


# FASE III

## Perspectivas de los enviados



# Fortalezas y debilidades del movimiento misionero iberoamericano

► Levi DeCarvalho, PhD  
Coordinador



COMIBAM  
INTERNACIONAL



**COMIBAM**

***Area de investigación***

***Informe de la Fase III***

**2017-18**

**FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL  
MOVIMIENTO MISIONERO  
IBEROAMERICANO - FASE III**

**Perspectivas de los enviados**

# TABLA DE CONTENIDO

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES • 5

Equipo de investigación - Fases I, II e III (2006-2017) • 5

Perfil de los encuestados • 6

## Primera parte: Reacción de los enviados a las perspectivas de los obreros • 7

### Temas • 7

1. Llamado misionero • 7
2. Discipulado • 7
3. Disciplina espiritual • 7
4. Grupo de intercesores • 8
5. Iglesia enviada como modelo • 8
6. Problemas en familia • 8
7. Llamado misionero de los casados • 8
8. Familias con hijos en edad escolar • 8
9. Candidatos y obreros solteros • 9
10. Experiencia de trabajo secular • 9
11. Apoyo a los estudios del candidato • 9
12. Capacitación • 9
13. Preparación para las dificultades del campo • 10
14. Elección del campo y del ministerio transcultural • 10
15. Preparación para emergencias • 11
16. Planificación para la llegada al campo • 11
17. Comunicación con los que los apoyan económicamente • 11
18. Comunicación con los obreros de campo • 11
19. Situaciones de crisis • 12
20. Actualización • 12
21. Descanso • 13
22. Evaluación del trabajo del obrero • 13
23. Prestaciones • 14

## **Segunda parte: Reacción de los enviados a las perspectivas de líderes nacionales • 14**

### **Temas • 14**

- 24. Estilo de vida • 15**
- 25. Proyectos de corta y larga duración • 15**
- 26. Preparación para el campo • 16**
- 27. Justificación para entrar al país de destino • 16**
- 28. Relaciones con el gobierno en el campo • 16**
- 29. Respeto y sumisión a las autoridades de la iglesia nacional • 17**
- 30. Manejo de conflictos en el campo • 17**
- 31. Formación de liderazgo nacional en el campo • 18**
- 32. Iglesias plantadas por nuestros obreros • 18**
- 33. Uso del idioma • 18**
- 34. Uso de las culturas locales • 19**
- 35. Ministerio de solteros • 20**
- 36. Ministerio de mujeres • 20**
- 37. Cuestiones financieras • 20**
- 38. Testimonio del equipo misionero en el campo • 21**
- 39. Planificación y participación de los nacionales • 21**

# FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL MOVIMIENTO MISIONERO IBEROAMERICANO FASE III

## Perspectivas de los enviados (2017)

*Levi DeCarvalho, PhD*  
*Coordinador de investigación*

COMIBAM Internacional ha realizado un proceso de investigación de nuestra actividad misionera a partir del último Congreso, realizado en Granada, España, en 2006. Hasta ahora nos hemos enfocado en los obreros de campo (Fase I) y en los líderes nacionales (Fase II) que trabajan codo a codo con nuestros obreros.

El presente informe refleja la Fase III, que está enfocada en los enviados. Les pedimos a los encuestados que llenaran un cuestionario, con su opinión sobre distintos temas de misión, recogidos en las fases I y II. El objetivo es entender cómo piensan los “enviados” — los que movilizan, entrenan, envían, interceden y asisten a los obreros iberoamericanos, en su obediencia a la Gran Comisión de Jesucristo de hacer discípulos a todas las naciones.

Los datos fueron obtenidos de forma confidencial, sin identificar a nadie. Las informaciones personales recogidas tienen que ver solamente con: el país, la edad, el género, el estado civil y la función (eclesial, misional). De un total de 3.662 invitaciones enviadas a iberoamericanos (incluidos hispanos de Norte América), tuvimos la participación efectiva de 438 personas, a las cuales agradecemos por ayudarnos a entender nuestra actividad misionera desde la perspectiva de los que envían. El índice de confiabilidad es de un 95% y el margen de error es de un 4.4%.

En base al presente informe, los líderes de misiones de toda Iberoamérica podrán promover ajustes y cambios puntuales, con el propósito de ser más efectivos en la obra evangelizadora que el Señor nos ha confiado. Es importante tener en cuenta que no es necesario cambiarlo todo a la vez — cambios estratégicos y bien definidos pueden provocar mejoras significativas en nuestra labor misionera en todo el mundo.

Aprovechamos para agradecer a los miembros del equipo de investigación, nombrados a continuación. Asimismo, les agradecemos a los donantes y a todo el equipo involucrado en preparar el Congreso de Bogotá.

### Equipo de investigación – Fases I, II y III (2006-2017)

- Christian Giordano, PhD
- Denize Gutiérrez (Estadística)
- Decio de Carvalho (TI)
- Edilson Renzetti
- Fabio Chen (TI)
- Ninette Giménez
- Fabio Rocha
- Jessie Ritchie, DIS
- Micael S. Roque (TI)
- Samuel Guerrero-Toy
- Sonia Mendes

¡Con Jesús en misión!

