM Internacional, encontraremos los desafíos con lo que cada uno de los responsables del proceso misionero salió de Granada.

## Reporte del primer retiro de obreros iberoamericanos Sierra Nevada, 11 al 13 de noviembre de 2006

### ¡GLORIA A DIOS!

Es una de las expresiones que emergen de nuestro corazón cuando recordamos el maravilloso tiempo que Dios nos permitió tener al lado de los 288 representantes de la fuerza misionera iberoamericana. Un evento que por primera vez en la historia se llevo a cabo y que deseamos se convierta en una motivación para otros organismos y entidades. También agradecemos a Dios porque los objetivos trazados se llevaron a cabo en su totalidad.

Entre los 288 obreros, 59 eran parejas y algunas de ellas trajeron a sus hijos. El total de casados que acudieron fueron 187 y los demás, 101 solteros.

Los obreros invitados representaron a 22 países de Iberoamérica:

#### Nacionalidad de Misionero invitado

Argentina	64	3.63 %
Bolivia	3	0.17 %
Brasil	50	2.84 %
Canadá	1	0.06 %
Chile	8	0.45 %
Colombia	11	0.62 %
Costa Rica	12	0.68 %
Ecuador	5	0.28 %
El Salvador	19	1.08 %
España	9	0.51 %
Estados Unidos de América	8	0.45 %
Guatemala	9	0.51 %
Honduras	4	0.23 %
México	36	2.04 %
Nicaragua	6	0.34 %
Paraguay	3	0.17 %
Perú	4	0.23 %

Portugal	2	0.11 %
Puerto Rico	6	0.34 %
República Dominicana	4	0.23 %
Uruguay	13	0.74 %
Venezuela	10	0.57 %

Al mismo tiempo, fue impactante ver a obreros que trabajan en 62 países diferentes alrededor del mundo, entre ellos:

Alemania		
Argentina		
Bolivia		
Brasil		
Chile		
Colombia		
Costa Rica		
Ecuador		
El Salvador		
España		
Estados Unidos de América		
Francia		
Guatemala		
Haití		
Honduras		
Israel		
Italia		
Japón		
México		
Paraguay		
Perú		
Portugal		
Reino Unido		
Sudáfrica		
Venezuela		

El retiro estuvo marcado por tiempos especiales de adoración y alabanza ministrados por el grupo de alabanza de la iglesia de Málaga, dirigido por Pamela Sider. Durante estos periodos de adoración se pudo sentir la viva presencia de nuestro Creador visitando y dando ánimo y fortaleza espiritual a los misioneros presentes. Hemos recibido correspondencia de algunos de nuestros obreros diciendo que fue de gran bendición el poder adorar al Señor Jesús en su propio idioma, algunos de ellos tenían mucho tiempo de no hacerlo.

## Conferencias

### Sábado 11

Conferencia I

*Fortaleciendo el ánimo y el espíritu*

Fue una conferencia cargada de ánimo y de fe que ayudó a retomar fuerzas y a mirar al Señor como sustentador.

### Domingo 12

Conferencia II

*Cómo Dios puede sanar las heridas*

Se enfatizó la necesidad de estar cerca de Dios para poder sobrellevar las cargas del trabajo misionero.

### Lunes 13

Conferencia III

*Mirando con fe al futuro*

Toma desde el punto de vista de la fe, toda la perspectiva de los desafíos que se tienen para lograr la evangelización mundial. Es una palabra de aliento para el regreso al campo de trabajo con la confianza en lo que el Señor puede hacer.

## Tinto y charla

Estos fueron tiempos especiales solo para compartir experiencias y tener retroalimentación de los sucesos vividos en el campo por otros misioneros. Los encargados de cada tema fueron solo facilitadores de la charla para evitar que estos se convirtieran en tiempos de talleres o seminarios.

La idea de “tinto y charla” era un tiempo especialmente relajado e informal en donde se quería compartir en grupos sobre temas específicos que son de gran actualidad para el diario vivir de los obreros en el campo. Cada charla fue abordada con un conocimiento profundo del tema y principalmente en experiencias y vivencias de cada uno de los que participaron.

No fueron tiempos de conferencia ni de taller, solo una presentación del tema por un moderador o facilitador donde él/ella pudo colocar de manera clara la problemática y los desafíos del tema a tratar. Luego se les animó a los participantes a iniciar diálogos que les ayudara a entender su propia realidad.

