

COMO LAS EXPECTATIVAS SE ENTRECROZAN CON EL ESTRES EN LA VIDA DE LOS OBREROS TRANSCULTURALES LATINOS QUE SIRVEN EN EL MUNDO ISLAMICO

Dra. Jessie Scarrow Ritchey

Índice

El estrés y sus consecuencias en los obreros transculturales	2
Índices de estrés	3
Expectativas versus logros	5
Áreas de mayor estrés del obrero misionero	6
Expectativas de la iglesia enviada	7
Expectativas personales y falta de sentido de éxito	10
Problemas de identidad y plataforma de trabajo	11
Dones y entrenamiento	12
Expectativas de los lugareños e Identidad y Rol del obrero transcultural	14
Conclusión	18

COMO LAS EXPECTATIVAS SE ENTRECROZAN CON EL ESTRES EN LA VIDA DE LOS OBREROS TRANSCULTURALES LATINOS QUE SIRVEN EN EL MUNDO ISLAMICO

Dra. Jessie Scarrow Ritchey

El estrés es un hecho de la vida real y juega roles positivos y negativos. El objetivo de este artículo es brindar a los obreros transculturales una plataforma para delinear tres tipos de factores que pueden provocar importantes niveles de estrés y que están ligados a diversas expectativas: las de la iglesia enviadora, las expectativas personales asociadas a la ausencia de un sentido de éxito; y, las de los lugareños, especialmente en lo que tiene que ver con la identidad del misionero y su rol. Para entender cómo con frecuencia estas expectativas actúan como detonantes de situaciones de estrés en la vida de los obreros, en primer lugar daremos un vistazo a la manera en que el estrés se entrecruza con los aspectos generales de los ajustes transculturales y del trabajo en sí mismo.

El estrés y sus consecuencias en los obreros traranscultules

Al iniciar su trabajo transcultural, la mayoría de los obreros atraviesan por un proceso normal de ajuste durante los primeros años de formación en el campo, pasan del choque cultural hacia la adaptación. (Hiebert 1985:61-89). Las investigaciones muestran que “frecuentemente el nivel de estrés alcanza su momento pico durante el primer período en el campo” lo que sugiere que el obrero transcultural necesita mas apoyo durante ese “período crítico.” (Dodds & Dodds 1993:13). El hecho no sorprende si se yuxtapone la curva de impacto cultural familiar con el tiempo límite determinado para el aprendizaje normal del idioma. Dentro de los primeros 6 a 12 meses del proceso de ajuste, el obrero se encontrará en la pendiente descendente del choque cultural, esto es, lo suficientemente lejos de dominar el nuevo idioma pero experimentando pérdida de fluidez de su idioma materno. En este punto, muchos considerarán renunciar, y si lo hacen, esto será visto como un fracaso de la persona, cuando en realidad más bien puede ser un fracaso del sistema de cuidado del obrero misionero. (Donovan & Myers 2002:60).

Adicionalmente, resulta útil saber que para quienes tienen carreras en “profesiones de ayuda a las personas” incluso dentro de su propia cultura, la tasa de agotamiento emocional es muy alta, con un índice de permanencia en el trabajo de “dos años o menos” (Dodds & Doods 1993:13). Es importante notar que muchos obreros transculturales superan esos dos años iniciales combinando el aprendizaje de la cultura y del idioma y explorando formas para satisfacer sus necesidades dentro su nueva comunidad, con el fin de impactar vidas de manera positiva.

Es usual que quienes desde el ámbito transcultural están involucrados en roles “de ayuda a las personas”, experimenten frustración y decepción debido a las diferencias de cosmovisión. Si bien esta situación puede desencadenar un cierto grado de motivación, valores, prioridades, formas de organización y comunicación, en esta irrupción inicial dentro del espacio habilitado para brindar alivio y proponer desarrollo, capacitación o en medio del esfuerzo dedicado a la gestión de apoyo, uno puede sentirse traicionado, malentendido, en cierta forma utilizado o completamente ineficaz.

Reconocemos que existen situaciones/elementos estresantes en la vida diaria que simplemente no se los puede evadir. Sin embargo, la vida transcultural puede añadir otros niveles de experiencias extremadamente estresantes. La pérdida de identidad y auto-estima mencionada anteriormente, de la mano con las dificultades que presenta el estudio del idioma y el ministerio entre personas con infinidad de necesidades, agravada por la falta de una forma concreta para medir el progreso del trabajo, rápidamente pueden contribuir al agotamiento emocional del obrero. Además, temas como la seguridad, eventos traumáticos, clima extremo e incertidumbre económica, pueden incrementar el estrés. “El choque cultural es, antes que nada, una experiencia de tipo emocional...” (Ting-Toomey & Chung 2005:116) por tanto, es usual que el obrero transcultural tome profunda conciencia de sus propias decepciones en tanto auto-evalúa sus respuestas emocionales a estas experiencias.” (Dodds & Dodds 1997b; Whitecotton 1996). Claramente recuerdo el comentario de una colega confesándome que mientras permaneció en el mundo islámico ella nunca antes se había enfrentado cara a cara con la profundidad de su pecado sino hasta vivir en carne propia el tira y afloja del estrés. Fácilmente pude identificarme con su observación.

Índices de estrés

El índice de estrés Holmes-Rahe mide los factores de estrés más importantes en la vida de los individuos. Los estudios confirman que el 50% de las personas que mantuvieron un puntaje de 200 enfermaron gravemente dentro de los dos años siguientes; lo mismo ocurrió con el 90% de individuos que alcanzaron 300 puntos de estrés. (Dodds and Dodds 1997b:9). De acuerdo a Carter, un puntaje de 351 o superior se considera “alarmante”. (2002:104). Sin embargo, Dodds realizó un estudio diseñado para obreros transculturales y descubrió que la mayoría promedió “alrededor de 600 puntos de estrés por año. El nivel pudiera subir tanto como 1500 puntos en determinadas circunstancias y caer hasta una cifra considerada “normal” para quienes se encuentran en una situación más estable y de largo plazo.” (2002:104). Su investigación también muestra que muchos obreros transculturales parecen adaptarse a niveles mucho más altos de estrés que los considerados normales dentro del contexto de su propio país. (2002:104).

Existen varias fuentes generadoras de estrés. Algunas simplemente son parte de los eventos de la vida: la muerte, el matrimonio, mudarse de un sitio a otro, que son variables que mide el índice Holmes-Rahe. Otras fuentes tienen relación con cuestiones más cotidianas como extraviar las llaves, olvidar documentos en algún sitio o lidiar con el daño de equipos caseros. (Yeaman 2002:111). Y también están los “factores coyunturales” sobre los cuales se tiene muy poco control, tales como las estructuras organizacionales bajo las cuales se trabaja y con las que se debe convivir. (2002:111). Más allá de eso, están los eventos traumáticos como los robos, accidentes, guerras, etc. Igualmente, se debe considerar las diferentes maneras en que cada personalidad reacciona a una situación de estrés. (2002:111-112). Tomando en cuenta todas estas fuentes de estrés, no llama la atención que Dodds & Dodds expresen que los efectos del estrés acumulado debieran ser una de las áreas que amerita más estudio. (1993:12).

