

Una apropiación misio-teológica de una estrategia de desarrollo comunitario para la
movilización de laicos y personas en situación de desplazamiento (PSD) en ministerios a
favor de las PSD

Steban A. Villadiego Ramos, Andres S. Villadiego Ramos

Christopher M. Hays, Ph.D.

Fundación Universitaria Seminario Bíblico de Colombia

Facultad de Teología

Medellín, noviembre de 2018

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por su gracia y fidelidad, al permitirnos ser parte de la FUSBC y sustentarnos durante todo este proceso de formación; a nuestras amadas esposas e hijas por su apoyo incondicional y su comprensión en nuestros tiempos de ausencia; a nuestros padres por su apoyo y aliento.

Agradecemos también a nuestro asesor, el Dr. Christopher Hays, quien a través de su acompañamiento, orientación y exigencia contribuyó en gran manera para que esta investigación se llevara a cabo; al proyecto de *Fe y Desplazamiento* por darnos la oportunidad de realizar nuestro trabajo dentro del marco de su investigación; y a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron en la realización de este trabajo.

Resumen

Esta investigación responde a la siguiente pregunta: ¿cómo se puede movilizar a los laicos de las iglesias evangélicas y a las personas en situación de desplazamiento (PSD) para construir iniciativas que busquen la recuperación integral de las PSD sin caer en asistencialismo y revictimización? Para responder a esta pregunta, se usaron dos marcos teóricos que orientaron esta investigación: misión integral de la iglesia y *Asset-Based Community Development* (ABCD) —Desarrollo comunitario basado en habilidades— los cuales mostraron la importancia de movilizar a los laicos de las iglesias evangélicas de Colombia para responder a la problemática del desplazamiento forzado como parte de la misión integral de la iglesia; y la importancia de movilizar simultáneamente a las PSD en aras de su recuperación.

Con el fin de mostrar cómo se puede lograr dicha movilización, se hizo una integración de la teología de la misión integral de la iglesia y la teoría de ABCD que sirva como instrumento para que las iglesias y comunidades desplazadas puedan potencializar las habilidades, conocimientos y recursos que tienen, con el fin de crear o apoyar procesos de recuperación en favor de las PSD. Para lograr lo propuesto se presentaron dos herramientas que fueron implementadas en varias comunidades evangélicas que trabajan con PSD, a saber, el juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades*. El instrumento que se usó para medir los resultados de la implementación de estas dos herramientas fue una entrevista semiestructurada la cual permitió observar que: 1) Los participantes reconocieron la abundancia de habilidades que había en su congregación. 2) Los participantes, a la luz de la riqueza de habilidades percibidas, lograron identificar en qué áreas pueden servir tanto en la iglesia como en comunidades desplazadas. 3) Una iglesia que mayormente está compuesta por PSD reconoció que tenía habilidades que podía usar para sobreponerse a su situación.

Palabras clave: Desarrollo comunitario basado en habilidades (*Asset-Based Community Development*), desplazamiento, misión integral, laicos, asistencialismo, movilización, necesidades, recuperación, Inventario de habilidades, juego *Podemos*.

Índice de contenido

Resumen 2

1: Introducción 7

Problemática 7

Pregunta de investigación y tesis 9

Bosquejo del argumento 10

2: Reflexión bíblico-teológica sobre participación de laicos y PSD

En ministerios a favor de las PSD 12

Introducción 12

¿Qué es la misión integral? 13

Diferencia entre el concepto exclusivamente espiritual de misión y misión integral

14

Bases bíblicas de la misión integral 16

La opción preferencial por los pobres 19

Importancia de la participación de laicos en la misión integral de la iglesia 21

Dos factores que inciden en la falta de participación de los laicos en la misión integral de la iglesia 23

El desplazamiento forzado en Colombia: una situación a la que los laicos deben responder como parte de la misión integral de la iglesia 25

Importancia de la participación de las personas en situación de desplazamiento en su propia recuperación 27

Conclusión 30

3: Desarrollo comunitario basado en habilidades (ABCD) y su relación con la misión

integral 31

Introducción 31

¿Qué es *Asset-Based Community Development* (ABCD)? 31

Contraste entre desarrollo comunitario tradicional (basado en necesidades) y desarrollo comunitario basado en habilidades 32

Compatibilidad ideológica entre la misiología integral y el ABCD 39

ABCD y la misión integral de la iglesia 40

Conclusión 43

4: Adaptación de dos herramientas de Desarrollo comunitario basado en habilidades