Bogotá, Colombia – agosto de 2017

Área de investigación – COMIBAM Internacional

## PERFILES DE LOS ENCUESTADOS - FASE III

### A. Género

Hombres - 61%

Mujeres - 39%

### B. Estado civil

Casados - 68%

Solteros - 27%

Otro - 5%

### C. Función

34% - Pastor/líder de iglesia

22% - Líder de agencia misionera o junta misionera

6% - Profesor de misiones

18% - Obrero de campo

20% - Movilizador/entusiasta de las misiones

### D. Grupos de edad

Menos de 30 ..... 12%

31-40 ..... 15%

41-50 ..... 30%

Más de 50 ..... 43%

### E. Encuestados por países

Argentina ..... 41

Bolivia ..... 15

Brasil ..... 47

Chile ..... 9

Colombia ..... 58

Costa Rica ..... 15

Cuba ..... 2

Ecuador ..... 23

El Salvador ..... 10

España ..... 8

Guatemala ..... 20

Hispanos de EE.UU. .... 21

Honduras ..... 4

México ..... 80

Nicaragua ..... 3

Panamá ..... 13

Paraguay ..... 4

Perú ..... 19

Puerto Rico ..... 24

República Dominicana ... 11

Uruguay ..... 1

Venezuela ..... 10

TOTAL ..... 438

## PRIMERA PARTE

# REACCIÓN DE LOS ENVIADORES A LAS PERSPECTIVAS DE LOS OBREROS DE CAMPO

A continuación, se encuentra una serie de temas de misión derivados de las investigaciones que se hicieron con nuestros obreros de campo en 2006. Les pedimos a líderes enviados en el mundo iberoamericano que reaccionaran a las opiniones de esos obreros. Los resultados son los siguientes. (NSA = No se aplica a mi caso/prefiero no contestar.)

### TEMAS

#### 1. LLAMADO MISIONERO

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Un 60% de los obreros declararon que habían recibido el apoyo de su iglesia a su llamado, desde el comienzo.

Preguntamos, qué recomiendan los enviados a un candidato que se dice llamado al campo misionero.

**Respuestas de los enviados (2017):** Sólo el 28% de los líderes enviados encuestados recomiendan a los candidatos buscar una agencia misionera. Otro 66% recomendó acudir a la misma iglesia o a su departamento/junta de misiones.

#### 2. DISCIPULADO

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Un 95% de los obreros declararon que es importante haber sido discipulado antes de salir al campo.

Preguntamos, cómo los enviados tratan el tema del discipulado.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 93% de los enviados encuestados reconocen que el candidato debe ser discipulado antes de ser enviado al campo.

#### 3. DISCIPLINA ESPIRITUAL

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Un 89% de los obreros encuestados dijeron que tenían una disciplina espiritual fuerte *antes* de salir al campo. Sin embargo, el índice bajó al 49% *después* de llegar al campo.

Preguntamos, cómo ven los enviados ese problema.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 21% de los enviados dicen que no se involucran en la disciplina espiritual de sus obreros. Otro 21%, indicó que esa es una preocupación para los directores de campo solamente.

#### 4. GRUPO DE INTERCESORES

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Sólo un tercio de los obreros reportaron que tenían un grupo de intercesores en sus países de origen.

Preguntamos, cómo los enviadosores tratan el asunto de los intercesores.

**Respuestas de los enviadosores (2017):** Un 18% de los enviadosores reconocen la necesidad de un grupo de intercesores, pero prefieren que el obrero se comunique directamente con ellos cuando tiene algún problema en el campo.

#### 5. IGLESIA ENVIADORA COMO MODELO

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Sólo un 3% de los obreros dijeron que su iglesia de origen es un buen modelo para reproducirse en el campo.

Preguntamos a los enviadosores, cómo reaccionan a esa percepción.

**Respuestas de los enviadosores (2017):** Un tercio de los enviadosores entienden que las iglesias plantadas en el campo pueden ser distintas a las iglesias de dónde salen sus obreros.

#### 6. PROBLEMAS EN FAMILIA

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** El 21% de los obreros encuestados todavía presentaban problemas en sus relaciones familiares.

Preguntamos a los enviadosores, cómo tratan los problemas familiares de sus candidatos (si los hay).

**Respuestas de los enviadosores (2017):** Un 18% de los enviadosores informan que prefieren no involucrarse en el asunto, o permiten que el obrero salga al campo sin resolver sus problemas en las relaciones de familia.

#### 7. LLAMADO MISIONERO DE LOS CASADOS

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Sólo la mitad de los obreros casados han reportado que los dos cónyuges tienen un llamado a la misión.

Preguntamos a los enviadosores, cómo tratan el asunto.

**Respuestas de los enviadosores (2017):** Un 50% de los líderes enviadosores encuestados informan que sólo la mitad de sus obreros casados tiene un llamado misionero.

#### 8. FAMILIAS CON HIJOS EN EDAD ESCOLAR

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Un 22% de los obreros indicaron tener problemas en el área de la escolaridad de sus hijos.

Preguntamos, cómo los enviadosores tratan ese tema.

**Respuestas de los enviadosores (2017):** Un 24% de los enviadosores encuestados informan que sus obreros tienen problemas en cuanto a la escolaridad de sus hijos.

## 9. CANDIDATOS Y OBREROS SOLTEROS

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Sólo un tercio de los obreros solteros informaron que obtuvieron el apoyo total de sus iglesias para salir al campo en esa condición.

Preguntamos, cómo los enviados tratan el tema de los solteros.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 39% de los enviados informan que sus candidatos solteros reciben todo el apoyo necesario para salir al campo en esa condición.

## 10. EXPERIENCIA DE TRABAJO SECULAR

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Para el 59% de los obreros encuestados, su experiencia de trabajo secular no tuvo nada o casi nada que ver con su ministerio de campo.

