

FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL MOVIMIENTO MISIONERO IBEROAMERICANO: DATOS GENERALES DE LA FASE I

Levi DeCarvalho, Ph.D.
(Coordinador del equipo de investigación,
Proceso COMIBAM III)

EL CONGRESO MISIONERO IBEROAMERICANO celebrado en Granada, España, en noviembre del 2006, llamó la atención de los líderes del mundo evangélico para las necesidades de sus obreros en distintas partes del mundo, especialmente aquellos involucrados en proyectos de evangelización transcultural. Un equipo de investigación fue invitado a levantar datos concretos relativos a las fortalezas y debilidades del movimiento como un todo, bajo la coordinación del Dr. DeCarvalho, cuya primera fase enfocó en las opiniones y sentimientos de los obreros de campo sobre temas propuestos en cuestionarios, entrevistas y estudios de caso.

El reporte presentado al congreso en aquella ocasión, aun que limitado por cuestiones de tiempo y espacio, trajo a descubierto algunos de los principales problemas encontrados en la primera fase de la investigación. El objetivo de presentar el reporte al congreso fue de estimular la discusión sobre temas comunes a todos los movimientos misioneros nacionales para que los líderes presentes empezaran a discutir entre si cómo podrían responder concretamente a los desafíos encontrados. Los datos obtenidos a partir de la investigación permiten que la discusión se base sobre información objetiva en vez de meras impresiones subjetivas, aun que éstas tengan un valor limitado.

La esperanza de los líderes de COMIBAM es que el diálogo iniciado en el congreso tenga seguimiento en las bases, en cada región y en cada país, para que todos los participantes—obrerros, iglesias, agencias misioneras y centros de capacitación—busquen maneras concretas de solucionar los problemas levantados y maximizar las fortalezas indicadas.

Acercamientos a la investigación

Podemos acercarnos a la investigación desde por lo menos tres perspectivas: (1) como un ejercicio académico; (2) como críticos de la obra misionera; (3) como siervos de Dios en su misión al mundo.

Si nos acercamos a la investigación como un mero ejercicio académico, quedaremos en el terreno de la teoría solamente. Sin embargo, el ejercicio académico tiene su valor siempre y cuando sirva a la acción y consecuente solución de los problemas encontrados. La presente investigación sirve como medio para un fin concreto, definido desde su comienzo.

Si nos acercamos a la investigación como críticos de la obra misionera, hay material para discusiones que producen una visión negativa de los temas propuestos. Sin embargo, creemos que la crítica debe aportar sugerencias de solución; sin eso, la crítica negativa crea más problemas que los que discute. Si nos acercamos a la investigación como siervos de Dios en su misión al mundo, toda reflexión y discusión deben conducir a acciones concretas que sirvan a mejorar nuestra obediencia a la Gran Comisión. Eso puede ocurrir por medio de un diálogo respetuoso, al cual cada uno aporta su percepción de la tarea y de los problemas encontrados así como caminos para solucionarlos.

El equipo de investigación, al igual que la directiva de COMIBAM, no está en posición de decirle a los movimientos nacionales cómo conducirse en relación a los problemas y dificultades indicados aquí. Lo que podemos hacer, y lo hemos hecho en la primera fase del proyecto, es precisamente levantar los problemas relativos a los movimientos misioneros iberoamericanos desde una amplia perspectiva que comprende desde el llamado del individuo hasta su trabajo de campo, incluyendo su entrenamiento y consecuente envío.

Hay similitud entre los datos relativos a cada país y los datos generales encontrados en la Fase I de la investigación. Sin embargo, hay problemas que hablan más de cerca a cada región o movimiento nacional y a ellos debemos dedicarnos con especial atención. Sería provechoso que cada movimiento buscara informarse de las discusiones y conclusiones que se están produciendo en los demás países iberoamericanos con base en la presente investigación para que el intercambio de ideas, recursos y programas pueda beneficiar a todos.

Fase I: Obreros de campo

Por determinación de la directiva de COMIBAM, el enfoque inicial de la investigación recayó sobre los obreros de campo. El congreso de Granada tuvo especial interés en oír a los hombres y mujeres, enviados por el movimiento misionero iberoamericano y que están involucrados en la obra de la evangelización global, en un intento de escuchar sus inquietudes, problemas y necesidades desde su óptica.

El equipo de investigación ha dividido la tarea propuesta para la Fase I en cuatro temas principales: (1) llamado; (2) capacitación; (3) envío; y (4) trabajo de campo. Por medio de cuestionarios, entrevistas y estudios de caso, hemos logrado una participación significativa de los obreros invitados a participar en el proyecto. El margen de error al final de la investigación para la Fase I quedó en 5%, con un grado de confiabilidad de un 95%.

Actividades sugeridas

Para que los resultados de la investigación sean útiles a cada movimiento misionero nacional, sugerimos, primero, entender los reportes producidos; luego, discutir sus implicaciones para el movimiento; y por último, planificar qué acciones o proyectos se pueden promover para que las debilidades encontradas sean minimizadas y las fortalezas visibles sean bien administradas. La tarea sugerida involucra los siguientes pasos, algunos de los cuales se seguirán a la presente discusión:

1. Comprensión
2. Discusión
3. Planificación
4. Ejecución
5. Cambios y ajustes

TEMAS GENERALES

Fase I: Obreros de campo

A. LLAMADO

1. SENTIRSE LLAMADO A LA MISIÓN

El 51% sintieron su llamado por una inquietud de Dios en su corazón mientras que el 21% lo sintieron por medio de una conferencia misionera. Un 17% fueron desafiados a la misión por conocer y/o dialogar con un misionero “en vivo”. Sólo el 6% reportan que fueron influenciados por recursos mediáticos videos, películas, literatura en su decisión de trabajar en la misión.

Otro dato importante es que 25.5% de los obreros declararon haber recibido un llamado a un grupo étnico específico mientras que 39.5% tuvieron un llamado general.

Un 60.5% declaran que han recibido el apoyo de su iglesia a su llamado desde un comienzo.

La mayoría de los obreros hablan de haber sido *llamados* a la misión.

¿Cómo podemos actuar si el líder eclesiástico o el obrero no creen en eso o no hablan de “ser llamado”?

¿Cómo puede la iglesia cooperar con Dios en el llamado misionero de sus miembros?

¿Cómo puede la iglesia confirmar el llamado de sus miembros?

¿De qué maneras puede una iglesia apoyar al candidato después de confirmar que de hecho tiene un llamado a la misión?