(ABCD) 45

Introducción 45

Juego *Podemos* 46

Qué es el juego *Podemos* 46

Propósitos del juego *Podemos* 48

Adaptación del juego *Podemos* 49

Inventario de habilidades 56

Qué es el *Inventario de habilidades* 56

Aporte del *Inventario de habilidades* 57

Adaptación del *Inventario de habilidades* al contexto colombiano 60

Creación de una versión digital del *Inventario de habilidades* 67

Previa implementación del *Inventario* y las “Instrucciones del administrador del

Inventario” y su respectiva retroalimentación 69

Cambio del servidor	70
Elaboración de instrucciones para la creación e implementación de <i>ODK Aggregate</i>	71
Elaboración de las Instrucciones para el entrevistador	71
Creación de inventarios de la línea de <i>Economía</i> , para profesionales y no profesionales, y las respectivas Instrucciones para el Administrador del <i>Inventario de habilidades</i> e Instrucciones para el entrevistador	72
Dinámica del <i>Inventario de habilidades</i> en versión de papel y versión digital	74
Conclusión	76
5: Implementación y hallazgos del juego <i>Podemos</i> y del <i>Inventario de habilidades</i> como herramientas de ABCD	77
Introducción	77
Implementación del juego <i>Podemos</i> y del <i>Inventario de habilidades</i>	78
Herramienta de evaluación cualitativa del juego <i>Podemos</i> y del <i>Inventario de habilidades</i>	79
Hallazgos del juego <i>Podemos</i> y del <i>Inventario de habilidades</i>	80
Conclusión	92
6: Conclusión	93
Bibliografía	99
Anexos	104
Anexo A. Juego <i>Podemos</i> para profesionales	104
Anexo B. Juego <i>Podemos</i> para no profesionales	131

Anexo C. <i>Inventario de habilidades</i> para profesionales de la línea de <i>La misión y el ministerio de la iglesia</i>	159
Anexo D. <i>Inventario de habilidades</i> para profesionales de la línea de <i>Economía</i>	181
Anexo E. <i>Inventario de habilidades</i> para no profesionales de la línea de <i>Economía</i>	202
Anexo F. Instrucciones para el Administrador del <i>Inventario de habilidades</i> de la línea de <i>La misión y el ministerio de la iglesia</i>	218
Anexo G. Instrucciones para el Entrevistador del <i>Inventario de habilidades</i> de la línea de <i>La misión y el ministerio de la iglesia</i>	250
Anexo H. Instrucciones para el Administrador del <i>Inventario de habilidades</i> de la línea de <i>Economía</i>	261
Anexo I. Instrucciones para el Entrevistador del <i>Inventario de habilidades</i> para profesionales de la línea de <i>Economía</i>	293
Anexo J. Instrucciones para el Entrevistador del <i>Inventario de habilidades</i> para no profesionales de la línea de <i>Economía</i>	304
Anexo K. Protocolo de entrevista	315

1. Introducción

Problemática

El conflicto armado en Colombia ha provocado un desplazamiento forzado de grandes proporciones. La Red Nacional de Información (RNI) estima que hasta el 1 de septiembre del presente año de las 8.746.541 víctimas registradas a causa del conflicto armado en Colombia 7.434.999 han sufrido el flagelo del desplazamiento forzado.¹ Es más, según cifras ofrecidas por la Defensoría del Pueblo de Colombia, en el primer semestre del año 2018 en Colombia hubo un total de 55 eventos de desplazamiento masivo que han afectado a 17.825 personas (5.262 familias).²

Las organizaciones criminales y actores violentos como la guerrilla, los paramilitares, el narcotráfico, las BACRIM, etc., a través de sus acciones violentas han provocado que individuos, familias, y pueblos sean obligados a salir de sus residencias, pertenencias y comunidades, llevando a estos a vivir en situaciones precarias en el lugar dónde llegan. Además, el desplazamiento forzado en Colombia ha generado consecuencias a las víctimas que van más allá de lo económico pues esto también ha provocado consecuencias en otras dimensiones de la vida de las víctimas: materiales, psicológicas, sociales, políticas, espirituales, etc.³

¹ Unidad para las Víctimas, *Registro Único de Víctimas (RUV)*, <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/registro-unico-de-victimas-ruv/37394>, último acceso 30 de septiembre de 2018.