Puede resultar difícil para el obrero transcultural evaluar con exactitud donde se ubica en la escala de estrés, si lo ha afectado y si constituye un peligro tanto en lo personal como para su trabajo y el de sus colegas. Esta situación se agudiza por el hecho de que niveles de estrés de 600

puntos sean considerados como condiciones de trabajo promedio. Mirando hacia atrás, podemos entender mejor cómo, en su momento, experimentamos este nivel de estrés dentro del mundo islámico. Sinceramente, el equipo sintió como si estuviera manejando las secuelas de un violento asalto y la violación a la hija de un colega, pero de una manera saludable. Nuestro líder no nos proporcionó ningún tipo de información y muchos de nosotros, si nos hubiesen preguntado, habiéramos coincidido en que no era necesario. Sin embargo, posteriormente, perdimos a unas cuantas familias con hijas mujeres. ¿Pudo haber un vínculo del que ninguno de nosotros estuvo consciente?

Un ejemplo de estrés bastante más usual fue la falta de descanso con el que tuvimos que lidiar en el sitio donde vivíamos que era una parte del pueblo considerada muy peligrosa. Era habitual despertar en medio de la noche con el estruendo de fusiles disparando lo que nos hacía salir del sueño más profundo y prácticamente saltar de nuestras camas. No ayudaba tratar de descansar con las ventanas abiertas en medio del agobiante calor. Después de recuperar el aliento, tratamos de entender si los disparos estaban dirigidos hacia nosotros y si podríamos sacar a los niños de sus camas y llevarlos a la habitación más segura de la casa (debíamos mantener una para casos de emergencia). Después de que una mañana encontráramos una bala incrustada en la ventana de nuestro dormitorio, organizamos la habitación de los niños de tal forma que si algo similar sucediera nuevamente, ellos no estuvieran en la línea de fuego. Esto era parte de la rutina normal. Después de siete noches consecutivas sin poder conciliar el sueño, necesitábamos encontrar una forma de descanso aunque apenas fuera una forma sencilla que nos ayudara a manejar el estrés. Afortunadamente, existen algunas herramientas prácticas para aprender a identificar y lidiar con el estrés.¹

Ciertamente no estoy planteando la eliminación total del estrés sino más bien la necesidad de tomar conciencia de las fuentes que lo originan y la cantidad del mismo. Un determinado grado de estrés puede convertirse en un motivador saludable e incluso en fuente de creatividad. Sin embargo, se puede alcanzar niveles extremos que eventualmente pueden llegar a ser dañinos. El exceso de estrés nos puede conducir a un bajón emocional y más tarde al agotamiento. “El agotamiento es el índice de distanciamiento entre lo que la persona es y lo que debe hacer. Representa un deterioro de valores, dignidad, ánimo y voluntad, un deterioro del alma.” (Maslach & Leiter 1997; citados por Golden et al. 2004:115). Ser capaz de liberarse de las circunstancias más inmediatas y mirar el panorama desde el ámbito espiritual favorece una perspectiva que ayudará a protegerse del agotamiento. (Golden et al. 2004:115). Esta definición de agotamiento emocional apunta a la brecha entre la expectativa y la realidad que algunas veces no se explora, que puede pasar inadvertida y que con frecuencia es mal entendida. Este artículo intentará brindar un marco en el que los obreros puedan articular en términos pragmáticos la manera en que estas expectativas se desarrollan en sus vidas, con la esperanza de que quienes están a cargo de su envío, dediquen el tiempo necesario para escuchar y entender.

¹ Yeaman 2002:113-117; El taller Fortalecer sus Habilidades Interpersonales (“Strengthening Your Interpersonal Skills”) aborda la forma de establecer un ritmo propio y de protegerse contra el agotamiento emocional. Esta disponible en idioma Castellano (*International Training Partners*); Entrenamiento preventivo y recursos así como ministerio para la restauración (*Heartstream Resources; Godspeed Services*).

Expectativas versus logros

Uno de los elementos generadores globales de estrés es la brecha entre nuestras expectativas y nuestra realidad. Esta es un área crítica durante la primera etapa de trabajo del obrero en tanto existe un abismo entre lo que uno es capaz de lograr dentro de su propia cultura y lo que uno es capaz de lograr en otra cultura. Como se muestra en la Figura 1, cuando el obrero piensa que puede producir un cierto resultado o una determinada cantidad de trabajo pero difícilmente lo alcanza, la brecha se ensancha y el estrés crece. Loss aboga por metas más realistas y sugiere por ejemplo, que las parejas no se embarquen o tengan hijos durante estos primeros años de mudanza y ajuste. Experiencias transculturales previas, aún cuando hubiesen sido cortas, también pueden resultar extremadamente útiles para manejar la brecha de las expectativas. (Loss 1996:83-94).

El problema es que algunas veces los misioneros presumen del poder del Espíritu Santo. Lo usan tal como algunas personas utilizarían su tarjeta de crédito para adquirir todo lo que desean sin considerar el costo. Aunque el poder del Espíritu está disponible para ser utilizado con toda libertad, eso no nos autoriza a hacer grandes planes sin considerar la realidad del hombre. (Foyle 1986).

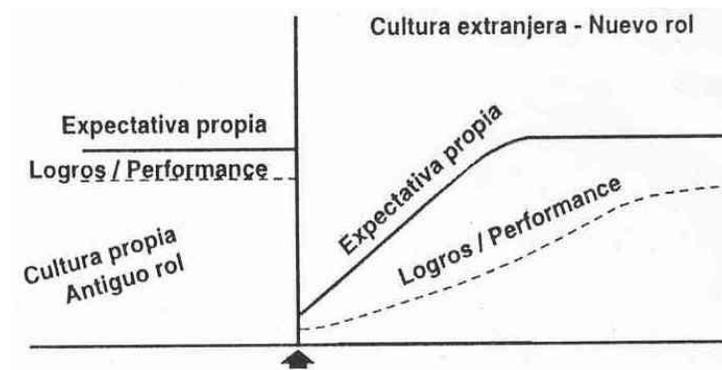


FIGURA 1
EXPECTATIVAS VERSUS LOGROS
(Hiebert 1985:86)

Ken Williams recomienda construir reservas dentro de nuestras vidas para ayudarnos en la lucha y manejar el estrés. El toca áreas como el sueño, el tiempo, el dinero y la energía física, emocional y espiritual, y señala que la tarea del obrero transcultural es salvaguardar estas reservas y no permitir que se agoten por largos períodos. Esto se lo puede lograr de la mejor manera si nos desenvolvemos en medio de relaciones que planteen asumir responsabilidades y rendir cuentas; donde los otros sean capaces de ayudarnos a evaluar la profundidad de esas

reservas y tengan la suficiente libertad para mostrarnos el momento en que estén apareciendo signos de agotamiento. (Williams).²

- ¿Qué pueden hacer los líderes de las iglesias enviadoras y de las agencias para tener un conocimiento más cabal de la realidad de la vida en el campo?
- ¿Qué sistemas de apoyo existen para ayudar a los obreros durante el complejo período de ajuste inicial? Enumere estos sistemas de apoyo e indique ¿cómo usted se asegura que estos mecanismos sean efectivos?
- En su calidad de iglesia enviadora, ¿qué métodos utiliza para determinar si existe suficiente presupuesto para cubrir los costos de aprendizaje del idioma, transporte, renta, cuidado de los niños, educación de los niños, etc.? ¿Con qué frecuencia y qué medios utiliza para obtener información sobre el incremento del costo de vida, tipo de cambio de la moneda local, etc.?
- ¿Siente usted total confianza al comentar sobre sus desafíos, fracasos y necesidades con sus colegas? Si la respuesta es NO, ¿por qué? ¿Cómo cree usted que los obreros a quienes ha enviado al campo responderían si se les preguntara si confían plenamente en usted como líder y si pueden compartir con usted sus desafíos, necesidades y fracasos? ¿Qué medidas ha tomado usted para construir un ambiente de confianza con ellos?