Preguntamos, cómo los enviados tratan la experiencia del trabajo secular de sus obreros.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 53% de los enviados informaron que sus obreros no habían tenido una experiencia previa de trabajo secular que fuera adecuada a su campo de trabajo.

## 11. APOYO A LOS ESTUDIOS DEL CANDIDATO

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Sólo el 35% de los obreros reportaron que sus iglesias les dieron apoyo financiero desde el comienzo de su preparación para el campo.

Preguntamos a los enviados, cómo manejan el apoyo financiero a la preparación de sus candidatos.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 57% de los encuestados informan que sus candidatos reciben ayuda financiera de iglesias (total o parcialmente) para sus estudios.

## 12. CAPACITACIÓN

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Los candidatos al campo misionero suelen recibir entrenamiento en áreas como teología, aprendizaje de lenguas, misionología y cursos prácticos.

Preguntamos, qué clase de capacitación ofrecen los enviados a sus candidatos.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 3% de los enviados ofrecen al candidato solamente cursos de Biblia y teología; otro 17%, además de cursos bíblicos, ofrecen misionología, aprendizaje de lenguas y cursos prácticos; un 28% exigen, además de cursos bíblicos y misionológicos, una experiencia práctica de campo; un 42%, además de ofrecer capacitación en todas las áreas mencionadas, exige que sus candidatos tomen cursos prácticos que les puedan ser útiles en el campo. El índice NSA ha sido de un 10%.

### 13. PREPARACIÓN PARA LAS DIFICULTADES DEL CAMPO

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Un tercio de los obreros fueron advertidos por su agencia sobre posibles dificultades en el campo, mientras que otro tercio buscó esa información en sus propios colegas de ministerio.

Preguntamos a los enviados, si se preocupan de informar a sus candidatos sobre posibles dificultades en el campo.

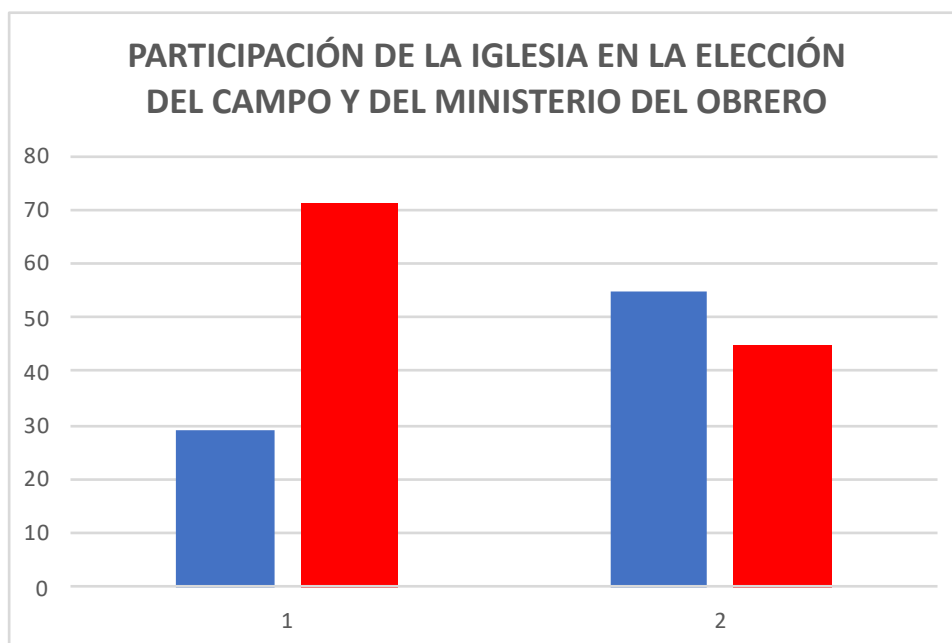
**Respuestas de los enviados (2017):** Un 48% de los líderes enviados creen que el hecho de que sus candidatos salen en viajes de corto plazo es suficiente preparación para las dificultades del campo. Otro 23%, los pone en contacto con obreros experimentados. Otro 10%, lleva sus candidatos al campo y allá les orientan sobre cómo es la realidad del ministerio transcultural.

### 14. ELECCIÓN DEL CAMPO Y DEL MINISTERIO TRANSCULTURAL

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** En la mayoría de los casos, el obrero es quien elige su ministerio (78%) y su campo de trabajo (64%).

Preguntamos a los enviados, quiénes deciden sobre el campo y el ministerio de sus obreros.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 55% de los enviados prefieren elegir el campo y el ministerio, en conjunto con el obrero y su iglesia/denominación. En los demás casos (45%), la iglesia **no** participa en esa decisión.



1. 2006 - Azul: Iglesias que participaron en la elección del campo y del ministerio del obrero

2. 2017 - Azul: Iglesias que participaron en la elección del campo y del ministerio del obrero

## 15. PREPARACIÓN PARA EMERGENCIAS

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Un tercio de los obreros indicaron que ni sus agencias ni sus iglesias se habían preparado para emergencias en el campo.

Les preguntamos, qué hacen los enviados en cuanto a posibles emergencias en el campo.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 31% de los enviados no se involucran y/o espiritualizan el tema de las emergencias; o, incluso, lo delegan a los líderes de campo. Otro 34%, dice que tratan de involucrar tanto a directores de campo como a líderes nacionales en la preparación para eventuales emergencias. Un 16%, no ha contestado a la pregunta.

## 16. PLANIFICACIÓN PARA LA LLEGADA AL CAMPO

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Un 36% de los obreros reportaron que su llegada al campo fue bien planeada; otro 21%, dijeron que su agencia hizo lo posible para ubicarles bien en el campo, y un tercio más reportaron que su llegada fue mal planeada o no lo supieron contestar.