2. EXPERIENCIA DE EVANGELIZACIÓN

El 28% de los obreros no tuvieron experiencia de evangelización mientras estaban todavía en su iglesia local. Por otro lado, un 72% reportan haber tenido esa clase de experiencia.

¿Qué impacto puede tener la falta de una experiencia evangelística en el ministerio de campo?

¿Es recomendable que los obreros tengan esa clase de experiencia antes de salir al campo?

¿Cómo podemos ayudar a los candidatos a vivir experiencias de evangelización exitosas antes de salir al campo misionero?

3. RELACIONES EN FAMILIA

El 21.5% de los obreros encuestados todavía tienen problemas en el área de las relaciones familiares.

¿Cómo puede la iglesia evaluar esa clase de situación en relación a sus candidatos?

¿El tener problemas en familia puede tener consecuencias negativas en el ministerio de campo? Explique y de detalles de su posición.

¿Cómo se puede ayudar al candidato que presenta esa clase de problema?

4. RELACIONES SOCIALES

El 52.5% declaran que siempre han hecho buenas amistades, mientras que un 33.5% dicen que siempre han tenido buenos amigos, pero pocos.

¿Qué importante es el hacer amistades para un obrero transcultural?

¿Cómo podemos evaluar a los candidatos en cuanto a sus relaciones sociales?

¿Cómo les podemos ayudar en sus relaciones personales mientras son candidatos?

5. EXPERIENCIA DE DISCIPULADO

Un 55% reportan haber hecho discípulos, los cuales les apoyan ahora en su ministerio transcultural. Por otro lado, el 95% creen que es importante haber tenido un discipulador aun que él/ella no sea de su misma iglesia antes de salir al campo.

¿Es importante la experiencia del discipulado para el candidato a misiones? Justifique su opinión.

¿Cómo podemos ayudar al candidato en su necesidad de ser discipulado en su iglesia local?

6. COMITÉ DE MISIONES

Un 36% de los obreros encuestados consideran que es fundamental crear un comité de misiones en la iglesia para que ella se involucre en la Gran Comisión. Un 16.5% creen que eso es buena idea, pero advierten que si no es bien conducida, puede crear problemas. Ya un 37.5% declaran que un comité puede ayudar, pero no es indispensable.

¿Es indispensable que una iglesia tenga un comité de misiones o algo por el estilo si quiere involucrarse en la Gran Comisión? Justifique su respuesta.

¿Qué principios debemos adoptar para que un comité o departamento de misiones cumpla con su papel?

¿Cómo podría una iglesia involucrarse en las misiones sin crear un comité o departamento de misiones?

7. LA IGLESIA DE ORIGEN COMO MODELO PARA EL CAMPO

Un 44.5% de los obreros no creen que su iglesia de origen es un buen modelo para reproducirse en el campo mientras que sólo un 3% declaran que sí.

¿Queremos que la iglesia en el campo sea semejante a la nuestra? ¿En cuáles aspectos?

¿Qué principios debemos adoptar para que la iglesia en el campo sea bíblica aun que no se parezca mucho a la nuestra?

¿Cómo podemos educar nuestras iglesias para entender que las congregaciones en el campo pueden ser distintas al modelo que ellas conocen?

8. REACCIÓN DE LA IGLESIA A LOS LLAMADOS

Un 31% de los obreros encuestados reportan que su iglesia suele reaccionar de manera positiva al llamado misionero de sus miembros mientras que un 57.5% creen que su iglesia no sabe qué hacer en esos casos, aun que reconocen que la situación ha mejorado con el tiempo.

¿Cómo puede una iglesia evaluar su propia reacción al llamado misionero de sus miembros?

¿Cómo pueden los mismos misioneros ayudar a sus iglesias a conducir de manera eficiente el llamado de sus miembros?

Un 85% de los obreros encuestados dicen que la mejor manera de ayudar su iglesia a involucrarse en las misiones es por dialogar con sus líderes y ponerse a su disposición para promover las ideas de sus líderes.

*¿Cómo interpretamos esa información?
¿Hemos hecho buen uso de esa actitud de parte de los obreros?*

9. GRUPO DE INTERCESIÓN

Sólo un 33.5% de los obreros reportan que tienen un grupo de intercesión en sus iglesias de origen. Otros 50.5% no lo tienen, pero saben que sus iglesias oran por ellos.

¿Es indispensable que un obrero cuente con un grupo de intercesión en su iglesia? Justifique su respuesta.

¿Cómo se puede evitar que el grupo de intercesión monopolice la relación con el misionero?

¿Qué principios deben pautar las actividades de un grupo de intercesión?

¿Cuál debe ser la relación del grupo de intercesión con el comité/departamento de misiones (si existe) y el liderazgo mismo de la iglesia?

10. DISCIPLINA ESPIRITUAL

Un 89% de los obreros encuestados declaran que tenían una disciplina espiritual fuerte antes de salir al campo. Sin embargo, ese índice baja al 49.5% después de llegar al campo.

¿Qué importancia tiene una fuerte disciplina espiritual para el obrero en el campo?

¿Qué puede hacer la iglesia para fortalecer la disciplina espiritual de sus candidatos?

¿Cómo podemos evaluar la disciplina del obrero mientras está en el campo de manera que él/ella no se sienta invadido en su privacidad?

¿Qué podemos hacer por los obreros que están en el campo para que su disciplina espiritual se mantenga fuerte, aun en medio de las tribulaciones y su afán diario?

11. EXPERIENCIA DE TRABAJO SECULAR

Para 62.5% de los obreros encuestados, su experiencia de trabajo secular no tuvo nada o casi nada que ver con su ministerio de campo.

¿Qué importancia tiene una experiencia de trabajo secular para un obrero transcultural? ¿Qué beneficios le puede aportar en su trabajo de campo?

¿Es aconsejable que un candidato obtenga una experiencia de trabajo secular antes de salir al campo misionero? Justifique su respuesta.

12. TEMAS PARA SOLTEROS(AS)

Un 19.5% de los solteros tuvieron seguridad de salir al campo en la condición de solteros, mientras que 34.5% obtuvieron un apoyo total de sus iglesias para salir al campo en esa condición.

¿Qué lugares hay para los solteros en la misión hoy día?

¿Qué principios debemos adoptar para que los solteros tengan el apoyo de sus iglesias a su llamado misionero?

¿De qué maneras distintivas debe la iglesia tratar al misionero soltero, desde su llamado hasta su trabajo en el campo?