Áreas de mayor estrés del obrero misionero

Como se dijo anteriormente, los estudios muestran que aparentemente los obreros son capaces de manejar niveles de estrés más altos y de cierta manera establecer nuevos niveles de lo que podría considerarse como “normal”. Esta observación parece confirmarse con mis entrevistas. En algunos casos puede ser necesario alejar al obrero de ambientes de alto estrés y permitirle un tiempo para relajarse y dar cuenta de sus actividades, pero por sobre todo, es en estos espacios que las personas tienden a aprender cómo lidiar con altos niveles de estrés. (NAMCP1). Con frecuencia los obreros no se dan cuenta de la presión en la que han estado sumergidos hasta que no tienen la oportunidad de volver a un ambiente más relajado. (LAALMCP2). Otros son capaces de auto-monitorearse y reconocer cuando la presión ha empezado a afectarlos y eligen por sí mismos salir por un tiempo, entendiendo que mucho estrés seguramente los conducirá a la enfermedad. (LAWMS9). Sin embargo, debido a que cruzar estas fronteras puede conducirlos a enfrentar tiempos aún más intensos e impredecibles, algunos lo evitan y por tanto pierden la oportunidad de aprovechar estos momentos de respiro. (LAWMS4).

Se planteó la siguiente pregunta abierta a los obreros: “¿Qué áreas de la vida en el campo generan mayor nivel de estrés?” La categoría más importante se relacionaba con identidad y rol como se describe en la siguiente tabla. El estrés que tiene que ver con identidad y rol deriva de tres ramas: las expectativas de las iglesias enviadoras; las expectativas personales y las expectativas de las personas del lugar donde trabajarán.

² Wycliffe ha proporcionado fundamentos y guías para llevar a cabo estas tareas de una manera saludable (Gardner, Bowman, y Williams 1995). Marjorie Foyle esboza excelentes ideas prácticas para enfrentar momentos estresantes (Foyle 1985).

TABLA 1

AREAS DE MAYOR ESTRÉS IDENTIFICADAS POR LOS OBREROS

Categoría N=15	Descripción	Elementos representativos según descripción de los obreros
12 of 15	Identidad y Rol	<ul style="list-style-type: none">- Falta de resultados medibles (2)- Falta de definición del horario de trabajo (2)- Falta de una plataforma verosímil (2)- Sentimiento de deshonestidad (1)- Cuestionamiento permanente sobre identidad (1)- Miedo a ser expulsado (2)- Ser extranjero puede resultar agotador (1)- Renovación de la Visa (1)

Expectativas de la iglesia enviada

Los líderes de la misión Latinoamericana y miembros del equipo de cuidado de obreros transculturales a quienes entrevisté compartieron su opinión unánime en el sentido de que las iglesias enviadoras requieren entender que el trabajo dentro del contexto musulmán debe ser considerado como un compromiso de largo plazo. “Pienso también que una vez que cuentas con el modelo de una iglesia grande que parecería funcionar para ti, quieras o no, tiendes a tratar de imponer dicho modelo transculturalmente.” (LAALMCP2). Esta es una tendencia compartida entre los obreros. Cuando la persona no se da el tiempo para reflexionar en el Evangelio antes de llevarlo a otro contexto, se puede terminar trasplantando y no plantando iglesias. (LAWALMCP4). Estos modelos poco o nada estudiados están interiorizados tanto por enviados como por enviados, convirtiéndose en el semillero de las expectativas que conducen al estrés y en algunos casos al agotamiento.

Desde el punto de vista de algunas iglesias, ha existido una falta de entendimiento de los desafíos. Por ejemplo, el hecho es que el ambiente Latinoamericano es en realidad un contexto de avivamiento donde siembras lo que fuere, donde fuere, y crece. Algunas veces, no existe una cabal comprensión del tiempo necesario para obtener resultados y del tiempo necesario para prepararse para que posteriormente haya mucho fruto. (LAALMCP3).

Algunas iglesias cuestionan los beneficios reales que lograrían al invertir en plantar semillas en territorios tan lejanos y en contextos tan complicados que además requieren una gran dedicación de tiempo. (LAALMCP3). Otros sienten que invertir en financiar a un obrero requiere producir resultados medibles y la tendencia es establecer esas medidas y resultados en base a la realidad de la iglesia enviada. Si estos resultados no son evidentes, las iglesias enviadoras lo miran como un fracaso. (LAALMCP2). Algunas organizaciones se han dado cuenta que necesitan ser muy frontales al establecer expectativas, de manera que las iglesias enviadoras reconozcan y acepten que los dos primeros años estarán dedicados al aprendizaje del

idioma y de la cultura del lugar. (LAALMCP4). Esto es una especie de amortiguador de protección para el obrero.

Algunas veces las expectativas de los líderes de la iglesia imponen una tremenda presión sobre los obreros. Uno de ellos habló sobre cómo la alegría de volver a ver a su familia se vio opacada por el desaliento que causaron las amenazas de los líderes de la iglesia de no seguir apoyándolos ni de volver a enviarlos al campo por falta de resultados medibles. Lo que sus líderes no entendieron fue que en la realidad del contexto islámico, esta pareja había sido tremendamente “exitosa”.

La primera vez que volvimos a casa, nuestros líderes nos indicaron que sentían que habían desperdiciado su dinero al invertir en esta pareja a quien le estaba tomando mucho tiempo aprender el idioma y que además no tenía suficientes fotografías de convertidos...porque nosotros, en su lugar, mostramos fotos de personas con quienes establecimos relaciones y que estaban encaminadas en la fe...sin embargo, los mayores nos mostraron su aliento y entendieron la situación porque seguramente recordaron lo difícil que debieron ser las persecuciones a la comunidad evangélica en los primeros días. (LAWMS11).

Otro líder reflexionó en la aparente juventud del movimiento misionero Latinoamericano, lo cual aún no nos permite presenciar u observar el desenvolvimiento de todo el ciclo: desde la selección, envío y resultados, tanto en el campo como con los obreros y sus familias. Esta circunstancia tiende a alimentar nuestras poco realistas expectativas que igualmente afectan el trabajo misionero. Mis propias constataciones me muestran que esto está cambiando y que estamos llegando a un punto en la historia del envío de obreros misioneros, en el que ya podemos identificar la presencia de algunos patrones de largo plazo, lo que a su vez está levantando una fuerte conciencia sobre la necesidad de un cuidado más intenso a los obreros.

No existe planificación. En su lugar, tomamos decisiones sobre la marcha en momentos de crisis y recurrimos a la experiencia...No creo que tenemos las ideas claras. Pero por otra parte, la iglesia también tiene su cuota de responsabilidad en todo esto porque nadie allí se pronuncia al respecto: “yo puedo ayudar en esto, pero en esto otro no creo poder hacerlo.” (LAMCP4).