Les preguntamos a los enviados, qué hacen a la hora de planificar la llegada de su obrero al campo.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 42% de los enviados involucraron a los líderes nacionales en la planificación para la llegada del obrero al campo. Un 17% de los enviados han preferido no contestar a la pregunta.

## 17. COMUNICACIÓN CON LOS QUE LOS APOYAN ECONÓMICAMENTE

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Sólo un 70% de los obreros indicaron que se comunicaban con los que los apoyan económicamente, con alguna regularidad (cada dos o tres meses).

Preguntamos a los enviados, cómo ven la comunicación entre sus obreros y los que les apoyan económicamente.

**Respuestas de los enviados (2017):** Para un 31% de los enviados, los obreros tienen un problema en esa comunicación (sea porque no se comunican o porque lo hacen de manera deficiente). Un 12%, ha preferido no contestar a la pregunta.

## 18. COMUNICACIÓN CON LOS OBREROS DEL CAMPO

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Un tercio de los obreros se quejan de que la comunicación entre su agencia enviada y ellos es inadecuada.

Preguntamos a los enviados, cómo reaccionan a eso.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 64% de los enviados dicen que su comunicación con los obreros es eficiente.

## 19. SITUACIONES DE CRISIS

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Un tercio de los obreros no encuentran la ayuda que necesitan cuando enfrentan una situación de crisis.

Preguntamos, qué hacen los enviados en situaciones de crisis (excluidas las emergencias):

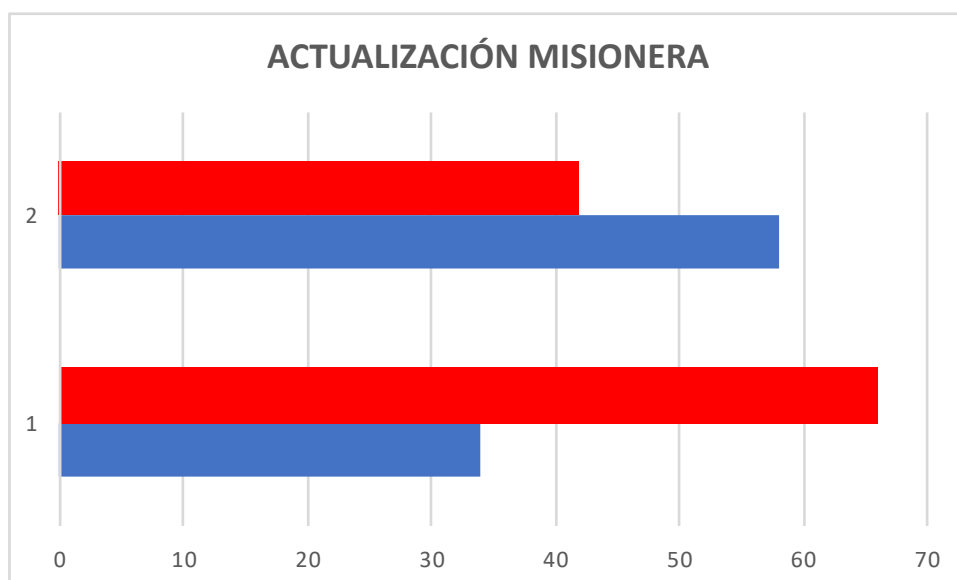
**Respuestas de los enviados (2017):** Un 65% de los enviados indican que han aprendido cómo revisar las situaciones de crisis en las vidas de sus obreros (para la mitad de ellos, sus obreros buscan ayuda en los líderes nacionales, además de hacerlo en sus colegas de equipo). Un 3% dice que sus obreros buscan ayuda en Dios, y en nadie más. El índice NSA ha sido de un 12%.

## 20. ACTUALIZACIÓN

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Los obreros necesitan recibir lo que se conoce como “actualización misionera/misionológica” (o sea, estudios o cursos que les sirvan para el trabajo de campo). Un 66% de los obreros encuestados reportaron **no** haber participado en ningún curso de actualización desde que llegaron al campo.

Preguntamos, qué hacen los enviados en cuanto a la actualización de sus obreros.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 20% de los enviados dicen tener recursos financieros suficientes como para ofrecer programas de actualización para sus obreros; otro 38% no tiene los recursos, pero trabajan en conjunto con otras iglesias/agencias para ofrecer actualización a sus obreros.



1. 2006 - Azul - Obreros que habían tomado cursos de actualización

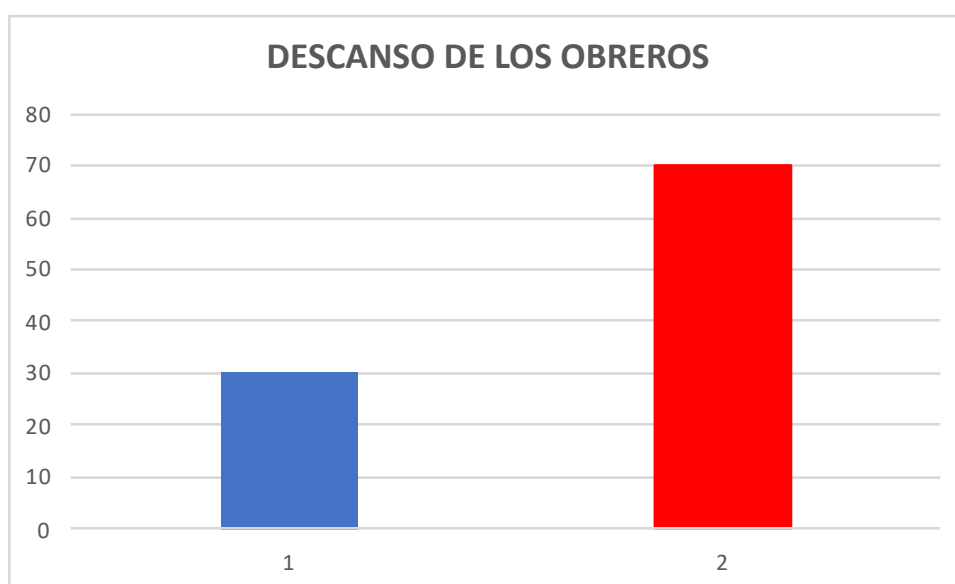
2. 2017 - Azul - Porcentaje de enviados que ofrecieron cursos de actualización

