

Personas Sirviendo en la Misión de Dios: Declaraciones de Valor y Observaciones Relacionadas Proveniente de la Alianza Global Wycliffe – Patrocinado de la Consulta Misionológica

Versión del 17 de diciembre 2019

1. Introducción

La misión cristiana funciona en un entorno diferente hoy en día del ambiente que dio origen al movimiento de la misión protestante. Esto afecta a las agencias misioneras de todo el mundo, incluida la Alianza Global Wycliffe (la Alianza). Reconocer los contextos en evolución en los que las agencias misioneras interactúan con las personas que sirven en la misión de Dios puede arrojar luz sobre los cambios de dicha interacción y perspectivas en diferentes épocas.

Los primeros misioneros protestantes de finales del siglo XVIII eran personas de su época, y esto influyó en su teología y práctica. Esto, por ejemplo, podría verse en el deseo de los cristianos occidentales a compartir el Evangelio de Cristo con los no creyentes a todo el mundo a través de los servicios de proclamación y de generosidad. El mundo de las misiones durante este tiempo, y operando grandemente desde esta mentalidad, estaba claramente dividido en contextos de envío y recepción.

Esta mentalidad también dio origen al movimiento de traducción de la Biblia del siglo XX. Como parte de ese movimiento, tanto SIL (1934) como los Traductores de la Biblia Wycliffe (1942, la organización fundadora de lo que ahora son más de 100 organizaciones que forman la Alianza), se establecieron en los Estados Unidos. Las estructuras operativas de estas agencias en términos de personas se basaron en estos contextos de envío y recepción desarrollados en décadas anteriores. En resumen, las organizaciones de Wycliffe del país de origen actuaron como enviadoras en nombre de la Iglesia en sus respectivos contextos de envío, y SIL actuó como receptor en nombre de las comunidades lingüísticas, a menudo lejanas, en los contextos de recepción.

El mundo en el que funciona la Alianza hoy a principios del siglo XXI ha cambiado significativamente, y la forma en que las Organizaciones de la Alianza (y las agencias misioneras en general) manejan a las personas que sirven en la misión se ha convertido en una de las áreas naturalmente afectadas por estos cambios.

La diferenciación entre los contextos de envío y recepción no es tan sencilla. Muchas organizaciones de la Alianza sirven como enviadoras y receptores. Algunas organizaciones de la Alianza envían personas sólo para recibir contextos dentro de las fronteras nacionales o regionales, mientras que otras pueden enviar a nivel global. Algunas Organizaciones de la Alianza deben limitar el envío de personas a contextos que cumplan con los requisitos reglamentarios del país de origen de esas Organizaciones de la Alianza, o incluso las expectativas de los donantes. Otras organizaciones de la Alianza pueden no tener estas restricciones.

2. Antecedentes de la consulta

A la luz de estas cambiantes realidades, la Alianza organizó una consulta misionológica con el tema "Personas que Sirven en la Misión de Dios" en Singapur del 21 al 24 de agosto de 2018. Asistieron veintiséis participantes representando a 22 países, la mayoría de los cuales son responsables de la supervisión de personal de una organización u otra.

A través de un proceso reflexivo y consultivo, los participantes discutieron formas de hacer lo siguiente:

- aclarar y fortalecer su comprensión de la clase de personas que Dios siempre ha deseado para Sus propósitos en la misión;
- explorar las realidades importantes que afectan al personal que presta servicios en los contextos actuales y futuros del movimiento de traducción de la Biblia;
- abordar los desafíos enfrentados en la colocación de personal en otras agencias -locales y en el extranjero- incluidas las expectativas y la capacidad de todas las agencias involucradas en dichos procesos de colocación; y
- recopilar los conocimientos adquiridos durante la consulta y formularlos de manera que apunte a fortalecer las Organizaciones de la Alianza en esta área.

La intención de este documento, que refleja los resultados de la consulta, especialmente en términos de expresar valores, y en relación con el bienestar espiritual del pueblo de Dios, es ayudar a las Organizaciones de la Alianza a considerar sus propias realidades de Recursos Humanos ya que cuidan responsablemente a las personas que sirven en la misión de Dios.

Los componentes de este documento se presentan así:

- una sección que habla de valores y bienestar espiritual
- breves descripciones de formas de demostrar estos valores
- observaciones y recomendaciones, y
- un apéndice que presenta más consideraciones prácticas.