¿Qué podemos hacer para vencer los prejuicios en cuanto a los solteros en la misión?

¿Cómo podemos educar a la iglesia para tratar a los obreros solteros de manera apropiada a sus necesidades y con el merecido respeto?

B. CAPACITACIÓN

1. APOYO DE FAMILIARES AL LLAMADO

Un 63.5% de los obreros reportan que sus familias les apoyaron en su llamado desde un comienzo. Por otro lado, un 24% dicen que sus familias reaccionaron de manera negativa al inicio pero después les dieron su apoyo, mientras que un 3.5% informan que sus familias todavía están en contra de su llamado misionero.

¿Cómo podemos involucrar la familia del candidato desde el comienzo para que apoye a su llamado misionero?

¿Qué se puede hacer en cuanto a familiares que no son cristianos?

¿Qué principios deben conducir la relación de la iglesia con la familia del obrero desde su llamado hasta su trabajo de campo?

2. APOYO DE LA IGLESIA A LOS ESTUDIOS DEL CANDIDATO

Sólo el 35% de los obreros reportan que sus iglesias les apoyaron financieramente en sus estudios de preparación para el campo. Ese índice sube a 37.5% si sumamos las iglesias que les apoyaron con finanzas después de iniciados los estudios.

Un 38% reportan que sus iglesias les dieron apoyo a sus estudios, pero no con finanzas. Otros 24.5% no lo supieron informar.

¿Qué requisitos debemos postular para apoyar financieramente a los candidatos en sus estudios de preparación al campo?

¿Es ideal que la iglesia cubra integralmente los gastos de estudios de sus candidatos? Justifique su respuesta.

¿En qué casos no debemos apoyar financieramente a los candidatos en sus estudios?

¿Cómo pueden iglesia y familia/individuo decidir en conjunto la financiación de sus estudios? ¿Qué realista es esa posibilidad?

3. APOYO DEL CÓNYUGE AL LLAMADO

Un 49% de los obreros casados reportan que su cónyuge también tiene el llamado misionero. Otros 24% dicen que su cónyuge siempre ha

apoyado su llamado. [El total de obreros encuestados casados fue de un 66%.]

¿Qué elementos pueden incidir sobre el llamado de una pareja al campo misionero?

¿Qué podemos hacer para ayudar a las parejas en definir su llamado o sentir misionero?

¿Cómo entendemos la relación entre esposo y esposa en cuanto al llamado? Reflexionemos en bases bíblicas.

¿Es posible que sólo un cónyuge se sienta llamado al campo misionero y que los dos sean enviados? ¿Qué problemas pueden surgir; en el caso de que solamente uno se sienta llamado, para los cuales debemos de estar preparados?

¿Cómo debemos reaccionar y aconsejar a una pareja de candidatos cuando sólo uno de ellos se siente llamado al campo? ¿Debemos apoyar y enviar al campo a una pareja en esa situación o no? Justifique su respuesta.

4. ESTUDIOS

Misionología. Un 14% no supieron informar si tuvieron estudios de misionología mientras que el 52% afirman haber tomado cursos de un año o más en esa materia. Un 6% afirman haber tomado más de 3 años de estudios en el área de la misionología.

Teología. Un 16.5% no tuvieron estudios de teología, mientras que un 56.5% afirman haber tomado estudios de 3 a 4 años en esa materia.

Aprendizaje de lenguas. Un 44.5% no han tomado cursos en esa materia.

Antropología cultural. Un 40.5% no han tomado cursos en esa materia.

¿Cómo podemos promover una mejor capacitación de los candidatos, sin sobrecargarles innecesariamente?

¿Qué importancia tienen los estudios, especialmente los mencionados arriba, para el trabajo de campo?

¿Qué ministerios de campo necesitan más capacitación en un área que en otra?

¿Cuánto tiempo debe un candidato dedicar a los estudios?

¿Es realista pensar que esas materias se pueden tomar en el campo? ¿Bajo qué condiciones?

¿Quién debe decidir qué cursos debe tomar el candidato? En otras palabras, ¿quién es responsable de trazar el programa de estudios del candidato?

5. CURSOS PRÁCTICOS

Sólo un 26% de los obreros reportan que tomaron cursos prácticos que les fueron útiles en el campo. El 23.5% afirman que no necesitaban tomar cursos prácticos pues ya estaban capacitados en esa área. Por otro lado, un 17% tomaron cursos puramente teóricos y un 27% no supieron contestar a la pregunta.

¿Los cursos prácticos son necesarios en el campo? ¿Por qué?

¿Qué pueden hacer las estructuras de envío para que sus obreros estén preparados con algo más que teoría para su ministerio de campo?

¿Cómo pueden las estructuras de envío cooperar en la planificación de los estudios de sus obreros?

C. ENVÍO

1. ELECCIONES

Elección de agencia. Un 59.5% de los obreros eligieron su propia agencia/junta misionera. La iglesia tuvo participación en esa decisión solamente en 40.5% de los casos.

Elección del campo. Un 63.5% de los obreros encuestados eligieron su propio campo de trabajo. La iglesia participó en esa elección solamente en 36.5% de los casos.

Elección de ministerio/trabajo de campo. Un 63.5% de los obreros encuestados eligieron su propio ministerio en el campo, mientras que la iglesia tuvo participación solamente en 9.5% de los casos.

Elección del campo en función de las necesidades de los no alcanzados. Un 39% de los obreros afirman que la elección del campo tuvo que ver con las necesidades de los no alcanza-

dos. Para 8.5% de los obreros, esa elección tuvo que ver con el interés de la agencia misionera. Para 13% de los obreros, esa elección tuvo que ver con el enfoque de la iglesia. La decisión de 37% de ellos tuvo que ver con la visión del propio obrero, mientras que un 5.5% no lo supieron informar.

¿Es importante que la iglesia participe en todas esas decisiones o sólo en algunas? Justifique su respuesta.

¿Qué implicaciones tiene el hecho de que la iglesia no participa en algunas de esas elecciones o que su participación sea mínima? Piense en las implicaciones para la iglesia, la agencia y el obrero.

Si, por otro lado, la iglesia participara efectivamente de todas esas elecciones, ¿qué cambios se podrían anticipar en la situación presente? Pensemos en la relación obrero-iglesia y agencia-iglesia.

2. CUESTIONES FINANCIERAS

Presupuesto personal/familiar. Un 46.5% de los obreros encuestados hicieron los cálculos de su propio presupuesto. La iglesia ha participado solamente en un 16% de los casos.