## 21. DESCANSO

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** Dos tercios de nuestros obreros reportaron que experimentaban agotamiento (cansancio) de manera frecuente (20%) e infrecuente (47%), en su campo de trabajo.

Preguntamos, qué suelen hacer los enviados en cuanto al descanso de los obreros.

**Respuestas de los enviados (2017):** Sólo un tercio de los enviados (30%) dicen que sus obreros descansan regularmente. Un 2% dicen que los obreros sólo descansan cuando regresan a sus países. Otro 16%, dice no tener cómo controlar el descanso de sus obreros. Otro 38%, dice que se esfuerzan por proveerles tiempos de descanso, pero reconocen que eso no siempre es posible. El índice NSA ha sido de un 14%.



1 - 2017 - Descanso regular (30%)

2 - 2017 - Sin descanso o descanso casi inexistente (70%)

## 22. EVALUACIÓN DEL TRABAJO DEL OBRERO

Preguntamos a los enviados cómo evalúan el trabajo de campo de sus obreros.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 18% indica que sus obreros envían anualmente un informe sobre sus objetivos personales y ministeriales. Otro 26% delega al director de campo la evaluación del obrero, según objetivos específicos para cada individuo y ministerio. Un tercer grupo de enviados se ocupa personalmente de evaluar a los obreros, en visitas anuales al campo. Sólo un 20% de los enviados involucra a los líderes nacionales en esa evaluación. NSA = 23%.

## 23. PRESTACIONES

**Perspectivas de los obreros de campo (2006):** La mitad de nuestros obreros indicaron no contar con un plan de salud de ningún tipo y un 78% indicaron que no tenían un plan de retiro.

Preguntamos a los enviadosores cómo manejan esos dos tipos de prestaciones.

**Respuestas de los enviadosores (2017):** Sólo un 12% de los enviadosores informan que todos sus obreros cuentan con un plan de salud y de jubilación. Un 11% informa que la mayoría de sus obreros disfrutan de esas dos prestaciones. Para un 34% de los enviadosores, sólo una minoría de sus obreros cuenta con planes de ese tipo. Un 23% ha preferido no contestar a la pregunta.

## SEGUNDA PARTE

# REACCIÓN DE LOS ENVIADORES A LAS PERSPECTIVAS DE LÍDERES NACIONALES

En esta sección, los enviados reaccionan a las opiniones de líderes nacionales<sup>1</sup> quienes evaluaron a los obreros iberoamericanos con los cuales trabajan en sus países. (Véase el reporte de la Fase II, concluida en 2015.)

### TEMAS

#### 24. ESTILO DE VIDA

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** Para un 61% de los líderes nacionales encuestados, el estilo de vida de los obreros iberoamericanos que trabajan en sus países les parece inadecuado.

Le pedimos a los enviados su opinión sobre esa perspectiva.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 39% informa que su enseñanza siempre ha sido que sus obreros deben adaptarse lo máximo posible al estilo de vida de la gente. De forma semejante, otro 34% de enviados dicen que sus obreros van al campo con la idea de adaptarse al máximo a las costumbres y al estilo de vida de la gente. Un tercer grupo (10%) reconoce que tienen problemas en esa área y que todavía no han logrado un cambio en la mentalidad de algunos obreros.

#### 25. PROYECTOS DE CORTA Y LARGA DURACIÓN

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** La preferencia de los líderes nacionales encuestados es por obreros de larga duración. La razón principal, dicen, es que los obreros de larga duración se suelen enfocar más en las personas que en los proyectos.

Preguntamos a los enviados su opinión en cuanto al tiempo de permanencia de sus obreros en el campo.

**Respuestas de los enviados (2017):** El 42% de los enviados encuestados han indicado que desarrollan pocos proyectos de corta duración; su énfasis es enviar obreros de larga duración. Hay otros tres grupos de enviados con porcentajes iguales en sus respuestas (13%): el primer grupo desarrolla muchos proyectos de corta duración, los cuales ahora son la actividad principal de su iglesia/agencia/junta misionera; el segundo grupo desarrolla muchos proyectos de corta duración, siempre bajo la supervisión de los directores de

---

<sup>1</sup> Llamamos "líderes nacionales" a los líderes cristianos que viven en contextos budistas, hindúes, musulmanes, postmodernos y tribales alrededor del mundo. Los líderes que entrevistamos cooperan con obreros iberoamericanos que enviamos a sus países. La Fase II se terminó de ejecutar en el 2015.

campo; y el tercer grupo reconoce que han tenido algunos problemas con proyectos de corta duración, pero han aprendido cómo manejar los dos tipos de proyectos. El total NSA ha sido de un 19%.