Tenga en cuenta que el texto de este documento se deriva de las notas sueltas de los grupos en las mesas de trabajo, y de las discusiones de los participantes y las ideas resultantes.

3. Declaración de Valores

Valores importantes que guían las Organizaciones de la Alianza con relación a las personas sirviendo en misiones:

Valoramos a Dios como el dueño de Su misión. Estamos en misiones porque Dios nos ha llamado a unirnos a Él en Su misión. Jesucristo ha dado el ejemplo de lo que significa ser enviado por Dios. Al seguir el ejemplo de Cristo, los cristianos pueden servir en Su misión, en cualquier lugar o en cualquier contexto.

Valoramos el papel de la Iglesia en la misión de Dios. La Iglesia es el cuerpo de Cristo y Cristo es la cabeza de la Iglesia. La Iglesia global lleva a cabo la misión de Dios de manera contextualizada a través de sus expresiones locales. Dentro de estas expresiones locales de la Iglesia, Dios ha dotado a personas únicas para servir en los movimientos de la traducción de la Biblia como parte de Su misión.

Valoramos a cada persona que sirve en la misión de Dios. A nivel global, valoramos a nuestros compañeros creyentes en Cristo y su participación única en la misión de Dios. En los contextos de nuestra Alianza, valoramos igualmente a cada persona que participa en los movimientos de la traducción de la Biblia en y a través de las organizaciones que forman parte de la Alianza y a través de nuestros socios.

Valoramos el bienestar espiritual. El bienestar espiritual de las personas que sirven en la misión de Dios es la base de su productividad. El enfoque de este valor no está en la tarea, sino en el resultado deseado de dicho servicio: vidas transformadas. Para ver individuos y comunidades transformados, la persona que sirve en la misión debe ser transformada a la semejanza de Cristo.

- ***El bienestar espiritual como núcleo de vidas transformadas.*** Nuestra propia transformación nació de la muerte sacrificial y la resurrección de Cristo. Transformarse a la semejanza de Cristo es un proceso continuo. Es a través de la disciplina espiritual que nuestro bienestar espiritual continúa desarrollándose. Nuestra transformación espiritual impactará nuestras relaciones. Esto incluye nuestra relación con Dios, nosotros mismos, nuestra familia, nuestros colegas y aquellos a quienes estamos llamados a servir.
- ***Cultivando el bienestar espiritual.*** El bienestar espiritual es un valor de la Alianza. Los líderes tienen la responsabilidad de demostrar personalmente la importancia del bienestar espiritual y de brindar aliento y espacio para el desarrollo del bienestar espiritual del individuo que sirve en la misión.

4. Descripciones cortas en maneras que demuestren valores con respecto a servir en la misión de Dios.

Comunicar la importancia de la traducción de la Biblia como parte del discernimiento. Comunicamos la importancia de la traducción de la Biblia para informar a todas las partes involucradas que hacer que la Palabra de Dios esté disponible en un idioma que se comunique mejor a las comunidades es fundamental para el crecimiento cristiano. Este conocimiento brinda a las personas la oportunidad de discernir cómo pueden participar en los movimientos de la traducción de la Biblia como una expresión de la misión de Dios. Nuestro énfasis está en acompañar a las personas a medida que discernen el llamado de Dios.

La valoración de las personas. Cuando una persona manifiesta su interés en servir en la misión de Dios en y a través de la Alianza, la evaluación de la persona debe abordarse con amor, honestidad, gracia y profesionalismo - teniendo en cuenta que Dios puede ver el potencial en una persona en la que para nosotros no puede ser clara.

La vida en comunidad y asegurando un ambiente de cuidado. Servir en la misión de Dios implica que estamos en una comunidad. Estamos integrados en numerosas comunidades, incluidas las iglesias en hogares, las Organizaciones de la Alianza, las organizaciones asociadas en contextos de ministerio y las comunidades de idiomas locales a las que se les sirve, incluidas las iglesias locales. Cuidarse los unos a los otros, crecer en la madurez espiritual y vivir el llamado de uno mismo sucede mejor en comunidad. La forma en que nos cuidamos unos a otros nos ayuda a establecer confianza. Para construir y mantener la confianza, debemos enfocarnos de manera intencional en las relaciones sanas - entre los individuos y Dios y entre unos y otros - siempre teniendo en cuenta que la creación de confianza puede ocurrir de manera diferente en diferentes culturas.