Presupuesto ministerial. De nuevo, un 34.5% de los obreros hicieron los cálculos de gastos para su ministerio de campo. Para un 19.5% de los obreros, los cálculos fueron hechos por sus agencias. La iglesia participó sola en un 3% de los casos y en 15% lo hizo en conjunto con las agencias. Un 28% de los obreros no lo supieron informar.

Responsabilidad de levantar y canalizar fondos. Esa tarea cabe a 53% de los obreros encuestados. La iglesia sola se encarga de 10% de los casos, mientras que la agencia sola se encarga de otros 12%. Es una tarea compartida entre iglesia y agencia en un 20% de los casos. Un 5% de los obreros no lo supieron informar.

¿Cuál es la importancia de calcular el presupuesto personal familiar y ministerial de cada obrero? ¿Qué puede ocurrir si eso no se hace?

¿Quiénes deben participar en esa tarea? ¿Qué elementos cada parte debe de aportar a la discusión?

¿Qué factores deben de ser tomados en cuenta en esos cálculos?

¿Con qué frecuencia estos cálculos deben ser revisados?

¿De quién debe ser la responsabilidad de levantar y canalizar los fondos? ¿Por qué?

De manera ideal, ¿cómo debe el obrero participar en levantar y canalizar fondos para su trabajo de campo?

3. PREPARACIÓN PARA EL CAMPO

Arreglos para emergencias. Un 22% de los obreros encuestados afirman que hicieron ellos mismos los arreglos para situaciones de emergencia mientras que un 23.5% de ellos indican que los arreglos fueron hechos en conjunto por su iglesia y su agencia. Por otro lado, un 20.5% afirman que ni su iglesia ni su agencia hicieron tales arreglos. Otros 12% de los obreros afirman que su iglesia y agencia hicieron varios arreglos, menos para emergencias. Un 22% no lo supieron informar.

¿Cuál es la importancia de hacer arreglos de emergencia para el campo?

¿Quién debe de participar en ello?

¿Qué puede ocurrir cuando hay una situación de emergencia y el obrero no cuenta con esa clase de preparación?

¿Qué debe de cambiar en nuestros planes para emergencias?

¿Con qué frecuencia esos planes deben ser revisados?

¿Cuál es la importancia de la comunicación frecuente entre obreros y sus apoyadores en cuanto a este tema?

Alertas sobre posibles dificultades en el campo. Preguntados sobre quién les ha alertado sobre posibles problemas/dificultades en el campo futuro, un 38.5% de los obreros han indicado que fueron otros obreros quienes lo hicieron. En un 35% de los casos fue la agencia quien lo hizo, mientras que para otros 7.5% fue la iglesia quien se hizo cargo de esa tarea. Sin embargo, un 13% reportan que nadie les advirtió sobre posibles problemas futuros en el campo mientras que un 5.5% no lo supieron informar.

¿Quiénes están en mejor posición para aconsejar a los candidatos sobre este tema?

¿Qué programas prácticos se pueden crear para atender a esa necesidad?

4. QUIEN ENVÍA Y QUIÉN SUPERVISA

Quién envía. A la pregunta de quién les ha enviado al campo, un 34.5% de los obreros han contestado que fue su iglesia, mientras que otros 13% han indicado que fue su agencia. Para 43.5% de los obreros, fue un envío compartido entre iglesia y agencia. Un 5.5% no lo supieron decir.

Quién supervisa al obrero. A la pregunta de quién es su supervisor, un 42.5% de los obreros encuestados contestan que es su agencia, mientras que otros 26.5% afirman que es una responsabilidad compartida entre su iglesia y su agencia. Un 16% afirman que su supervisora es su iglesia/denominación mientras que un 7% afirman que no tienen supervisor de campo. Un total de 8% no lo supieron decir.

¿Cuál es la relación entre quien envía y quien supervisa al obrero en el campo? ¿Cuáles son las responsabilidades en cada caso?

¿Qué implicaciones hay para el caso de un obrero que es enviado por una estructura y es supervisado por otra?

¿Qué problemas pueden surgir en casos donde el obrero tiene que responder a dos “jefes”?

¿Es posible que un obrero sea efectivo cuando tiene dos “jefes”? Explique su respuesta.

¿Cuál es el cuadro ideal en términos de quien envía y quien supervisa al obrero en el campo? [Cuando el obrero regresa del campo, la cuestión sigue: quién determina qué hace el obrero mientras está en su país/iglesia de origen.]

5. ESPECIALISTAS DE CAMPO

Cuadros de especialistas. Un 31% de los obreros encuestados dicen que sus agencias tienen especialistas de campo, mientras que otros 10% dicen que sus especialistas no tienen estudios formales. Un 5.5% reportan que sus agencias se sirven de especialistas de otras agencias. Sin embargo, el 53.5% de los obreros reportan que sus agencias no tienen especialistas

de campo. Si sumamos esto a los 5.5% mencionados arriba, el índice sube a un 59%.

¿Qué importante es para una agencia tener especialistas de campo en sus cuadros de obreros?

¿Es posible compartir especialistas entre agencias? ¿Qué principios deben conducir esa cooperación?

Calificación de especialistas. Un 27% reportan que sus especialistas son graduados en misionología mientras que un 11% reportan que son graduados en otras áreas. Un 56% reafirman que sus agencias no cuentan con especialistas de campo; otros 5.5% que afirman que sus especialistas están todavía en proceso de graduarse.

¿Qué clase de contribución provee un especialista de campo a los obreros? ¿Cómo eso puede impactar la efectividad de nuestros obreros?

¿Es indispensable que los especialistas de campo sean graduados en sus áreas específicas? Si no es el caso, ¿cómo podemos ayudarles para que sean efectivos en su servicio?

¿Qué pueden hacer las estructuras de envío (iglesias, agencias y escuelas) en conjunto para que tengamos más especialistas de campo?

¿Qué requisitos debemos de buscar en los especialistas de campo o en potenciales especialistas de campo?

D. TRABAJO DE CAMPO

1. LLEGADA AL CAMPO

Preparación. Para 36% de los obreros encuestados, su llegada al campo fue bien planeada, mientras que otros 21% reportan que su agencia hizo lo posible para bien ubicarlos en el campo. Sin embargo, 1/3 de los obreros reportan que su llegada fue un desastre o simplemente fue mal planeada.

¿Qué importante es que la llegada del obrero al campo sea bien planeada, aunque pueda tener sus percances?