## 26. PREPARACIÓN PARA EL CAMPO

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** Sólo un tercio (28%) de los líderes nacionales consultados evalúan como adecuada la preparación de los obreros antes de llegar a su país de destino.

Preguntamos a los enviados, como evalúan la preparación de sus obreros que son enviados al campo.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 13% indica que todos sus obreros han sido bien entrenados; otro 33% afirma lo mismo para la mayoría de sus obreros. Otros dos grupos reconocen que necesitan promover cambios en la preparación de sus obreros (20% habla de pequeños cambios) y el 27% menciona cambios profundos en sus programas de capacitación). Un 7% ha preferido no opinar (NSA).

## 27. JUSTIFICACIÓN PARA ENTRAR AL PAÍS DE DESTINO

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** Un 45% de los líderes nacionales consideran como inadecuada la razón declarada por nuestros obreros para estar en su país.

Preguntamos, qué opinan los enviados sobre ese tema.

**Respuestas de los enviados (2017):** Sólo un 11% dice que sus obreros son aceptados como misioneros sin problemas. Otro 9% informan que sus obreros nunca dicen que son misioneros (la situación no lo permite). Ya un 43% indica que algunos de sus obreros pueden declarar abiertamente que son misioneros, pero no todos. El cuarto grupo (21%) informa que sus obreros justifican su estancia en el país con un trabajo social o un proyecto semejante. El índice NSA ha sido de un 16%.

## 28. RELACIONES CON EL GOBIERNO EN EL CAMPO

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** Entre un 30% y un 50% de los líderes nacionales han demostrado preocupación en cuanto a la relación de los obreros con las autoridades de su país.

Preguntamos cómo los enviados manejan el tema de las relaciones con las autoridades gubernamentales en el campo.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 10% dijo que sus obreros trabajan en regiones de acceso restringido y por eso se presentan frecuentes problemas en su relación con el gobierno. Por otro lado, un 26% informa que sus obreros mantienen buenas relaciones con el gobierno, aunque eso resulte en alguna limitación a su trabajo. Un 10% informa que sus obreros han tenido dificultades en el pasado, pero los problemas con el gobierno hoy son pocos o casi inexistentes. Un 19% informa que han tenido problemas con algunos gobiernos, pero no la mayoría.

## 29. RESPETO Y SUMISIÓN A LAS AUTORIDADES DE LA IGLESIA NACIONAL

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** Desde la perspectiva de los líderes nacionales, sólo un tercio de nuestros obreros (31%) suelen pedirles ayuda cuando la necesitan.

Preguntamos, cómo los enviados ven ese tema del respeto y la sumisión en el campo.

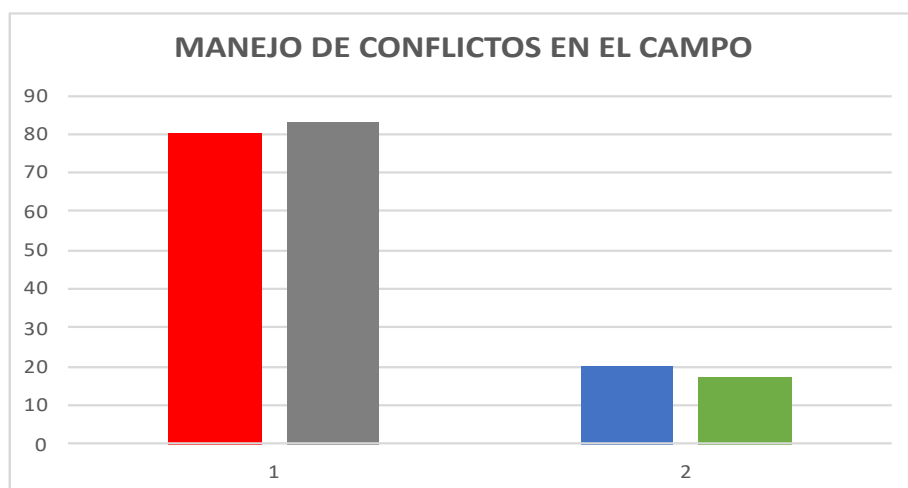
**Respuestas de los enviados (2017):** El 32% de los enviados instruyen a que sus obreros se sometan a los nacionales, en cuanto éstos sean fieles a la Palabra de Dios. Para un 18%, hay lugares donde los líderes nacionales pueden dirigir el trabajo, pero en otros no. Otro 27% instruye a sus obreros a pasar el liderazgo del trabajo a los nacionales, tan pronto sea posible. Un 4% cree que los nacionales no están todavía en el nivel de conducir los ministerios que los obreros desarrollan en sus países. Finalmente, un 19% ha decidido no contestar a la pregunta.

## 30. MANEJO DE CONFLICTOS EN EL CAMPO

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** Un **80%** de los líderes nacionales consultados afirman que nuestros obreros tienen **problemas** a la hora de manejar los **conflictos** relacionales en el campo.

Preguntamos a los enviados, cómo perciben la manera en que sus obreros manejan los conflictos personales en el trabajo de campo.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 17% de los enviados encuestados informan que sus obreros han sido adecuadamente entrenados para manejar conflictos en el campo. Por otro lado, para un 22%, la mayoría de sus obreros son capaces de resolver conflictos en el campo, aunque no hayan sido entrenados para ello. Para un tercer grupo (10%), los obreros que saben manejar conflictos son una minoría. Otro grupo de enviados (41%) reconoce que necesita crear un programa de entrenamiento enfocado a la manera de manejar conflictos personales en el campo. Por último, un 10% ha preferido no contestar a la pregunta.