Esta falta de planificación está ligada igualmente a la falta de un entendimiento global del contexto cultural del obrero, que se evidencia en cuestiones como: presupuesto, enfoque del aprendizaje del idioma, escolaridad de los hijos y sistemas de presentación de informes sobre su trabajo. Uno de estos sistemas, por ejemplo, considera al obrero transcultural como parte del personal de la iglesia enviadora a la que se pertenece y por tanto está bajo la dirección del pastor principal. Para empezar, esto suena bien y en esa medida puede ayudarnos a reflexionar en las dificultades que se podrían presentar si miramos la situación desde la perspectiva contraria. ¿Qué tan efectivo puede resultar para un obrero transcultural alemán venir a nuestro país y empezar a establecer iglesias bajo la dirección del pastor de su iglesia local alemana? ¿Cuáles serían algunos de los posibles resultados en nuestro contexto local? ¿Qué tan efectivo podría considerarse el trabajo de este obrero transcultural? ¿Qué cree usted que le sucedería a este obrero transcultural mientras avanza en su aprendizaje del idioma y de la cultura y empieza a

establecer relaciones de amistad dentro del país Latinoamericano donde ha sido enviado a servir? ¿Se podría prever que estos obreros adquieran nuevas perspectivas y entiendan nuevas cosas que los hagan más eficaces en el contexto latino? ¿Qué pasaría si su comprensión de las formas de comunicación y de comportamiento de la cultura latina entran en conflicto con las instrucciones de su pastor local de Alemania? ¿Puede usted visualizar algunos de los peligros de este modelo si lo aplicamos a las iglesias latinas que envían obreros transculturales al mundo islámico?

Los obreros misioneros se pronunciaron sobre el estrés generado por su adhesión a la creencia de que Dios los dirige a través de sus líderes. Pero, ¿qué sucede cuando sus líderes no entienden la realidad local? Por ejemplo, algunos obreros mencionaron el estrés que sintieron al tratar de seguir la instrucción de sus líderes, de no llegar a acuerdos con otras organizaciones. Esto los hizo sentir solos, con su energía consumida, los dejó sin recursos y enfrentando un ministerio limitado. (LAWMS11). Incluso se genera más estrés interno cuando el obrero lucha con creencias tan arraigadas como es la obediencia a sus líderes, cuando al mismo tiempo se da cuenta que ellos pertenecen a otra cultura y no entienden la realidad local donde es una necesidad vital dejar a un lado las barreras denominacionales y trabajar fundamentalmente enfocados en el Ministerio del Reino.

Las expectativas poco realistas casi siempre van de la mano de resultados numéricos y del establecimiento de iglesias tal como lo conocemos en el contexto Latinoamericano. El presidente de una iglesia nacional de una cierta denominación en su visita al campo, preguntó al obrero misionero ¿por qué desperdiciaba su tiempo aprendiendo el idioma? Le dijo que simplemente debía contratar un intérprete. “Así de simple”. (LAWMS11). Este tipo de visita pastoral los deja muy desilusionados, por lo duro del aprendizaje del idioma y por el poco fruto que están experimentando.

Los obreros también se pronunciaron sobre tener que vivir sin expectativas claras desde la visión de la iglesia enviadora y tener que equilibrar con la falta de resultados visibles. A pesar de no tener expectativas claramente articuladas, ellos están conscientes que las iglesias tienen ideas poco realistas e inexactas como por ejemplo, asumir que los obreros están en las calles predicando todo el tiempo. (LAWMS3). A veces estas expectativas se expresan repentinamente un tiempo más tarde cuando sobreviene una crisis o se debe tomar decisiones importantes. Algunos de los trabajadores describen su absoluta sorpresa al descubrir que sus iglesias enviadoras tienen expectativas sobre ellos que nada tienen que ver con sus dones, ni con la cultura donde son enviados, ni con su estrategia de trabajo. (LAWMS2).

- ¿Cuál es la historia de la iglesia evangélica en su país? ¿Cuántos obreros y cuántos años tomó plantar iglesias en su país? ¿Cuántas iglesias se crearon? ¿Cuántos líderes fueron capacitados para ello? ¿Pareció un proceso lento y doloroso? ¿Hubiera sido más fácil para las iglesias enviadoras decidir que este tipo de inversión no valía la pena? En base a esta experiencia, ¿qué lecciones debemos aprender sobre el envío de obreros misioneros?
- ¿Qué acuerdos ha establecido usted con los obreros sobre las expectativas de tiempo, metodología y finanzas para aprender el idioma y la cultura?
- ¿Cómo sabe si usted, en su calidad de líder, ha impuesto a los obreros enviados una opinión o expectativa que va contra la cultura local?

- ¿Qué estudios ha realizado usted sobre el mérito que merece establecer estructuras denominacionales en el contexto islámico? ¿Qué conversaciones ha mantenido usted con los obreros sobre este tema?

Expectativas personales y falta de sentido de éxito

Muchos latinos provienen de áreas muy receptivas donde han visto a muchos acercarse a Cristo pero luego “van a un contexto islámico y tienes que contarlos [a los convertidos] uno por uno, y a veces esto no sucede ni en un año sino en todo un período”. (NAMCP1). Es útil entender cómo redefinir las metas para que no se enmarquen en términos de cosecha sino de siembra, estableciendo objetivos y midiendo relaciones intencionales en lugar de conversiones. (LAALMCP2). Algunos obreros me comentaron su incomodidad con la tendencia utilitarista de referirse a la gente como “contactos” así como con algunas de las metodologías que se promueven. En tanto hablamos de las expectativas de la iglesia enviada y su necesidad de crecer dentro del total entendimiento de la realidad que sus obreros enfrentan en el campo, no podemos separar la capacidad de los obreros para redefinir las expectativas que tienen sobre sí mismos. El mejor escenario imaginable es aquel en que la iglesia enviada y el obrero transcultural son capaces de abordar este proceso juntos.

Entonces, pienso que los obreros que logran hacer que su misión sea de largo plazo de alguna forma han sido capaces de [abordar el proceso juntos]. En iglesias que simplemente no han podido cambiar su manera de pensar sobre lo que significa el éxito, sus obreros ya no están con ellas. Y, las iglesias que han logrado sobrevivir un poco más de tiempo, son aquellas que han podido reconocer que en este contexto el éxito se mide de diferentes maneras. (LAMCP1).

Uno de los mejores ejemplos de caminar este proceso junto a la iglesia local es el de una pareja latina a quienes tuvimos el privilegio de mentorear antes de que partieran hacia un país islámico en guerra a sabiendas de que este país era considerado como el cementerio de los misioneros. Antes de su salida tuvieron la oportunidad de conversar con otra obrera latina que servía en el contexto islámico. Su conversación tocó el tema de las expectativas de la iglesia enviada y aprendieron muchísimo sobre lo doloroso del proceso que le había tocado vivir. Como resultado y de manera proactiva, esta pareja estableció un sistema de diálogo franco y abierto con su iglesia enviada antes de salir al campo. Así mismo, trabajaron fuertemente en establecer las metas para plantar semillas. Su primera etapa se caracterizó por mucho gozo, el cumplimiento de muchas metas, frutos espirituales y el exitoso desarrollo del proyecto. Durante su primera visita a casa, nuevamente tomaron la iniciativa de reunirse con el liderazgo recién electo de la iglesia y sin descanso trabajaron arduamente en capacitar, comunicar y desarrollar alianzas.

Muchos obreros latinos que han perseverado hasta el punto de lograr salir al campo seguramente también son individuos con una gran visión y una buena dosis de dinamismo. (LAALMCP2). Parecería que la gente que persevera en su propósito de ir al campo también es quien tendrá que luchar con la falta de “éxito” tal como lo define la cultura de la iglesia enviada a la cual se pertenece. Un líder dijo que al tratar de ayudar a los obreros “a manejar esta situación dentro de un contexto soberano, nosotros no bajamos las expectativas de los

obreros. Los apoyamos para que miren que somos una unidad para la obra de Dios.” (LAALMCP3).