Aunque la realidad no es como deseamos, ¿qué se puede hacer para bien planear la llegada del obrero al campo? ¿Qué responsabilidades caen sobre quién?

Ubicación inicial. Un 58% de los obreros reportan que fueron directamente a su ubicación definitiva en el campo. Otros 19% arribaron a un campo cerca y luego se fueron a su lugar definitivo. Los demás 23% pasaron por varios lugares o todavía están en transición.

¿Qué importante es que un obrero llegue directamente a su lugar definitivo en el campo?

¿Bajo qué circunstancias una agencia puede enviar sus obreros a un sitio provisional antes de llegar a su lugar definitivo? ¿Qué se puede hacer para que esa estrategia no tenga efectos negativos sobre los obreros?

2. HIJOS DE OBREROS

Adaptación. Preguntados sobre sus hijos, sólo un 4% de los obreros dicen que ellos tienen problemas de adaptación al campo.

Escolaridad. Un 44% dicen que sus hijos están bien atendidos en sus necesidades de estudios mientras que un 10.5% reportan problemas, de los cuales 1/3 tendrán de marcharse a otro sitio para poder estudiar.

Por otro lado, un 24% tienen hijos en escuelas públicas mientras que un 25% frecuentan escuelas privadas del país donde viven. Un 6% reportan que educan a sus hijos en casa.

Aunque los obreros en su mayoría hayan logrado hacer con que sus hijos estén bien adaptados al campo, ¿qué precauciones debemos tener para que eso de hecho ocurra?

¿Qué programas podemos desarrollar para asistir a los obreros en las necesidades educacionales de sus hijos?

¿Qué podemos hacer para asistir mejor a los hijos de los obreros, tanto en sus países de trabajo como en sus países de origen?

¿Cómo pueden nuestros hijos, en nuestras iglesias, apoyar a los hijos de los misioneros en el campo y en sus tiempos de vacaciones?

3. COMUNICACIÓN

Comunicación entre líderes y obreros. Para 43.5% de los obreros encuestados, la comunicación de parte de sus líderes es buena y abierta, mientras que para un 19%, es infrecuente y limitada, pero adecuada. Por otro lado, un 29% reportan que esa comunicación es deficiente. Un 8.5% no lo supieron decir.

Comunicación entre agencia y obreros. Un 36.5% de los obreros reportan que la comunicación que reciben de sus agencias es muy buena y adecuada a sus necesidades. Otros 31% indican que esa comunicación tiene altos y bajos en su efectividad. Los demás reportan que es bastante inadecuada o simplemente inefectiva.

[Hicimos una diferencia entre la comunicación de líderes a liderados y de agencias a obreros, con resultados distintos, como se ve arriba.]

¿Cómo interpretamos esos datos?

¿Es verdad que los iberoamericanos somos personalistas en nuestra comunicación? ¿Si eso es verdad, qué implicaciones tendría en cuanto a la efectividad de nuestros obreros?

¿Cómo pueden los líderes de agencias/juntas misioneras/departamentos de misión mejorar su comunicación con los obreros en el campo?

¿Qué tan importante es que los líderes visiten a los obreros en el campo? ¿Qué beneficios y riesgos involucra esa clase de actividad?

¿Podemos pensar en algún tipo de entrenamiento que facilite la comunicación entre líderes y obreros de campo?

Comunicación entre obreros y mantenedores. Un 72.5% reportan que se comunican con sus apoyadores a cada 2-3 meses. Otros 7.5% lo hacen a cada 4-6 meses. Sin embargo, un 20% lo hacen sólo cuando hay novedades o cuando su comunicación es bastante infrecuente pero efectiva, dicen.

¿Qué programas o estrategias prácticas podemos adoptar para que la comunicación entre los obreros y sus mantenedores sea siempre efectiva?

En nuestra experiencia, ¿cuán efectiva ha sido la comunicación que recibimos de nuestros obreros? ¿Cómo podemos ayudarles a bien comunicarse con sus iglesias y grupos de apoyo?

Claridad del ministerio. Para un 53.5% de los obreros, su ministerio está claro y se sienten bien preparados para ello. Otros 37.5% dicen que su ministerio está claro pero necesitan mejor preparación para cumplirlo. Los demás 9% reportan problemas en esa área.

¿Qué importante es para el obrero que su ministerio esté claro en su mente? ¿Cómo sus líderes pueden actuar para que eso ocurra?

¿Qué consecuencias puede haber para el obrero cuyo ministerio no está claro en su mente o para el cual no se siente preparado adecuadamente?

¿Cómo pueden las estructuras de envío participar en la definición del ministerio del obrero para que él/ella estén debidamente preparados para ejecutar su trabajo?

Unanimidad de pensamiento. Para 30.5% de los obreros, todos marchan unidos en su agencia, mientras que para otros 29.5%, hay choques pero logran llegar a un consenso de trabajo. Los demás 40% reportan choques serios y divergencias, a pesar de que algunos de ellos (un 11.5% del total absoluto) indiquen que eso no compromete su trabajo de campo.

¿Qué importante es que los obreros alcancen una unanimidad de pensamiento en cuanto a su ministerio? ¿Cuán realista es esperar que eso ocurra?

¿Qué importante es que las divergencias entre los obreros sean discutidas y administradas debidamente?

¿Qué principios deben ser adoptados para que, a pesar de sus divergencias, los obreros trabajen en comunión y unidad de propósito?

4. CUIDADO PASTORAL Y SUPERVISIÓN DE CAMPO

Cuidado pastoral. Un 25% han indicado que la filosofía de su agencia es que ellos se cuidan los unos a los otros, a pesar de que algunos de indiquen que aun así hay problemas. Un 13% reportan que su agencia tiene una persona encargada de eso, la cual hace un buen trabajo; para otros 24%, esa persona es infrecuente en el cuidado pastoral de los obreros.

Cuando tienen **crisis** en el campo, un 66% de los obreros sienten libertad de buscar ayuda para sus necesidades. Otros 11% informan que buscan ayuda sólo en Dios, mientras que un 12.5% no sienten libertad de buscar ayuda de nadie en esas situaciones. Un 6.5% indican que reciben ayuda de sus colegas pero nos les satisface.

¿Cómo evaluamos la información arriba?

¿Cuáles son los tipos de situaciones críticas que nuestros obreros enfrentan en el campo?

¿Qué pueden hacer las estructuras de envío para ayudar a sus obreros en situaciones de crisis?

¿Qué programas podrían ser creados (aislados y en conjunto entre las estructuras de envío) para atender a esa necesidad de los obreros?