**1. Rojo: Conflictos en el campo. Ceniza:** Porcentaje de los que no han sido entrenados para manejar conflictos en el campo.

**2. Azul: Porcentaje de los que han logrado manejar bien los conflictos en el campo. Verde:** Porcentaje de los que han sido entrenados para manejar conflictos en el campo.

### 31. FORMACIÓN DEL LIDERAZGO NACIONAL

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** Poco más de un tercio (38%) de los líderes nacionales encuestados está satisfecho con la formación que los obreros brindan al liderazgo nacional.

Preguntamos a los enviados, cómo ellos ven la formación de líderes nacionales en el campo.

**Respuestas de los enviados (2017):** El 48% de los enviados informan que sus obreros se enfocan en el discipulado como forma de preparar a los líderes nacionales para los ministerios de campo. Otro 12% informa que sus obreros eligen a los nacionales mejor preparados para que ocupen posiciones de liderazgo en los ministerios de campo. Un tercer grupo (7%) indica que ha tenido problemas con líderes nacionales, pero que han aprendido la mejor manera de entrenar nuevos líderes. En contraste, un 11% prefiere que sus obreros sigan como líderes en el campo, hasta que los nacionales estén en condiciones de asumir el liderazgo efectivo. El índice NSA ha sido de un 24%.

### 32. IGLESIAS PLANTADAS POR NUESTROS OBREROS

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** A los ojos de un 56% de los líderes nacionales, las iglesias plantadas por los obreros son consideradas como “foráneas”.

Preguntamos a los enviados cómo reaccionan a esa evaluación.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 49% de los enviados afirman que desde el comienzo han insistido que sus obreros deben de trabajar con los nacionales para evitar al máximo ese tipo de percepción. Otro 6% afirma que eso pasaba antes con sus obreros, pero han logrado cambiar esa percepción en la mayoría de los casos. El mismo índice del 6% se refiere a otro grupo de enviados, según los cuales, a pesar de la instrucción que han recibido, una parte de sus obreros todavía no ha logrado que la gente perciba a las iglesias plantadas como suyas. Un 11% confiesa que, en su percepción, no se puede evitar que las iglesias plantadas por sus obreros sean vistas como foráneas. Casi un tercio (28%) ha preferido no responder a la pregunta.

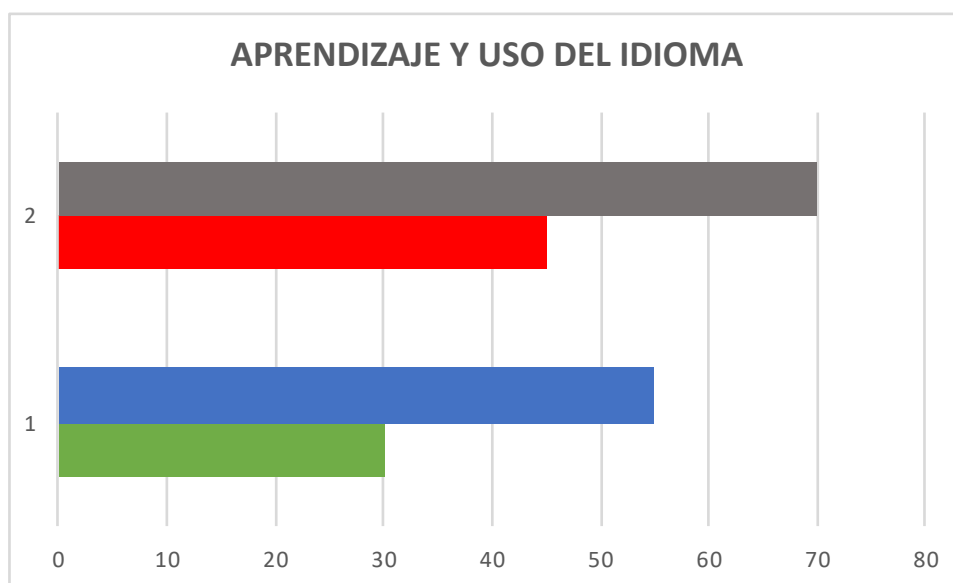
### 33. USO DEL IDIOMA

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** Para casi la mitad de los líderes nacionales (45%), nuestros obreros todavía no se comunican de manera adecuada en el idioma local.

Les preguntamos a los enviados, cuál es su práctica en cuanto al uso del idioma por parte de los obreros de campo.

**Respuestas de los enviados (2017):** Sólo un tercio de los enviados (30%) ha decidido invertir recursos para que sus obreros aprendan los idiomas del campo hasta que los dominen bien. Otro 24% informa que sus obreros pasan como máximo un año aprendiendo idiomas en el campo. Un tercer grupo (6%) informa que no dispone de recursos financieros como para permitir a sus obreros aprender idiomas en el campo; prefieren que sus obreros

se dediquen a los ministerios que les han sido asignados. Un 16% informa no tener cómo evaluar si sus obreros hablan bien el idioma que se usa en el campo. Por último, un 24% ha preferido no responder a la pregunta.



1. **Azul:** Los que hablan bien el idioma de la gente. **Verde:** Los que toman tiempo suficiente como para aprender bien el idioma.
2. **Ceniza:** Los que no se dedican a aprender (bien) el idioma. **Rojo:** Los que hablan mal (o simplemente no hablan) el idioma de la gente.

#### 34. USO DE LAS CULTURAS LOCALES

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** Un tercio (37%) de los líderes nacionales consideran que nuestros obreros no adoptan la cultura local como deberían.