Es difícil diferenciar entre las expectativas de las iglesias enviadoras y las expectativas que los obreros tienen de sí mismos porque ambas se entrecruzan y alimentan mutuamente. Los obreros llegan al campo con expectativas que deben pasar por un proceso de adaptación según van encarando la realidad cultural, el estilo de cooperación del ministerio en ese contexto y las diferencias eclesiológicas. Sin embargo, inmediatamente empiezan a procesar estos cambios, con frecuencia sus iglesias enviadoras no lo hacen al mismo ritmo y esto empieza a generar una inmensa brecha en cuanto a la comprensión de la realidad en el campo. Los Newer Sending Countries, NSCs por sus siglas en inglés, están luchando con los mismos problemas de etnocentrismo que desafiaron a los Older Sending Countries, OSCs por sus siglas en inglés. Las expectativas que nacen en un contexto cultural particular y que se imponen en otro contexto cultural específico son la consecuencia natural del etnocentrismo y en última instancia pueden lesionar grandemente a menos que todas las partes involucradas estén dispuestas a revisar y dialogar sobre las expectativas sin asumir una postura defensiva.

Problemas de identidad y plataforma de trabajo

Muchos de los pueblos islámicos no alcanzados se encuentran en zonas cerradas o países con muchas restricciones, lo cual exige de los obreros transculturales una buena dosis de creatividad respecto de los mecanismos que deben utilizar para entrar legalmente y servir en esos países. Las iglesias latinoamericanas, como un todo, son más bien tradicionales en su forma de visualizar a la iglesia y al clero. En términos generales, el clero latinoamericano mantiene un estatus alto que usualmente está acompañado del ejercicio del poder. En ocasiones, las iglesias o agencias enviadoras tienen dificultades para entender los problemas que enfrentan los obreros y la forma en que llevan a cabo su ministerio bajo circunstancias tan restrictivas. Constantemente, los mismos trabajadores se encuentran procesando sus identidades internas y externas dentro del contexto islámico al tiempo que tratan de aprender el idioma y la cultura. Igualmente, tratan de forjar un testimonio confiable mientras lo equilibran con la coherencia entre su título, su realidad, el uso de su tiempo, sus dones y su entrenamiento. Esto ocurre sin el andamiaje de la iglesia, los títulos clericales, etc., en los cuales las iglesias enviadoras se apoyan para su trabajo.

Estas plataformas creativas para entrar en el mundo islámico constituyen los medios prácticos que brindan a los obreros misioneros la oportunidad y la base relacional para el cumplimiento efectivo de sus principales metas. Muchos asocian negativamente la palabra *plataformas* con los intentos ilegítimos para establecer una explicación de la vida y del trabajo dentro de un determinado país, con el fin de proveer una “cobertura” para el trabajo misionero. Y sin embargo un número creciente de misioneros considera a estas plataformas algo fundamentalmente bueno... las plataformas son producto del llamado de Dios, de su equipamiento y de su provisión. Proveen una justificación legítima y el derecho a compartir la fe en las naciones. No son la cobertura para encubrir actividades sino la base para vivir entre la gente, interactuar con ella y comunicar el evangelio a todos a su alrededor. (Pocock, Rheenen, and McConnell 2005:211).

No es el propósito de este artículo profundizar en lo que algunos puedan percibir como una “innovación” en el trabajo misionero aunque podríamos citar muchos ejemplos históricos y bíblicos. Simplemente queremos resaltar este hecho a la luz de situaciones estresantes que enfrentan los obreros y que pueden y deberían impactar el tipo de cuidado pastoral que reciben.

TABLA 2

RESUMEN DE PLATAFORMAS
(Pocock, Rheenen, y McConnell 2005:240)

¿Por qué utilizar Plataformas?	Ventajas Estratégicas	Responde a la pregunta:
Accesibilidad	Razón para entrar al país	¿Por qué estás aquí?
Legitimidad	Razón para permanecer en el país	¿A qué te dedicas?
Identidad	Derecho a ser escuchado	¿Quién eres?
Viabilidad estratégica	Fundamento para establecer una relación	¿Qué tienes para mí?
Integridad	Testimonio de disciplina	¿Qué tipo de persona es un seguidor de Cristo?

Muchos de nosotros tenemos un deseo intrínseco de vivir nuestras vidas con propósito y de manera coherente; por tanto, no debería sorprendernos que con frecuencia los obreros transculturales y quienes los envían cuestionen por qué y cómo operan estas plataformas. La Tabla 2 resume los argumentos tras el uso de plataformas y la manera en que ayuda a contestar aquellas preguntas que resultan inevitables para los extranjeros que dejan sus hogares y familia para vivir entre ellos. La cabal comprensión de estos temas ayuda a establecer mayor congruencia y paz interior en el obrero transcultural en su búsqueda de una vida verdaderamente encarnada en la Palabra de Dios.

Dones y entrenamiento

Para contar con plataformas fiables y trabajar con integridad es necesario que los obreros estén debidamente entrenados en las distintas áreas de trabajo. Quienes defienden la labor de los equipos de cuidado a los obreros reconocen la necesidad de aprender y desarrollarse durante toda la vida. Esto resulta especialmente crítico para ciertos grupos generacionales cuya satisfacción global hacia el trabajo está asociada a las oportunidades permanentes de desarrollo de carrera. Dodds & Dodds argumentan que “una agencia inteligente busca satisfacer las necesidades y el crecimiento de su personal” e indica que una “perspectiva de largo plazo” se enfoca en el crecimiento de la gente y no únicamente en hacer que se cumpla con el trabajo. (1997a:9-10). El desarrollo permanente de una carrera también requiere ser visto como una buena mayordomía del personal y sus dones. (Jones & Jones 2002:369-375).³ Desafortunadamente, algunos obreros me confiaron que aún cuando recibieron becas para sus estudios o para su desarrollo, sus iglesias enviadoras o agencias no los apoyaron. En un caso, se le indicó al obrero que no se vería

³ Los Jones escribieron el libro *Naturally Gifted*, “que permite a los lectores crear un perfil personal de sus dones, aquello que los motiva, valores, etc., en medio del trabajo.” (Jones & Jones 2002:372,375).

adecuado si tuviera la oportunidad de beneficiarse de esta clase de estudio cuando los pastores del país que lo envía no tiene las mismas posibilidades. Debemos estar dispuestos a cambiar nuestra manera de pensar sobre este tema si queremos desarrollar nuestro propio perfil de un profesional/maestro transcultural. Actualmente, nuestros maestros y movilizados se apoyan fuertemente en la teoría y solo pocos han tenido una vida exhaustiva, con experiencias en valores, idiomas y visiones flexibles que los han redefinido de manera radical.

Muchas personas tienen la idea de que seguir el llamado de Dios implica hacer aquello que no necesariamente nos gusta o para lo cual no tenemos el don. Por supuesto está claro que ninguno de nosotros podemos darnos el lujo de hacer solo aquello de lo que nos sentimos capaces, pero hay una gran distancia entre la auto-comprensión de nuestras capacidades y el entendimiento de nuestro liderazgo respecto de los dones y la pasión inherente de un obrero que es enviado al exterior.