5. Algunas observaciones y recomendaciones.

- Las Organizaciones de la Alianza deben aprovechar las oportunidades para mejorar las relaciones con la Iglesia y las organizaciones asociadas, ya que esto puede abrir formas innovadoras de abordar las prácticas de Recursos Humanos.
- Los múltiples centros de influencia en el campo de Recursos Humanos deben ser reconocidos y explorados, ya que al hacerlo podría ayudar a fortalecer las prácticas de Recursos Humanos de las Organizaciones de la Alianza.
- Las Organizaciones de la Alianza deben ser conscientes de los desafíos que enfrentan las personas que sirven en misiones en medio de los rápidos cambios y cambios que tienen lugar en general en la escena global, y más específicamente en el contexto de la misión. Se debe ayudar al personal de la Alianza a comprender estos movimientos y cambios, ya que estas realidades influyen en sus vidas y en las de sus familias inmediatas y las familias extendidas.
- Las realidades actuales que enfrentan las Organizaciones de la Alianza han influido y también han complicado la colocación de las personas en diferentes contextos de ministerio. Diferentes organizaciones de la Alianza utilizan diferentes enfoques en la colocación de las personas. Para algunos, tiene sentido confiar en gran medida en sistemas formales y procedimientos bien establecidos. Para otros, el proceso de colocación funciona mejor a través de relaciones y múltiples discusiones informales. Puede surgir una tensión cuando, por ejemplo, una Organización de la Alianza se asocia con otras organizaciones que siguen diferentes enfoques. Para abordar esta tensión, todas las organizaciones asociadas interesadas necesitan buenas relaciones. Sin embargo, establecer y mantener tales relaciones requiere tiempo y recursos, lo que puede causar una tensión adicional. En cualquier caso, los numerosos problemas prácticos de Recursos Humanos deben decidirse entre las organizaciones asociadas. Las relaciones permiten que se produzcan este tipo de acuerdos.

Finalmente, como la Alianza está formada por numerosas organizaciones, cada una con necesidades y administración únicas de Recursos Humanos, la falta natural de uniformidad en el enfoque de los servicios de Recursos Humanos también puede crear varios desafíos. Por ejemplo, las regulaciones de los gobiernos locales a menudo prescriben los requisitos de Recursos Humanos para sus propios países, utilizando terminología y prácticas aceptadas cultural o funcionalmente comunes en sus propios contextos. Pero estos enfoques diferentes pueden proporcionar una serie de beneficios, como la capacidad de cada Organización de la Alianza para determinar los sistemas de Recursos Humanos apropiados que pueden administrar, así como la oportunidad de establecer relaciones directas con otras entidades (iglesias, organizaciones, etc.). Además, las Organizaciones de la Alianza pueden compartir sistemas y procesos según se adapte a la capacidad y las estrategias de cada organización.

Apéndice:
Declaraciones Sobre Diversos Temas y Consideraciones Prácticas Reconocidas por los Participantes de la Consulta

Dada la duración de la consulta y el número limitado de participantes, los temas, sugerencias, desafíos y otras dinámicas de Recursos Humanos que se describen en el Apéndice no tienen un alcance integral. Se presentan aquí para alentar al personal de las Organizaciones de la Alianza y Recursos Humanos a continuar discutiendo estos asuntos en sus contextos y regionalmente.

Consideración general

Cuando nos enfrentamos a numerosos desafíos y tensiones, nuestro enfoque predeterminado siempre debe ser alinear nuestras prácticas con nuestros valores. Las Organizaciones de la Alianza deben trabajar intencionalmente para abordar sus políticas, estructuras y procedimientos de Recursos Humanos para la pertinencia y para garantizar prácticas saludables.

Preparación

La responsabilidad de la preparación de cada individuo para el servicio ministerial debe ser un esfuerzo de colaboración. En conjunto, todos los actores deben asegurarse de que los que prestan servicios en y a través de las Organizaciones de la Alianza y sus socios reciban la capacitación y la orientación necesaria. Del mismo modo, la comunicación de la naturaleza de las asignaciones que debe realizar el personal debe promoverse y compartirse con precisión. El contexto local donde se lleva a cabo el ministerio debe estar involucrado en la decisión de tales asignaciones.