Preguntamos a los enviados, su perspectiva sobre la adopción de la cultura local por parte de sus obreros de campo.

**Respuestas de los enviados (2017):** El 46% de los enviados indican que sus obreros enseñan desde el comienzo que la gente debe de usar su cultura en la iglesia y en los cultos, siempre en base a las Escrituras. Por otro lado, un 27% informa que no tienen problemas en cuanto a adoptar la cultura local: los líderes locales son quienes deciden lo que se debe o no se debe de cambiar en la iglesia. Un 11% informa que sus obreros enseñan a los locales cómo debe ser una cultura cristiana, dentro y fuera de la iglesia. Un pequeño grupo de enviados (1%) recomienda a sus obreros que usen pocas cosas de las culturas locales, porque están muy lejos de los principios bíblicos. Finalmente, un 15% no han contestado a la pregunta.

### 35. MINISTERIO DE SOLTEROS

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** Un 55% de los líderes nacionales encuestados están satisfechos con los ministerios de los obreros iberoamericanos solteros (hombres y mujeres); sólo un 20% dice que es inadecuado.

Preguntamos a los enviados, cómo evalúan a sus obreros solteros.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un tercio de los enviados (29%) indica que prácticamente no tienen problemas con la actuación de los solteros en el campo; ellos son exitosos en lo que hacen. Otro 22% indica haber tenido pocos problemas con ellos, gracias a la buena supervisión de sus directores de campo. Un 17% reconoce que hubo problemas en el pasado, pero han aprendido cómo ayudar a los solteros en sus dificultades específicas. Un pequeño grupo de (8%) ha tenido problemas con la actuación de los obreros solteros y creen que es necesario revisar sus estrategias de entrenamiento y supervisión de campo. Un 24% ha elegido no contestar a la pregunta.

### 36. MINISTERIO DE MUJERES

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** Un 55% de los líderes nacionales encuestados aprueban el ministerio de las obreras mujeres que actúan como líderes en sus países. (Sólo un 25% manifiesta preocupación por eso.)

Preguntamos, cómo los enviados perciben el ministerio de la mujer en el campo.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 5% de los enviados reconocen que han tenido varios problemas y necesitan nuevas estrategias de entrenamiento y supervisión del ministerio de mujeres. Otro 23% indica que han tenido pocos problemas, gracias a la buena supervisión de sus directores de campo. Aún otro 18% informa que tuvieron problemas antes, pero han aprendido cómo ayudar a las mujeres obreras en sus dificultades específicas. Un 31% informa que no tienen problemas con la actuación de las mujeres en el campo; ellas son exitosas en todo lo que hacen. NSA = 23%.

### 37. CUESTIONES FINANCIERAS

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** Hay líderes nacionales que están preocupados con el sostenimiento de los obreros, aunque en muchos casos los obreros no les comparan sus luchas en cuanto a sus finanzas.

Preguntamos a los enviados, cómo manejan las finanzas de sus obreros de campo.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 9% indica que sus obreros tienen pocos problemas financieros. Un 37% indica que algunos de sus obreros enfrentan problemas de sostenimiento, pero la mayoría están bien asistidos. Para el 34%, la crisis económica mundial ha afectado a todos, en especial a los que están en el campo y por eso han tenido que revisar sus prácticas financieras. Un 9% también se ve afectado: han tenido que regresar a algunos de sus obreros porque las promesas de sostenimiento no siempre se cumplen. Un 11% ha decidido no contestar a la pregunta.

### 38. TESTIMONIO DEL EQUIPO MISIONERO EN EL CAMPO

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** Nuestros obreros son considerados por los nacionales (en general) como un solo grupo, no importa cuál sea la agencia a que pertenecen. Así que, cuando uno se porta mal, todos sufren; y cuando uno se da a conocer por su actitud positiva, todos son beneficiados.

Preguntamos a los enviados, cómo evalúan el testimonio colectivo de los obreros en sus campos de trabajo.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 20% de los enviados informan que no han tenido problemas con sus obreros, pero sí hay obreros de otras agencias que no se han portado con sabiduría y eso les afecta a todos. Otro 41% indica que han tenido pocos problemas en el testimonio de los obreros como un todo. Otro 7% indica haber tenido serios problemas en el testimonio de obreros en algunos de sus campos y todavía están buscando maneras de arreglar algunas situaciones. Otro 2% revela que han sido forzados a transferir a sus obreros a otros campos por problemas en el testimonio de algunos. Un 30% ha decidido no contestar a la pregunta.

### 39. PLANIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS NACIONALES

**Evaluación de líderes nacionales (2015).** Repetidas veces, los líderes nacionales han compartido que les gustaría participar en la planificación del trabajo en sus países desde el comienzo. En otras palabras, ellos quieren dividir con los enviados y los obreros la responsabilidad del éxito o fracaso de la obra misionera en sus países.

Preguntamos a los enviados, qué piensan sobre ese tema.

**Respuestas de los enviados (2017):** Un 41% de los enviados informan que desde el comienzo han decidido involucrar a los nacionales en la planificación de los proyectos que se están desarrollando en sus países. Otro 19% informa que recién están iniciando un proceso de compartir con los nacionales la planificación del trabajo y han visto señales positivas en esa iniciativa. Para el 9%, ya se ha formado líderes nacionales donde sus obreros están actuando, pero todavía no están en condiciones de planear los proyectos que se están desarrollando en sus países. Para un 5% de los enviados, todavía no hay líderes nacionales en condiciones de planear junto con ellos la obra que quieren desarrollar en sus países. Por último, un 26% no ha contestado a la pregunta.