² Defensoría del Pueblo de Colombia, *Defensoría del Pueblo*, <http://www.defensoria.gov.co/es/nube/noticias/7409/De-enero-a-junio-m%C3%A1s-de-17-mil-personas-han-sido-desplazadas-en-Colombia-seg%C3%BAAn-seguimiento-de-la-Defensor%C3%ADa-del-Pueblo.htm>, último acceso 30 de septiembre de 2018.

³ Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación, *El despojo de tierras y territorios: aproximación conceptual* (Bogotá: Kimpres, 2009), 28; Luis Garay Salamanca et al., *Reparar de manera integral el despojo de tierras y bienes*, El reto ante la tragedia humanitaria del desplazamiento forzado, vol. 5 (Bogotá: Comisión de seguimiento a la política pública sobre desplazamiento forzado, 2009), 31.

Se puede notar entonces, que el desplazamiento forzado en Colombia es un fenómeno de grandes dimensiones que de una u otra manera nos atañe a todos como iglesia evangélica en Colombia. La iglesia evangélica, específicamente los laicos que la compone, no puede hacerse al margen o de la vista gorda ante la realidad de muchas personas que viven el flagelo del desplazamiento forzado, muchas de las cuales hacen parte de iglesias evangélicas en Colombia. Hay cierta indiferencia por parte de un gran número de iglesias evangélicas frente al flagelo del desplazamiento forzado en el país, en especial por parte de los laicos, pues gran parte de estos no están participando plenamente en la misión de la iglesia conforme a sus dones, habilidades y vocaciones. Lamentablemente hay que reconocer que, si bien ha habido esfuerzos y participación de iglesias a favor de la recuperación de las personas en situación de desplazamiento, hay un número considerable de laicos que no lo están haciendo. Estos laicos tienen dones, habilidades y vocaciones personales y profesionales que pueden usar para crear o apoyar ministerios que trabajen a favor de la recuperación integral de las personas en situación de desplazamiento.

Por el otro lado, algunos de los acercamientos y esfuerzos que ha tenido la iglesia evangélica a favor de las personas en situación de desplazamiento han generado dinámicas de asistencialismo.⁴ Ahora bien, no solo la iglesia evangélica ha caído en esta dinámica de asistencialismo sino también muchas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que han tratado de ayudar a las personas en situación de desplazamiento a superar su condición. La mayoría de estas ayudas parten desde la identificación y atención

⁴ Un ejemplo de esto son las “canastas de amor” u ofrendas que se recolectan para ayudar a las personas en situación de desplazamiento.

de las necesidades que estas personas tienen.⁵ Esta forma de trabajo, como se indicará en la argumentación de esta investigación, provoca una revictimización en las personas en situación de desplazamiento ya que se socava la capacidad que estas personas tienen para sobreponerse y salir adelante por sus propios medios.

Pregunta de investigación y tesis

¿Cómo se puede movilizar a los laicos de las iglesias evangélicas y a las mismas personas en situación de desplazamiento para construir iniciativas que busquen la recuperación integral de las personas que viven en situación de desplazamiento sin caer en asistencialismo y revictimización de estas personas? Esta investigación busca responder a esta pregunta, teniendo como marco teórico dos fundamentos: misión integral de la iglesia y *Asset-Based Community Development* (ABCD) —Desarrollo comunitario basado en habilidades— las cuales muestran la importancia de movilizar a los laicos de las iglesias evangélicas de Colombia para responder a la problemática del desplazamiento forzado como parte de la misión integral de la iglesia; y la importancia de movilizar simultáneamente a las personas en situación de desplazamiento en aras de su propia recuperación. Por lo anterior, la presente investigación propone integrar la teología de la misión integral de la iglesia y la teoría de *Asset-Based Community Development* (ABCD) —Desarrollo comunitario basado en habilidades— como herramienta para las iglesias y comunidades desplazadas que permite potencializar las habilidades, conocimientos y recursos con los que ya cuentan, con el propósito de apoyar procesos de recuperación en favor de las personas en situación de desplazamiento.

⁵ En el capítulo dos se hablará de este modelo de desarrollo comunitario basado en necesidades, en contraste con el modelo de desarrollo comunitario basado en habilidades.