Supervisor de campo. Un 28% indican que tienen un buen supervisor de campo mientras que un 30% indican que su supervisor es bueno pero vive lejos de ellos. Otros 5.5% indican que su supervisor no entiende sus problemas. Un 36% indican que no tienen un supervisor de campo.

En otras palabras, para 72% de los obreros, no hay supervisor de campo y si hay, está lejos o es inefectivo en su labor.

¿Qué problemas ocurren si no hay supervisión o supervisión adecuada del trabajo de campo?

¿Cómo pueden las estructuras de envío cooperar para atender a esa necesidad?

¿Qué programas individuales y conjuntos pueden ser creados para coordinar/supervisar a los obreros en sus campos de trabajo?

5. RELACIONES ENTRE OBREROS EN EL CAMPO

Cooperación interna. Un 53.5% de los obreros indican que la cooperación interna entre ellos es buena y con pocos conflictos, mientras que otros 11.5% reportan que hay choques, pero infrecuentes. Los que indican problemas en esa área alcanzan un 35.5%.

Cooperación con obreros de otras agencias. Un 65.5% indican que la relación con obreros de otras agencias es buena mientras que para 30,5% hay problemas en esa relación. Un 13% del total reportan que no hay cooperación.

¿En qué situaciones la cooperación entre obreros de distintas agencias es recomendable y en qué casos no lo es?

¿Qué principios deben dirigir la cooperación entre obreros de distintas agencias?

¿Qué posibles barreras pueden existir para la cooperación entre obreros de distintas agencias?

¿Qué pueden hacer las estructuras de envío para promover una cooperación saludable entre sus obreros en el campo?

Trabajo en equipo. Para 55.5% de los obreros, el trabajo en equipo fue enfatizado desde el comienzo mientras que un 15% reportan que empezaron solos pero después vinieron compañeros para ayudarles en el trabajo.

Obreros del norte y del sur en la misma agencia. Un 71.5% de los obreros indican que los miembros del grupo misionero deben ser personas que trabajan bien en equipo, independientemente de su origen étnico. Por otro lado, un 13.5% prefieren que la mayoría de sus colegas sean iberoamericanos. Un 6.5% creen que debe haber un equilibrio en ese número. Finalmente, un 5.5% de los obreros encuestados prefieren que sus colegas sean todos iberoamericanos.

Relación con obreros del norte. Un 58% de los obreros creen que se puede cooperar con los hermanos/hermanas del norte siempre y cuando cada parte reconozca los valores de la otra. Un 24.5% dicen que puede haber cooperación si ellos mismos reconocen los valores de los hermanos/hermanas del norte. Los demás 25.5% están divididos entre los que prefieren no opinar, los que abogan solamente por una relación social y los que admiten cooperar pero confiesan que la actitud de superioridad de sus colegas del norte les molesta.

¿Cómo podemos interpretar las informaciones arriba?

¿Es posible que obreros del sur y del norte cooperen en el campo? ¿Bajo qué parámetros pueden ellos cooperar entre sí?

¿Qué valores culturales de nuestros obreros son distintos a los valores de sus colegas del norte? ¿En qué puntos esos valores pueden chocarse y en qué puntos pueden convergir?

¿Qué problemas pueden surgir a raíz de los choques entre obreros de una y otra parte?

6. RELACIONES CON LOS NACIONALES

Autoridades civiles. Un 50% reportan que mantienen buenas relaciones con las autorida-

des del país donde trabajan mientras que otros 10.5% se relacionan con ellas a pesar de la desconfianza que sienten. Otros 7% se dividen entre los que tienen esperanza de hacer amistades a pesar de la hostilidad y los que reportan que es peligroso acercarse a las autoridades. Un 32.5% no supieron contestar a la pregunta.

¿Qué importante es que el obrero mantenga buenas relaciones con las autoridades del lugar donde vive?

¿En qué situaciones es legítimo mantener distancia de las autoridades constituidas?

¿La relación con las autoridades de su país de origen tiene algo que ver con la actitud del obrero frente a las autoridades en su campo de trabajo?

¿Cómo podemos evaluar esa actitud en el candidato? ¿Y cómo podemos hacerlo en relación al obrero de campo?

Relaciones con la gente común. Un 65% de los obreros encuestados reportan que han hecho muchos amigos con los nacionales mientras que un 24.5% indican que están empezando a hacer amigos. Un 3.5% no supieron qué decir.

¿Cuál es la importancia de hacer amistades con la población local?

¿Qué se puede hacer para maximizar ese dato positivo en relación con la tarea del misionero en el campo?

Uso del idioma local. Por orden de eficiencia, 28.5% de los obreros indican que son capaces de entablar una pequeña conversación en el idioma local; 11% pueden salir de compras solos; 10.5% consiguen leer los periódicos, escuchar la radio y asistir televisión y entenderlo todo; 15.5% son capaces de conducir un estudio bíblico sencillo; finalmente, un 34.5% afirman estar en condiciones de predicar con efectividad en el idioma local.

¿Cómo evaluamos esa información?

Comparemos estos datos con el indicador B.4, “aprendizaje de idiomas”, arriba. ¿Qué podemos observar?

¿Cuál es la importancia del uso de la lengua materna de los nacionales para la comunicación del Evangelio?

¿Qué implicaciones tiene el hecho de que el obrero sea capaz de comunicarse con efectividad en el idioma local? ¿Qué decir de lo mismo cuando es al revés?

¿Qué programas se pueden crear para que los obreros se comuniquen de manera efectiva en el idioma materno de la gente local?

[En muchos sitios se puede usar una “lengua franca”—por ejemplo, el francés—con la gente local pero que no es su lengua materna. Hay obreros que no se esfuerzan en aprender el idioma materno de la gente por creer que una “lengua franca” es suficiente para comunicarles el Evangelio.]

¿Cómo pueden las estructuras de envío medir/evaluar esa habilidad y actuar para que los obreros progresen en su uso del idioma local?

¿Qué puede ocurrir cuando no se exige del obrero que sea competente en el uso del idioma materno de la gente?

7. PRESTACIONES

Plan de salud. Un 14% reportan que tienen un plan de salud pagado en su país de origen. Un 25.5% tienen un plan de salud pagado en el país donde viven y otros 10% tienen un plan de salud internacional. Sin embargo, un 50.5% no cuentan con un plan de salud de ningún tipo.