TABLA 3

RELACION ENTRE DONES NATURALES Y ESTRES

(Jones & Jones 2002:370)

Relación entre dones naturales y estrés		
Dones naturales	Habilidades aprendidas	Sin habilidades
Con dones	Sin dones	
(energizante)	(absorbe energía)	(provoca estrés)
Adaptación del trabajo de J. Warkentin con SIL Intl.		

La Tabla 3 ilustra lo que los autores Gordon Jones & Rosemary Jones tan acertadamente señalan:

Por un corto período de tiempo, todos podemos realizar tareas que están fuera del marco de nuestros dones. Sin embargo, si en verdad debemos trabajar fuera del rango de habilidades que nos ellos nos proporcionan, esto absorberá nuestra energía, aumentará nuestro estrés y provocará que muchos de nosotros empecemos a errar. (Jones & Jones 2002:370).

Es interesante notar que el 57% de obreros transculturales latinoamericanos sirviendo en el contexto islámico reportó que su experiencia en trabajos seculares antes de ir al campo no estuvo relacionada o estuvo muy poco relacionada con su ministerio en el campo. (DeCarvalho 2011). Un sorprendente 86% indicó que ellos escogieron el tipo de ministerio y de trabajo que realizarían en el campo; pero solo el 50% señaló que se sintieron exitosos. (DeCarvalho 2011). En términos de la claridad del ministerio y del sentido de preparación para el mismo, el 44% indicó que si el objetivo del ministerio es claro ellos necesitan una mejor preparación para llevarlo a cabo y otro 12% indicó tener problemas en ambas áreas. (2011).

- ¿Por qué se produce semejante brecha entre la experiencia previa y el trabajo real en el campo?
- ¿Acaso la dicotomía entre lo sagrado y lo secular según nuestra visión occidental afecta lo anterior? ¿De qué manera?

- ¿Cómo podemos preparar mejor y apoyar a los obreros en el uso de sus dones y su entrenamiento?
- ¿Qué tipo de cambios de pensamiento y estructuras respecto de “lo sagrado y lo secular” y “del clero y el laicismo” se necesita realizar?

Expectativas de los lugareños e Identidad y Rol del obrero transcultural

En estos últimos años, la discusión sobre la identidad/el rol/la plataforma que un obrero transcultural necesita planificar antes de ingresar al contexto islámico ha tomado un nuevo giro que combina consideraciones de tipo teológico, misiológico, ético y emocional que llaman a la reflexión de las iglesias y agencias enviadoras, las agencias receptoras y los obreros.

La discusión ha pasado de “contar con una plataforma” como medio para obtener una visa, hacia un estilo de vida más holístico e integrado del creyente. Este salto estaría alimentado por algunos componentes. Uno es el concepto de misión holística de la que mucho se habla en los círculos teológicos de América Latina y que se ha visto fortalecido con el diálogo que tuvo lugar en las recientes reuniones de CLADE (*Fraternidad Teológica Latinoamericana*). Otra sin embargo, es la realidad que los obreros enfrentan en el campo. El mundo islámico no separa lo secular de lo religioso como lo hacemos en Occidente. Quienes más sufren con esta situación en el campo son aquellos con antecedentes pastorales o que no recibieron una verdadera capacitación para la posición bajo la cual se los identifica en el lugar al que son enviados. (LAALMCP4). Por ejemplo, una persona tendrá que luchar con su credibilidad al tratar de manejar un negocio en otra cultura sin ni siquiera saber cómo hacerlo exitosamente en la suya propia. (LAMCP1). Los gobiernos islámicos están bastante conscientes de que la etiqueta de ONG sirve para cubrir la provisión de trabajadores con visa y los últimos eventos han mostrado que esta cobertura “está quemada” [ya no funciona]. (LAWMS3). Esta falta de credibilidad conduce a un conflicto interno que proviene de esta posición externa o plataforma muy poco coherente. El siguiente testimonio de un obrero misionero describe esta discrepancia y la manera como se la vive:

Ellos me miraban como un profesor [de idiomas], pero para ser honesta, todo el tiempo que estuve allí, ellos nunca creyeron que yo era quien decía ser. Empezaron a cuestionarlo. ¿Estás casada con un musulmán? ¿Son tus padres musulmanes? Era como si ellos no entendieran por qué una persona [de otra nacionalidad] tendría que venir [a su país] a realizar trabajo comunitario humanitario. No es creíble... Más que hacerte sentir incómodo, sientes miedo porque temes ser expulsado o encarcelado. Lo primero que vino a mi mente fue que estaba aprendiendo el idioma. Y la verdad es que pienso que para entrar en un país islámico, necesitas un trabajo claramente definido que te sirva como escudo para decir “esto es lo que hago”. Si no hay algo real de por medio te pueden hacer daño. Es como si estuvieras desnuda frente a la gente y sin saber qué decir. (LAWMS7).

Estoy involucrada en el continuo mentoreo a obreros latinos mientras sirven en el campo. Una conversación reciente nos condujo a abordar ese tema. Yo actuaba como una especie de caja de resonancia con el equipo durante un ejercicio de lluvia de ideas cuando este obrero empezó a plantear la necesidad de contar con una plataforma que cubra las expectativas de las personas del lugar, que explique su presencia, que calce con sus dones naturales y que también lo dirija hacia

relaciones y oportunidades para compartir su fe. Más importante aún, buscaba consistencia e integridad interna y externa. Así mismo, discutimos la manera en que estas plataformas funcionan mejor cuando cuentan con el apoyo del equipo local y de los líderes de las agencias y de las iglesias enviadoras. ¿Por qué? Porque esto trae tranquilidad a los obreros y contribuye a mantener un testimonio coherente. Si quienes toman decisiones al más alto nivel con frecuencia solo hacen llamadas para informar sobre cambios de planes que no empatan o no toman en cuenta estas plataformas, el obrero que debe “explicar” estos cambios a sus amigos locales, solo obtendrá mayor frustración. A veces, tomar decisiones a ese nivel implica no reconocer que cada “cambio” en la política o en la estrategia puede poner a los obreros en situaciones en las que no podrán cumplir sus promesas y compromisos. Esto lesiona la confianza, componente vital de su testimonio y trabajo.

TABLA 4

**TRABAJO/ROL/PLATAFORMA Y SU IMPACTO EN EL OBRERO
TRANSCULTURAL**

Categoría N=15	Tipo de situación	Elementos representativos descritos por los entrevistados
10 of 15	Proyectos viables	<ul style="list-style-type: none"> • El rol brinda identidad. • Un horario de trabajo normal aporta a la credibilidad. • Un horario de trabajo normal ayuda a la percepción del varón sobre sí mismo y cómo es visto dentro de la comunidad. • Es útil desempeñar un rol que tenga que ver con relacionarse con las personas. • Una vez que la identidad de mi esposo se reafirmó por el rol que desempeña en una ONG, mi nivel de estrés también se redujo.
9 of 15	La descripción de la posición no era creíble. Cinco de los líderes entrevistados se expresaron de la misma manera.	<ul style="list-style-type: none"> • Se presenta un dilema al explicar lo que hace sin tener que mentir. • Los lugareños te miran como una persona buena y amable pero están confundidos sobre tu identidad. • Te deja muy frustrado/a. • Se siente como un/a mentiroso/a. Quieres ser sincero/a. • La gente hace muchas preguntas y esto siempre produce estrés. • La gente se pregunta cómo puedes pagar escuelas tan caras para aprender el idioma. • La gente quiere saber de donde provienen tus recursos. • Al principio nosotros entramos bajo una propuesta de estudio muy dudosa que alguien inventó, pero sentíamos mucha incomodidad.
4 of 15	Sin proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • No se cumplió aquello que nos prometieron antes de salir al campo. • Por ello, 4 de 15 de nosotros cambió de organización/afiliación. • Frustración por la pérdida de tiempo.