Cuidado de las personas

Cuidar a la persona que sirve en la misión es más que una actividad o un servicio de la organización al individuo. Es un proceso de colaboración donde cada persona en la relación tiene una responsabilidad. Esto incluye la responsabilidad del individuo para el autocuidado.

Se pueden implementar numerosos pasos prácticos en relación con el bienestar espiritual de las personas que sirven en la misión. Si bien reconoce que ciertos pasos pueden parecer diferentes en diferentes contextos y culturas, estos podrían incluir:

- designar personal dedicado para ayudar en el desarrollo espiritual (por ejemplo, un capellán)
- compartir generosamente (por ejemplo, comidas, excedentes, etc.)
- hacer posible que el personal use los domingos para el descanso Sabbath semanal.

Factores de cambio y terminología.

En una era de cambios globales y de redefinir identidades, valores y normas comunitarias, el contexto de la misión y de las organizaciones de la misión también están experimentando cambios de muchas maneras. Estos cambios ocurren a un ritmo diferente para cada organización, y los problemas críticos no son siempre los mismos para cada organización. Dado que las variaciones únicas están influenciando estos cambios, nosotros en la Alianza podemos ver el desarrollo de múltiples enfoques de Recursos Humanos que se reflejan en los sistemas, procesos e incluso en el vocabulario. Por ejemplo, algunas Organizaciones de la

Alianza pueden tener una cierta comprensión del significado del término "cuidado de los miembros", donde otras Organizaciones de la Alianza pueden incluso abandonar el término por completo. Lo mismo se aplica a términos como "reclutamiento", "traslado", "asignación de campo", "permiso", etc.

El propósito de los Sistemas y Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

En términos de una perspectiva de Recursos Humanos, la persona que sirve en la misión es especialmente importante. Aunque varios sistemas de Recursos Humanos son útiles, sólo sirven para apoyar el proceso. Debido a que la Alianza es una comunidad global, debe reconocerse que no todos los sistemas y procesos serán uniformes. Todos deben estar abiertos a la evaluación y los ajustes para garantizar que nos ayuden a servirnos bien. Idealmente, los sistemas deberían ser mínimos y estar estructurados para garantizar el buen funcionamiento de los procesos esenciales.

Diferentes sistemas y procesos de gestión de Recursos Humanos.

El sistema y los procesos de gestión de Recursos Humanos de una organización de la Alianza pueden parecer demasiado complejos, mientras que el de otra organización puede parecer demasiado simplista. Sin embargo, para cada uno, su propio sistema y procesos funcionan bien para ellos. Cada organización percibe sus procesos como suficientes para sus necesidades y requerimientos. Un método no es superior al otro, pero cada uno proporciona resultados aceptables para su contexto. Debemos respetar y hacer espacio para las realidades de los demás a través de la Alianza en esta área.

Desafíos y preguntas al evaluar el llamado de Dios a las personas

¿Existe una tensión en el equilibrio entre el llamado de Dios a la persona y la necesidad de llenar los puestos de personal determinados por la organización? Por un lado, ¿tenemos un énfasis en que tantas personas como sea posible se unan a nuestra organización y, por otro lado, nos enfocamos en administrar lo que determinamos que es la necesidad de "fuerza de trabajo" definida estratégicamente? ¿Podríamos, por ejemplo, crear "puestos de trabajo" solo porque tenemos personas dispuestas a servir? ¿Y, por un sentido de urgencia percibido, aplicaríamos presión a las personas para que sirvan porque tenemos puestos vacantes que llenar?

No hay una forma, un método fijo o una fórmula establecida para determinar el llamado de una persona a la misión. Tal determinación se realiza mejor en la relación entre esa persona, la comunidad de la iglesia a la que pertenece y la Organización de la Alianza.

Por lo tanto, debemos trabajar estrechamente con la iglesia de un individuo en la confirmación del llamado de una persona a servir en el movimiento de traducción de la Biblia. La evaluación de los individuos debería basarse más en las interacciones cara a cara con ellos, y menos en lo que se refleja en los documentos de solicitud. El discernimiento en las prácticas de entrevista requiere un gran conocimiento en el desarrollo de una relación.

Muy poca o demasiada información

Las Organizaciones de la Alianza deben determinar qué tipo de información con respecto a las personas que se colocan en el servicio ministerial se debe transmitir entre las organizaciones relevantes. El formato en el que se comparte la información debe elaborarse con anticipación.

Se debe acordar el método por el cual se retendrá la información y cómo se utilizará la información.