Bosquejo del argumento

En consideración de lo expuesto arriba, en el segundo capítulo de esta investigación se hablará sobre la misión integral de la iglesia. Específicamente se hará una reflexión bíblico-teológica sobre la participación de los laicos a favor de comunidades en situación de vulnerabilidad. Asimismo, en esta reflexión bíblico-teológica se mostrará desde una perspectiva bíblica que las personas vulnerables (así como las PSD —personas en situación de desplazamiento) tienen el poder, la capacidad y las habilidades para movilizarse y trabajar con el objetivo de sobreponerse a su difícil situación. En este capítulo se hará hincapié en el compromiso, desde el punto de vista bíblico, que tienen los laicos y las iglesias de responder a las realidades de las personas que viven en situación de desplazamiento como parte de la misión integral de la iglesia.

En el tercer capítulo se hablará acerca de *Asset-Based Community Development* (ABCD). Este se presentará como un modelo de desarrollo comunitario que se enfoca en la identificación y movilización de las habilidades, capacidades y recursos con los que cuenta una comunidad. Se hablará de la compatibilidad ideológica que tiene ABCD con la misión integral de la iglesia, específicamente la movilización de las PSD y de los laicos de la iglesia evangélica en favor de la recuperación integral de las mismas PSD.

En el cuarto capítulo se presentará la adaptación de dos herramientas de ABCD: el *Inventario de habilidades* y el juego *Podemos*. Estas dos herramientas contribuyen en la movilización de las personas en situación de desplazamiento en su propia recuperación y en la movilización de los laicos de las iglesias a favor de las personas en situación de desplazamiento. Además, este capítulo esboza las consideraciones tomadas en cuenta en la

adaptación de estas herramientas (el *Inventario de habilidades* y el juego *Podemos*) para este proyecto particular.

En el quinto capítulo se expondrá, en primer lugar, la manera en que el juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades* fueron implementados en el marco del proyecto de investigación *Fe y Desplazamiento*, específicamente en algunas comunidades piloto con el acompañamiento de las líneas de *La misión y el ministerio de la iglesia* y de *Economía*. En segundo lugar, se mostrarán los hallazgos que se obtuvieron luego de ser analizados los resultados de las entrevistas realizadas a 10 personas que participaron en la ejecución del juego *Podemos* y del *Inventario de habilidades* como parte del currículo *La misión integral de la iglesia*, entre los cuales se encontraban facilitadores del currículo, administradores del *Inventario* y pastores que participaron en el currículo *La misión integral de la iglesia*.

2. Reflexión bíblico-teológica sobre participación de laicos y PSD en ministerios a favor de las PSD

Introducción

Los pobres... son antes que nada y en directo aquellos seres humanos para quienes el hecho básico de sobrevivir es una dura carga, para quienes dominar la vida a sus más elementales niveles de alimentación, salud, vivienda, etc., es una ardua tarea y la tarea cotidiana que emprenden en medio de una radical incertidumbre, impotencia e inseguridad.⁶

Esta definición que Jon Sobrino⁷ presenta acerca de quién es el pobre, es oportuna para describir la difícil situación que viven las PSD en el contexto colombiano. A este respecto, en la introducción se mencionó que las acciones violentas de las organizaciones criminales han provocado que personas, familias, y pueblos salgan desplazados forzosamente de sus hogares, tierras y comunidades, situación que los ha llevado a vivir en condiciones precarias en el lugar al cual llegan.

Ante esta situación planteada, surge la siguiente pregunta: desde una perspectiva bíblica, ¿cómo deben responder a su condición las mismas personas en situación de desplazamiento con el fin de sobreponerse a ella, y cómo debe actuar la iglesia, para responder a la situación de desplazamiento forzado en Colombia? En este capítulo se intenta dar respuesta a esta pregunta mediante una reflexión bíblico-teológica. Se comienza por tanto mostrando que, en cumplimiento de la misión integral, la iglesia (en especial los laicos) debe responder al flagelo del desplazamiento forzado en Colombia creando o

⁶ Jon Sobrino, "Opción por los pobres", *Servicios Koinonía*, <http://servicioskoinonia.org/relat/251.htm>, último acceso 16 de junio de 2018.

⁷ Vale la pena aclarar que Jon Sobrino es un teólogo de la liberación y no propiamente de la misión integral, no obstante, la misiología integral surgió en parte como una manera de integrar los mejores aportes de la teología de la liberación dentro de un marco teológico más compatible con los énfasis en perdón de pecados y espiritualidad personal que son prioridades enfatizadas en las iglesias evangélicas de las Américas.

apoyando ministerios que trabajan en favor de las PSD. Luego se muestra cómo las mismas PSD tienen la capacidad y las habilidades para participar en su propia recuperación.