- Desafíos de la educación de los hijos
- Necesidades de nuestros hijos
- Resistencia espiritual
- Desafíos de la vida matrimonial en el campo
- Desafíos de ser soltero en el campo
- Manejo de conflictos interpersonales
- Vida espiritual (relación con Dios)
- Manejo de crisis y estrés en el campo
- Sentimiento de abandono y soledad en el campo
- Manejando la expectativa de los frutos en el campo
- Cómo manejar los choques culturales y de idioma
- Terminando la tarea y volviendo a casa
- El regreso para el sabático

En las tardes los tiempos fueron empleados en desarrollar actividades variadas de servicio a los obreros. Entre otras se trabajó: clases de maquillaje, entrega de obsequios traídos por algunos movimientos misioneros nacionales, juegos de mesa, charlas con padres e hijos, etc.

Se brindó también un servicio de consultoría sobre el programa de educación en casa para los hijos de los misioneros, que animó y dio esperanza de poder solucionar muchas de las necesidades de esta área en los campos misioneros. Al mismo tiempo, se ofreció servicio de asistencia médica, arreglo de computadores y consejería constante para aquellos casos complejos y que no daban espera.

El retiro contó con un programa de niños muy bien estructurado con casi 40 niños y jóvenes. Se tomó tiempo para conocerse y compartir experiencias. El motivo del retiro era establecer amistades con otros hijos de obreros, y compartir juntos. El énfasis en el retiro estaba en la experiencia que se tiene como hijos de tercera cultura. Lo más impactante era una película que hablaba de una persona que vive en una cultura distinta, que quiere conocer a su cultura de origen, pero que tampoco se siente parte de su propia cultura. Después de ver la película, se hicieron charlas con los niños y jóvenes, y muchos, por primera vez, tuvieron una identidad como hijo de obrero, e hijo de una tercera cultura. Esta experiencia abrió las puertas para muchas pláticas que siguieron en el fin de semana y durante el congreso

### **Resultados:**

- Se tuvieron 20-25 niños en los que la mayoría estaban bien informados sobre el ministerio de sus padres.
- Hubo mucho entusiasmo cuando descubrieron que ellos eran una parte importante en el ministerio de sus padres.
- También hubo mucho entusiasmo en descubrir que si Dios los tenía en ese lugar ellos podían ser luz en la escuela y podían ser de gran ayuda para los padres en el tipo de trabajo que hacen en el campo.
- Se tuvieron diez jóvenes, que crearon buenos lazos de amistad y muchos se abrieron de tal manera que contaron pensamientos o problemas que les estaba pasando. Como líderes, y con la ayuda de Dios y su Palabra, pudimos ayudarlos a curar heridas y ver cómo Dios les hablaba directamente por medio de la Biblia.
- Aclararon el por qué ellos pueden ser de gran ayuda para los padres, que no son los únicos que están en el campo, que pueden conocer a jóvenes que están en otras situaciones para poderse ayudar mutuamente a ser mejores siervos.

### **Testimonios de agradecimiento de algunos obreros**

Estos son algunos de los muchos testimonios que se escucharon sobre los obreros que asistieron:

- “Quiero decirles de todo corazón que fui bendecida y haré lo mejor de mi parte para ser de bendición a otros sea en el campo, en la iglesia, etc. Ustedes son personas magníficas, dotados de sencillez y un gran amor por la obra de Dios y los perdidos. ¡Lo hicieron requetebien! ¡Adelante!
- “Estoy seguro de que todo lo que pasó ahí tendrá un impacto increíble en la eternidad”
- “Dios me ha regalado mucho en estos días, cada mimo para mí ha sido refrescante, gracias por todo el esfuerzo”.
- “Decirles gracias no es suficiente para poder expresarle mi gratitud. ¡Gracias por permitirle al Señor usar sus vidas para ser de bendición a otros! Fui grandemente bendecida a través de ustedes como COMIBAM por lo que hicieron por mí, y seguramente por todos nosotros los que

veníamos de lugares difíciles. El tiempo que pasamos en Granada y Sierra Nevada, fue un tiempo maravilloso. Mis fuerzas, mi visión y amor fueron renovados para continuar con mi trabajo entre los refugiados”.

- “¡Qué preciosos los días en Sierra Nevada, qué consuelo, qué fortaleza, amor y gozo con todos los hermanos! ¡Qué privilegio compartir con otros misioneros, qué bendición conocerlos, recibir de ellos aliento y ejemplo de fe y fortaleza en el Señor”.