4 of 15	No se estableció una descripción de funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Pesó sobre nosotros. • Sentimos que estábamos perdiendo el tiempo. • No tener suficiente que hacer conduce a la depresión. • La falta de una posición afecta mucho si eres una persona que trabaja en base a objetivos. • El ritmo de estudio del idioma es lento y no llena los días. • No se siente productivo.
---------	---	--

La Tabla 4 refleja las observaciones de quienes actualmente se sienten frustrados por la falta de una descripción clara de su trabajo y de quienes en su momento vivieron experiencias negativas debido a la falta de una descripción de trabajo fiable, pero que se esforzaron por encontrar proyectos viables. También se puede ver que, en su búsqueda de plataformas creíbles, algunos incluso han cambiado de organización. El hecho de no contar con una descripción de trabajo verosímil está atado a sentimientos de frustración que los obreros quisieran eliminar en su búsqueda de congruencia frente al propósito planteado. Igualmente, la información de las tablas 4 y 5 están muy relacionadas y deben tomarse en consideración en conjunto.

Los varones están bajo la presión constante de tener que explicar lo que hacen para ganarse la vida. “Con frecuencia, los vecinos preguntan sobre el tema y resulta difícil justificar de donde viene el dinero.” (LAWMS12). Un obrero comentó su pesar por no haber establecido una oficina fuera de casa desde el inicio (LAWMS14) para esclarecer el asunto de la identidad. Si los vecinos no ven que el patrón de vida es coherente con el de alguien que tiene un “trabajo”, las preguntas sobre el tema del origen del dinero no paran. En países con bajos estándares de vida, el extranjero es simplemente considerado como una persona “rica” (LAWMS14), lo cual es algo que levanta otro nivel de incomodidad y expectativa. Otro obrero indicó que mientras su identidad como estudiante del idioma/turista fuera coherente, aceptada y de alguna manera una novedad, ellos reconocían que ser “extranjero” también tiene otra cara. Si la situación cambia, la gente se frustra por la falta de comprensión. (LAWMS15).

Las mujeres casadas encontraron que su identidad dentro de la cultura islámica no era un problema siempre que la de su esposo fuera congruente. Tan pronto como la identidad de su marido se aclaraba, justificada por un trabajo viable, su nivel de estrés bajaba así como también el de ella. (LAWMS11). Aunque muchas expresaron su descontento por la falta de un rol específico o de suficientes tareas que realizar mientras estudiaban el idioma, también reconocieron que indicar que estaban aprendiendo el idioma satisfizo a las personas del lugar y lograron una cierta sensación de estar en casa en medio de aquella cultura. (LAWMS12, LAWMS15).

Identificarse como creyentes tampoco constituyó un serio problema para la mayoría de obreros. Muchos trabajaban en contextos donde cómodamente podían presentarse como personas que profesaban una religión y ser respetadas por ello; algunos incluso libremente pertenecían y participaban en iglesias protestantes locales. (LAWMS11, LAWMS13, LAWMS14).

Sin embargo, el no tener un rol o una descripción de trabajo claramente articulada que permita llevar una vida honesta y coherente tuvo un impacto aún más peligroso y contribuyó en gran manera al estrés de los obreros. En general, una vez que los obreros superan los primeros años en el campo, que es el tiempo en que legítimamente se identifican como estudiantes a

tiempo completo del idioma y de la cultura, el estrés asociado a la forma real de identificarse y de vivir su rol en ese ambiente se incrementa.

Así mismo, constituye fuente de mucha frustración el que las personas del lugar [nacionalidad] muestren mucha curiosidad y quieran saber todo sobre ti; y por tu parte, debas utilizar el escapismo. Eso te deja muy frustrado y tiendes a limitar el tratamiento de otros temas como el Cristianismo o acercarlos a la Palabra. Y te sientes perdido, como si no ser del todo honesto te restara autoridad para abordar otros temas. Y esto provoca en mi una gran frustración. (LAWMS8).

Este obrero adoptó una postura increíblemente franca al hablar sobre la tensión que se genera entre vivir auténticamente y la libertad y el derecho a ser capaz de compartir su fe. Esto amerita mayor investigación y discusión.

TABLA 5

EL ESTRÉS DEL OBRERO Y LA FRUSTRACION CAUSADA POR PROBLEMAS DE IDENTIDAD

La gente estaba confundida con mi identidad pero no era mayor estrés para mí.	N/A	Sintió estrés o frustración, o ambas.	La gente no estaba confundida con mi identidad y esto no fue un factor de estrés.	Explicación de la situación de quienes no sintieron estrés.
1 /15	1/15	8/15	5/15	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajó con una agencia que realizó las provisiones necesarias para desempeñar el rol asignado. • Cambió de agencia con el propósito de encontrar un rol adecuado. • La esposa de esta persona indicó que él batalló intensamente con este tema, hasta el punto de llegar a la depresión. • El rol actual de estudiante del idioma es aceptable.

Es interesante notar lo poco que se menciona el tema de la seguridad. Sin embargo, sin lugar a dudas, ambas, la identidad impuesta y la real, están asociadas a la seguridad en un nivel básico. Muchos experimentan una especie de sube y baja al tener que tomar precauciones y estar cada vez más conscientes del tema. La situación tiende a presionar en momentos de crisis y luego se desvanece en el ambiente. Muchos buscan una vida que equilibre la prudencia y el deseo de sentirse eficaces. No se puede ser paranoico, y para impactar, es necesario tomar riesgos. (LAWMS3). Algunos mencionaron la necesidad de aprender rutinas de auto-protección como por ejemplo, familiarizarse con el tránsito, los lugares para realizar las compras, lugares

seguros donde pasear (LAWMS12), ser cuidadosos con la comunicación, usar un correo electrónico seguro y seguir el ejemplo de quienes están a su alrededor. (LAWMS11). Estas medidas se consideran cuestiones de sentido común. Otros sugieren que todos los obreros transculturales deberían estar preparados para enfrentar la probabilidad de ser expulsados del país y asumir que en algún momento esto sucederá, en lugar de vivir con el temor que infunde la sola posibilidad de aquello. (LAMCP2). En general, los obreros reconocieron que la seguridad provoca estrés pero cuando se les planteó una pregunta abierta sobre los temas que generan estrés, no mencionaron la seguridad como un tema importante. Más bien, dieron por hecho que este era un factor con el que debían vivir y tal vez ni siquiera se han puesto a pensar más profundamente cuánto influye en su nivel global de estrés.