En caso de **enfermedad**, un 53% de los obreros buscan un servicio privado pagado mientras que 34.5% recurren a un servicio público de salud. Sólo un 4% buscan un servicio internacional pagado. Un 55.5% no supieron qué decir.

Plan de retiro/jubilación. Un 11.5% reportan que su agencia tiene un plan de retiro muy limitado y eso les preocupa. Sin embargo, un 79.5% de los obreros no cuentan con un plan de retiro de ningún tipo.

Del total de obreros iberoamericanos, sólo un 10% reportan que sus agencias tienen un buen plan de retiro.

¿Qué consecuencias hay para un misionero que no tiene un plan de salud y/o un plan de retiro a su disposición?

¿Por qué razones hay tan pocos obreros que disfrutan de esas prestaciones en el campo?

¿Qué programas individuales y conjuntos pueden las estructuras de envío poner en ejecución para proveer esa clase de prestaciones a sus obreros? ¿Cuán realista es pensar en dichos programas?

8. ACTUALIZACIÓN MISIONOLÓGICA

Un 19.5% de los obreros encuestados reportan que han tomado cursos regulares desde que llegaron al campo mientras que otros 12% reportan que han tomado cursos ofrecidos por otras agencias. Un 2.5% reportan haber recibido algún entrenamiento, pero indican que fue inefectivo. Los demás 66% no han participado en ningún curso de reciclaje/actualización desde que llegaron al campo.

¿Cómo interpretamos esas informaciones?

¿Cómo se siente el obrero y cuál es su efectividad si no recibe cursos de actualización después de llegar al campo?

¿Qué ocurre cuando los obreros no reciben ningún tipo de reciclaje/actualización misionológica después de llegar al campo?

¿Qué programas pueden ser creados por las estructuras de envío, de manera individual y colectiva, para asistir a los obreros en el campo en sus necesidades de reciclaje/actualización misionológica/ministerial?

9. TRABAJO, AGOTAMIENTO Y DESCANSO

Cansancio o agotamiento. Un 66.5% de los obreros dicen que experimentan agotamientos entre frecuentes e infrecuentes. Otros 22.5% han aprendido a superarlos mientras que un 7% reportan que nunca han experimentado ningún agotamiento en el campo. Un 4% no lo supieron informar.

¿Cuáles son las posibles causas de agotamiento de los obreros en el campo?

¿Cómo se puede ayudar a los obreros a prevenir el agotamiento en el campo o a detectar sus síntomas iniciales?

¿Qué clases de programas se podrían crear para asistir a los obreros en ese tipo de situación?

Batalla espiritual. Un 35% de los obreros reportan tener frecuentes batallas espirituales en

el campo. Un 31.5% reportan que las tienen infrecuentes y un 18%0 las tienen frecuentes pero no fuertes. Un 10.5% reportan no tener esa clase de problema mientras que un 5% no lo supieron informar.

¿Cómo puede la iglesia ayudar a sus obreros en las batallas espirituales que enfrentan en el campo?

¿Cómo pueden las demás estructuras de envío (agencias y centros de capacitación) anticipar y asistir a los obreros en estos casos?

Vacaciones. Un 24.5% de los obreros reportan que disfrutaron de un buen tiempo de vacaciones. Un 21% salen de vacaciones pero no descansan lo suficiente mientras que otros 13.5% tienen vacaciones infrecuentes con resultados variados. Un 29% no tienen vacaciones. Este índice sube a 36% si le añadimos los 7% que no lo supieron informar.

¿Cómo interpretamos estos datos?

Si solamente 1/3 de los obreros reportan tener buenas vacaciones, ¿qué podemos decir de los demás? ¿Cómo esto puede afectar sus vidas, sus familias y sus ministerios?

¿Qué programas podrían ser creados por las estructuras de envío para atender a la necesidad de descanso de nuestros obreros en el campo? ¿Qué decir de lo mismo cuando regresan a sus países de origen?

¿Cómo hemos cargado la agenda de nuestros obreros cuando regresan del campo? ¿Cómo eso les puede afectar?

Soledad. Un 22.4% reportan que jamás tuvieron la sensación de soledad en el campo. Otros 17.5% tuvieron ese sentimiento en el pasado, pero han logrado superarlo. Por otro lado, un 52.5% tienen sentimientos de soledad infrecuentes y otros 2.5% reconocen que empezaron bien pero ahora se sienten solos. Un 4.5% no lo supieron decir.

¿Qué factores pueden provocar el sentimiento de soledad en el misionero?

¿Cómo pueden las estructuras de envío prevenir y detectar casos semejantes?

¿Qué programas pueden ser creados para manejar esa situación?

10. RECURSOS PARA EL MINISTERIO DE CAMPO

Sólo un 17.5% de nuestros obreros reportan que tienen suficientes recursos como para desarrollar su ministerio. Un 53.5% dicen que los recursos son limitados pero logran salir adelante en sus tareas y responsabilidades. Un 16% advierten que su trabajo sufre a consecuencia de la falta de recursos.

Si la mayoría de nuestros obreros logran salir adelante con la escasez de recursos disponibles, ¿debemos proveer más recursos para sus ministerios? Explique su respuesta.

¿Qué consecuencias hay para el trabajo de campo cuando faltan recursos para ejecutarlo de manera adecuada?

¿Qué factores explican la escasez de recursos disponibles para la mayoría de nuestros misioneros? ¿Cuáles de estos factores tienen que ver con nosotros, en nuestras estructuras de envío?

¿De qué maneras podemos aumentar la disponibilidad de recursos para los obreros en el campo?

¿Qué salvaguardias debemos de tener para que los recursos disponibles sean usados adecuadamente en el campo?

¿Tenemos más recursos para el campo que los que hemos puesto a la disposición de nuestros obreros? En otras palabras, ¿hemos sido buenos mayordomos de los recursos que Dios ha puesto en nuestras manos?

11. SENSACIÓN DE ÉXITO Y FRACASO

Sensación de éxito o fracaso. Un 57% de nuestros obreros se sienten exitosos en el campo. De los demás, un 31.5% reconocen que no han sido muy exitosos pero esperan mejorar en su ministerio. Un 10.5% no lo supieron informar.

¿Cómo interpretamos esa información?

¿Qué consecuencias pueden existir cuando el obrero no se siente exitoso en su trabajo de campo?

¿Cuáles pueden ser las causas del sentimiento de fracaso que muchos de nuestros obreros experimentan en el campo?

¿Qué programas pueden ser creados por las estructuras de envío, individualmente o en conjunto, para asistir a los obreros en esa situación?