Por lo tanto, se definirá qué es la misión integral, se mostrará su diferencia con el concepto tradicional de misión haciendo énfasis en los aspectos que abarca, y se expondrán algunas bases bíblicas de la misión integral. Después, se expondrá el aspecto de la opción preferencial por los pobres dentro de la misión integral. Finalmente, a la luz de lo ya expuesto, se mostrará la importancia de la participación de los laicos en la misión integral de la iglesia, especialmente en ministerios a favor de las PSD.⁸

¿Qué es la misión integral?

El concepto de misión integral nació al interior de la Fraternidad Teológica Latinoamericana como una respuesta a la concepción de que la misión de la iglesia solo significaba “ganar almas para Cristo” y “plantar” nuevas iglesias, especialmente en el exterior.⁹ En respuesta a esta forma de concebir la misión de la iglesia, los pioneros de la misión integral propusieron que, para tener una definición equilibrada de la misión de Dios, era menester reflexionar en esta misión en torno a dos orientaciones: el propósito de Dios en la misión y la naturaleza humana.¹⁰ La primera orientación apunta a que el propósito de Dios para la misión “no es meramente la salvación del alma sino la transformación de la persona de modo que esta glorifique a Dios en todas las dimensiones de la vida humana”.¹¹

⁸ En particular nos enfocamos en las obras de René Padilla, ya que es uno de los pioneros y referentes claves del movimiento de la misión integral de la iglesia.

⁹ C. René Padilla y Tetsunao Yamamori, *El proyecto de Dios y las necesidades humanas: más modelos de ministerio integral en América Latina* (Buenos Aires: Kairós, 2000), 19, 25; C. René Padilla, *¿Qué es la misión integral?* (Buenos Aires: Kairós, 2006), 12.

¹⁰ Padilla y Yamamori, *El proyecto de Dios*, 28.

¹¹ Padilla y Yamamori, *El proyecto de Dios*, 28.

La segunda orientación considera que el hombre es un ser holístico y, por lo tanto, “no se puede pretender ayudar a la persona dando atención a sus necesidades en un solo aspecto de lo que es... pero dejando completamente de lado sus necesidades en otros aspectos”.¹²

Teniendo en mente estas dos orientaciones, Padilla definió la misión integral como “la misión orientada a un cruce de fronteras geográficas, culturales, raciales, económicas, sociales, políticas, etc. con el propósito de transformar al ser humano en todas sus dimensiones (espiritual, física, psicológica y social) según el propósito de Dios”.¹³

Diferencia entre el concepto exclusivamente espiritual de misión y misión integral.

Unas líneas atrás se dijo que ha existido la idea de que la misión de la iglesia implica solamente la salvación de las almas y la plantación de nuevas iglesias mediante la evangelización.¹⁴ Esta perspectiva de la misión de la iglesia concibe entonces que la evangelización, entendida en términos de predicación verbal del evangelio, se puede llevar a cabo sin atención a asuntos o temas sociales ya que algunas de las personas que apoyan esta perspectiva no reconocen que la iglesia tiene una responsabilidad social.¹⁵ Esta idea de la misión de la iglesia conlleva a tener un concepto distorsionado pues muchas veces se piensa que para lograr cambios en la sociedad se debe dedicar el tiempo exclusivamente a la evangelización, puesto que, en la medida en que haya más cristianos, mejor será la sociedad.¹⁶

¹² Padilla y Yamamori, *El proyecto de Dios*, 29-30.

¹³ Padilla y Yamamori, *El proyecto de Dios*, 29-31.

¹⁴ C. René Padilla, *Misión integral: ensayos sobre el reino de Dios y la iglesia*, 2.^a ed. (Buenos Aires: Kairós, 2012), 34.

¹⁵ Padilla, *Misión integral*, 34.

¹⁶ Christopher Wright, *La misión de Dios: descubriendo el gran mensaje de la Biblia*, trad. de David Powell (Buenos Aires: Certeza Unida, 2009), 424.