Conclusión

Parecería que aunque al interior de nuestras iglesias mucho se ha hablado sobre Misión Integral (Misión Holística), aún carecemos de una comprensión práctica de su verdadero significado, tanto en las iglesias enviadoras como con los mismos obreros. Esta disonancia entre lo secular y lo sagrado produce un estrés interior en el obrero, que cuando es alimentada por demandas externas asociadas con las expectativas de las iglesias enviadoras, conduce a un sentido de gran desánimo. Los obreros sugirieron diversas formas para abordar el tema. En primer lugar, entender el tipo de preguntas que recibirán y las respuestas que deberán dar a las mismas. (LAWMS12). Las más frecuentes tendrán relación con el lugar donde vives, lo que haces, por qué estás aquí, cómo te ganas la vida, con quién estás casado/a, etc. En segundo lugar, los obreros animaron a quienes estaban interesados en trabajar en este contexto, a establecer algún tipo de negocio. Saber cómo arreglar el cabello, hacer la manicura, dar terapia física, enseñar alguna habilidad, crear o construir son todas capacidades que pueden ser utilizadas para establecer relaciones y apoyar a otros obreros de formas claramente legítimas. (LAWMS11, LAWMS13). Cualquier trabajo y experiencia real y práctica que se haya experimentado fuera de la iglesia resulta muy útil. (LAWMS11). En tercer lugar, es sumamente importante para el varón, tener una oficina o un “trabajo” que le permita salir de casa. (LAWMS14). Quienes tienen un rol claramente identificado como maestro, estudiante de idiomas y otro trabajo específico dentro de una ONG dijeron que experimentaron un sentido de paz y sintieron que eran considerados en alta estima por la comunidad. En cuarto lugar, ser parte de la comunidad tanto como sea posible. Evitar esconderse en la aparente seguridad del equipo. Esto sería mucho más fácil si su presencia e identidad se definiera en base a un sentido de integridad interna y externa.

- ¿Cuáles son nuestras expectativas como iglesia enviadora? ¿Hemos dialogado sobre ello con los obreros?
- ¿Alguna vez hemos mantenido conversaciones con los obreros sobre sus propias expectativas? ¿En qué fundamentan ellos sus expectativas?
- ¿Cómo los obreros que estamos enviando y los líderes de las iglesias enviadoras recogen información sobre el contexto local en el que el obrero servirá? ¿Qué hemos leído al respecto? ¿Con quién hemos dialogado que tenga amplia experiencia viviendo y trabajando en este contexto?

Referencias bibliográficas

- Carter, Joan. 2002. Missionary Stressors and Implications for Care. In *Enhancing Missionary Vitality: Mental Health Professions Serving Global Mission*, edited by J. R. Powell and J. M. Bowers. Palmer Lake, CO: Missionary Training International.
- DeCarvalho, Levi. 2011. Fortalezas Y Debilidades Del Movimiento Misionero Iberoamericano: Datos Relativos a Los Obreros En Contextos Musulmanes. Málaga, Spain.
- Dodds, Lois A., and Lawrence E. Dodds. 1993. How People Get Sick and Wounded: Levels of Prevention and Intervention. In *Mental Health and Missions Conference*. Angola, IN: Heartstream Resources, Inc.
- . 1997a. Caring for People in Missions: Just Surviving--or Thriving? Optimal Care for the Long Haul. In *IFMA/EFMA Personnel Conference*. Orlando, FL: Heartstream Resources, Inc.
- . 1997b. Stressed from Core to Cosmos: Issues and Needs Arising from Cross-Cultural Ministry. In *American Association of Christian Counselors: World Congress*. Dallas, TX: Heartstream Resources, Inc.
- Donovan, Kath, and Ruth Myors. 2002. Reflections on Attrition in Career Missionaries: A General Perspective into the Future. In *Too Valuable to Lose*, edited by W. D. Taylor. Pasadena, CA: William Carey Library.
- Foyle, Marjory. 1985. Missionary Stress and What to Do About It. *Evangelical Missions Quarterly* (Jan).
- . 1986. Burnout or Brownout. *Evangelical Missions Quarterly* (July)
- Gardner, Laura Mae, Howie Bowman, and Ken Williams. 1995. Desahogo En El Campo Misionero. Dallas, TX: Wycliffe Bible Translators International.
- Golden, Jonathan, Ralph L. Piedmont, Joseph W. Ciarrocchi, and Thomas Rodgerson. 2004. Spirituality and Burnout: An Incremental Validity Study. *Journal of Psychology & Theology* 32 (2):11.
- Heartstream Resources*. 2012. [Accessed October 11, 2012]. Available from <http://www.heartstreamresources.org/>.
- Hiebert, Paul G. 1985. *Anthropological Insights for Misssionaries*. Grand Rapids, MI: Baker Book House.
- Jones, Gordon, and Rosemary Jones. 2002. Career Development for Mission Personnel. In *Doing Member Care Well: Perspectives and Practices from around the World*, edited by K. O'Donnell. Pasadena, CA: William Carey Library.
- Loss, Mario. 1996. *Choque Cultural: La Vida Misionera En Un Contexto Cultural Diferente. Culture Shock: Missionary Life in a Different Cultural Context*. Miami, FL: Editorial Unilit.

- Maslach, C. and M.P. Leiter. 1997. *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Pocock, Michael, Gailyn Van Rheenen, and Douglas McConnell. 2005. *The Changing Face of World Mission: Engaging Contemporary Issues and Trends*. Grand Rapids, MI: Baker Academics.
- Ting-Toomey, Stella, and Leeva C. Chung. 2005. *Understanding Intercultural Communication*. New York: Oxford University PR.
- Whitecotton, Michelle G. 1996. Causes of Stress and What to Do About Them. *Evangelical Missions Quarterly* (October).
- Williams, Ken. Cómo Conservar Las Reservas. <http://www.comibam.org/depart/cuidadopas/CCR.htm> [accessed June 15, 2009].
- Yeaman, Jan. 2002. Stress and Coping: Learning How to Be Resilient. In *Enhancing Missionary Vitality: Mental Health Professions Serving Global Mission*, edited by J. R. Powell and J. M. Bowers. Palmer Lake, CO: Mission Training International.

CODIFICACION DE ENTREVISTAS CITADAS O INCORPORADAS EN TABLAS

CODIGO	METODO DE LA ENTREVISTA	EXPERIENCIA EN EL CAMPO
LAWMS1	Entrevista personal	Sí/Islámico
LAWMS2	Entrevista personal	Sí/Islámico
LAWMS3	Entrevista personal	Sí/Islámico
LAWMS4	Entrevista personal	Sí/Islámico
LAWMS5	Entrevista personal	Sí/Islámico
LAWMS6	Entrevista personal	Sí/Islámico
LAWMS7	Entrevista personal	Sí/Islámico
LAWMS8	Entrevista personal	Sí/Islámico
LAWMS9	Entrevista personal	Sí/Islámico
LAWMS10	Cuestionario escrito	Sí/Islámico
LAWMS11	Cuestionario escrito/Skype	Sí/Islámico
LAWMS12	Cuestionario escrito/Skype	Sí/Islámico
LAWMS13	Cuestionario escrito	Sí/Islámico
LAWMS14	Cuestionario escrito/Skype	Sí/Islámico
LAWMS15	Cuestionario escrito/Skype	Sí/Islámico
LAMCP1	Entrevista personal	Sí
LAMCP2	Entrevista personal	Sí
LAALMCP2	Skype	Sí
LAALMCP3	Skype	Sí/Islámico
LAALMCP4	Entrevista personal	Sí/Islámico
NAMCP1	Skype	Sí

Códigos:

LAWMS-Obrero latinoamericano sirviendo en el contexto islámico

LAALMCP-Líder de agencia latinoamericana y Miembro del equipo de cuidado de obreros

NAMCP-Miembro estadounidense del equipo de cuidado de obreros

LAMCP-Miembro latino del equipo de cuidado de obreros

Traducción al español: Paulina Muñoz V. paulinamunoz@uio.satnet.net