Preocupación con colegas. Un 36.5% de los obreros son de opinión que la mayoría de sus colegas son exitosos en su trabajo. Por otro lado, otros 36.5% indican conocer a muchos obreros con problemas serios en sus vidas y ministerios, mientras que un 17% creen que la mayoría de sus colegas tienen problemas que afectan a su trabajo de campo. Un 11.5% comparten su frustración en conocer obreros con problemas serios pero no se sienten en posición de ayudarles. Un 16.5% no lo supieron informar.

¿Cómo evaluamos esa información?

¿Qué relación tiene esa información con los demás datos que hemos recogido en cuanto a los problemas enfrentados por nuestros obreros en el campo?

¿Cómo pueden los obreros mejor apoyar a sus colegas en el campo?

12. TEMAS PARA LOS SOLTEROS

Mayor dificultad. Un 9.5% de los obreros solteros afirman que su mayor dificultad es el sentimiento de soledad mientras que otros 6% indican que es la depresión ocasional. Un 10.5% de los demás indican problemas de acoso y discriminación por ser solteros.

Aceptación por los locales. Un 15% de los obreros encuestados afirman que no tuvieron ninguna dificultad en ser aceptados por los locales mientras que un 17% indican que tuvieron algunas limitaciones en esa aceptación.

Como la mayoría de los líderes de las agencias misioneras son casados, según datos suministrados por los mismos obreros, ¿cómo pueden los solteros recibir mejor atención para los problemas que ellos indican?

¿Qué clase de proyectos o programas podrían ser creados por las estructuras de envío para atender a las necesidades de los solteros en el campo?

¿Qué podemos decir de lo mismo cuando regresan a sus países de origen?

13. PROBLEMAS DEL REGRESO EN LAS VACACIONES

Cómo se sienten. Un 65% indican que se sienten muy bien cuando regresan del campo mientras que los demás 35% indican que no se sienten muy bien, algunos porque son muy exigidos en sus actividades.

El paso del tiempo. Un 14.5% reportan que se sienten bien cuando regresan; es como si el tiempo no hubiera pasado. Otros 52% están conscientes de que el tiempo ha pasado y ellos han cambiado internamente. Los demás 33.5% reportan que no se sienten a gusto cuando regresan a sus iglesias de origen.

Planificación para el reingreso. Sólo un 25% de los obreros opinan que el plan de reingreso que les ofrecen es bueno o razonable y se puede mejorar. Los demás 75% reportan que no hay tal planificación, aunque algunos de ellos tienen esperanza de que se pueda crear algo por el estilo en un futuro cercano.

¿Sería el caso de que sabemos enviar pero no sabemos recibir nuestros obreros de regreso del campo?

¿Qué se puede hacer para mejorar ese cuadro?

¿Cómo puede la iglesia local hacer con que el obrero y su familia se sientan bien cuando regresen del campo?

¿Quiénes deben de estar involucrados en planear el reingreso del obrero?

¿Qué elementos deben constar de un programa de reingreso?

Agenda del regreso. Un 46% de los obreros son de opinión que es buena idea visitar otros obreros cuando regresan a sus países de origen porque eso ayuda en aliviar sus tensiones. Sin embargo, para 19% de los obreros, es bueno visitar a sus colegas pero por poco tiempo para evitar tensiones o simplemente para participar de conferencias y estudios. Un 35% no supieron qué decir.

Relación con su pastor en su país de origen. Un 32% indican que su pastor entiende sus problemas de campo aun sin haber sido misionero, mientras que otros 12% dicen que su pastor

les entiende porque también ha sido misionero. Un 20.5% indican que su pastor desea ayudarles pero no entiende sus problemas; otros 13.5% reportan que su pastor quiere ayudarles pero reconoce que no entiende sus problemas de campo; finalmente, un 22% no supieron contestar a la pregunta.

Relación con los líderes de su iglesia de origen. Un 62% indican que se llevan bien con sus líderes cuando regresan del campo, mientras que los demás 38% reportan que hubo choques en el pasado o todavía los hay en el presente.

¿Cuáles son las causas de atritos entre pastores/líderes eclesiásticos y obreros de campo?

¿Cómo se puede minimizar los atritos entre los obreros y sus pastores/líderes eclesiásticos?

¿De qué manera las estructuras de envío pueden cooperar para minimizar estos atritos?

¿Qué programas pueden ser creados para facilitar la relación entre el pastor y su obrero de campo?

¿Cómo pueden los pastores mejor aprovechar las visitas de sus obreros del campo de manera que los atritos sean mínimos y el enriquecimiento mutuo entre líder/iglesia y obrero sea lo mejor posible?

14. QUEDAR EN EL CAMPO O REGRESAR A CASA

Permanencia en el ministerio. Un 44.5% de los obreros encuestados indican que prefieren seguir dónde están y en el mismo ministerio que desarrollan en el presente. Un 36.5% indican que se sienten bien donde están pero están abiertos a cambios. Un 3.5% quieren seguir donde

están pero en otra clase de servicio, mientras que un 7% indican lo contrario, es decir, gustarían ejercer el mismo ministerio pero en otro sitio. Un 8% no lo supieron informar.

Quedar o regresar a casa. Un 58.5% dicen que Dios les quiere dónde están por muchos años más. Otros 23.5% indican que Dios les quiere allí por poco tiempo y luego se irán a otro sitio. Un 5.5% han indicado que Dios les quiere donde están por poco tiempo y luego se marcharán a casa. Un 11% no lo supieron informar.

Cierre del trabajo. Un 37% de los obreros afirman tener una idea clara de qué deben de lograr para luego retirarse del campo. Un 13.5% indican que tienen algunas ideas de lo que deben de hacer pero necesitan ayuda en definirlo; a éstos se suman un 9% que revelan que no tienen una idea clara de qué se espera de ellos. Un 15% no lo supieron informar.

¿Cómo podemos interpretar los datos arriba?

¿Cómo se puede evaluar el sentimiento de los obreros que pasan por problemas como los mencionados arriba?

¿Qué consecuencias pueden haber cuando el obrero no tiene una idea clara de cuándo/en qué punto deberá cerrar su trabajo en el campo?

¿Hay situaciones en las cuales es legítimo que el obrero jamás regrese del campo? Justifique su respuesta.

¿Qué preparativos hemos hecho/podríamos hacer para recibir a los obreros que regresan definitivamente del campo, algunos de ellos en situaciones de depresión, mala salud o agotamiento?