En contraste, o más bien, ampliando la orientación tradicional, el enfoque de la misión integral afirma que la misión de la iglesia va mucho más allá de la salvación de almas, plantación de iglesias y crecimiento numérico, pues la misión integral “cubre todas las dimensiones del ser humano”.¹⁷ Es decir, no solo responde a las necesidades espirituales de las personas, sino que también responde a sus necesidades psicológicas, físicas, materiales, personales, sociales, etc.¹⁸ Por lo tanto, la misión integral de la iglesia, entiende que una parte del cumplimiento de la misión de la iglesia tiene que ver con la proclamación verbal del evangelio, pero a la vez entiende que esta misión no está completa sino va acompañada de la responsabilidad y la acción social de la iglesia, en respuesta a las necesidades básicas del ser humano.

De este modo, la misión integral de la iglesia otorga la misma importancia tanto a la evangelización, entendida como proclamación verbal del evangelio, como a la responsabilidad social de la iglesia.¹⁹ Esta importancia de ambos aspectos de la misión de la iglesia la ilustra Padilla diciendo que la evangelización y la responsabilidad social están unidas entre sí de tal manera que se convierten en un matrimonio en el que “la evangelización genuina es inseparable de la responsabilidad social y la acción social

¹⁷ Harold Segura, “La misión como liberación integral: Jesús, modelo sin igual”, *Kairós* 38 (2006): 24.

¹⁸ Padilla, *Misión integral*, 31, 35; Juan Kauer, “Desarrollo comunitario integral: un desafío lanzado por Dios”, *Iglesia y misión* 10, n.º 4 (1991): 8.

¹⁹ Padilla, *Misión integral*, 34-35.

cristiana es inseparable de la evangelización.”²⁰ En consecuencia, “la misión integral une la palabra y la acción, la fe y las obras, la justificación y la lucha por la justicia.”²¹

En la misma línea de pensamiento de Padilla, John Stott concibe también la misión de la iglesia como integral pues él afirma lo siguiente:

Las criaturas humanas de semejanza divina no son solo almas (para que solo nos ocupemos de su salvación eterna), ni solo cuerpos (para que solo atendamos a sus necesidades de alimentación, vestido, vivienda y salud), ni tan solo seres sociales (para que nos limitemos a asistirlos en sus problemas comunitarios). Comprenden los tres aspectos. Desde una perspectiva bíblica el ser humano puede definirse como “cuerpo-alma-en comunidad”. Pues así nos ha creado Dios. De modo que si en verdad amamos a nuestro prójimo, y por su valor deseamos servirle, nos ocuparemos de su bienestar integral: físico, espiritual y social. Y de nuestra preocupación surgirán proyectos de evangelización, asistencia y desarrollo.²²

Christopher Wright, por su parte, en una evaluación del énfasis desmedido en la tarea de la evangelización de la iglesia en detrimento del compromiso social de la misma, afirma que se ha permitido que la llamada Gran Comisión desdibuje el Gran Mandamiento, el cual él considera un desafío paralelo al primero que está apoyado por el propio Jesús.²³

Bases bíblicas de la misión integral. No se pretende aquí ser exhaustivo y mostrar en detalle todas las bases bíblicas de la misión integral que han sido expuestas por distintos autores. Lo que se busca es mostrar en líneas generales algunos ejemplos en el Antiguo y Nuevo Testamento que son base fundamental para la misión integral de la iglesia.

²⁰ Padilla, *Misión integral*, 34-35. Otros autores como David Bosch y John Stott, en este mismo sentido, sostienen que la evangelización no puede ser divorciada de la acción social en el cumplimiento de la misión de la iglesia; David J. Bosch, *Misión en transformación: cambios de paradigma en la teología de la misión*, trad. de Gail de Atencia y equipo de traducción de la comunidad Kairós de Buenos Aires, (Grand Rapids, MI: Desafío, 2000), 510; John R. W. Stott, *El cristiano contemporáneo*, trad. de David R. Powell (Grand Rapids, MI: Nueva Creación, 1995), 323.

²¹ Padilla, *Misión integral*, 35.

²² John R. W. Stott, *La fe cristiana frente a los desafíos contemporáneos*, trad. de Lilian D. Rogers (Grand Rapids, MI: Desafío, 1999), 43.

²³ Wright, *La misión de Dios*, 404.

Bosch afirma que en el Antiguo Testamento el bienestar del pobre, del marginado, de la viuda, del huérfano y del extranjero siempre fue importante para Dios.²⁴ Un ejemplo de ello se encuentra en las leyes que Dios da al pueblo de Israel en Levítico 19:9-10 y Deuteronomio 10:17-19 con el fin de cuidar de los menos favorecidos. En Levítico 19:9-10, Dios ordena al pueblo a que en el tiempo de la cosecha tuviera cuidado en obedecer tres mandatos: no cosechar hasta el último rincón del campo, no rebuscar todo el campo hasta que no quedara nada y no recoger las espigas y los frutos que se le caían a los recolectores. Con este mandato triple Dios expuso su interés en que el pobre y el extranjero tuvieran para comer, y además de eso, tuvieran la posibilidad de un trabajo ya que recoger espigas y uvas caídas era una manera en que ellos podían mejorar su situación.²⁵

En Deuteronomio 10:17-19, Dios hace hincapié en su amor por el extranjero añadiendo que no solo le provee alimento (como en Lv 19:9-10) sino que también le provee vestido. Asimismo, Dios extiende el alcance de las personas por las cuales él tiene especial cuidado incluyendo a la viuda y al huérfano, añadiendo, además, que él es el que defiende la causa de ellos ya que no tienen quien los defienda.²⁶

Por otro lado, un ejemplo de la preocupación de Dios por los distintos aspectos del pueblo de Israel se encuentra en el libro de Isaías. En este libro se puede constatar que el profeta, guiado por Dios, condena la pésima condición espiritual del pueblo pues su relación con él se había reducido meramente al cumplimiento de algunos ritos (Is 1:4, 13-15). En consecuencia, esta práctica los llevó a prescindir de otros asuntos importantes como

²⁴ Bosch, *Misión en transformación*, 533.

²⁵ Esteban Voth, "Bases bíblicas para la misión integral en contextos de pobreza", en *Misión integral y pobreza*, eds. C. René Padilla y Tetsunao Yamamori (Buenos Aires: Kairós, 2001), 81.

²⁶ Voth, "Bases bíblicas para la misión integral", 83.

lo eran un corazón limpio delante de Dios (Is 1:16) y una buena relación con el prójimo, en especial, el cumplimiento del mandato de ser defensores de los menos favorecidos (Is 1:17).²⁷ Teniendo en cuenta esto, Mervin Breneman sostiene que la misión del profeta Isaías no se limitó únicamente al plano de lo social, sino que también se preocupó por la relación del pueblo con Dios exhortándolos a volverse a él.²⁸

Por otro lado, basta leer Lucas 4:14-21 y 7:20-30²⁹ para comprobar que la predicación de Jesús estuvo acompañada por una “especial preferencia”³⁰ por los pobres, marginados y menos favorecidos. Estos marginados a los que se refiere Jesús como los mayores beneficiarios de su ministerio son los pobres, cautivos, ciegos y oprimidos (Lc 4:18). En Lucas 7:21-22 el evangelista expande la lista agregando a enfermos, los que tenían espíritus malos, cojos, leprosos y sordos. En estos textos es evidente que Jesús no solo se preocupó por el aspecto espiritual de las personas que oyeron su mensaje a cerca del Reino de Dios (Lc 7:28-29), sino que también se preocupó por la parte física de ellos pues a un gran número los sanó de sus enfermedades. Más aún, se preocupó por la dimensión social de algunos de ellos, como los leprosos, por ejemplo, quienes por su condición eran segregados de la sociedad (Lc 5:12-14). Es así que, mediante la sanación Jesús los incorporaba a la sociedad de la cual eran excluidos y restauraba su dimensión social.³¹

²⁷ Voth, “Bases bíblicas para la misión integral”, 93.

²⁸ Mervin Breneman, “La misión de Isaías”, en *Bases bíblicas de la misión: perspectivas latinoamericanas*, ed. René Padilla (Buenos Aires: Nueva Creación, 1998), 168.

²⁹ Véase también Mt 4:23-24.

³⁰ Darío López, “El evangelio como buenas nuevas a los pobres”, en *CLADE III: Tercer congreso latinoamericano de evangelización, todo el Evangelio para todos los pueblos de América Latina*, ed. C. René Padilla (Buenos Aires: Fraternidad Teológica Latinoamericana, 1993), 771.

³¹ J. I. Packer y Merrill C Tenney, *Usos y costumbres de la Biblia: manual ilustrado*, trad. de Miguel A. Mesías (Nashville, TN: Nelson, 2014), 545-546; López, “El evangelio como buenas nuevas a los pobres”, 773.

Lo que se ha explorado en cuanto a las bases bíblicas de la misión integral de la iglesia, nos permite concluir esta sección afirmando que el ministerio de Jesús es un modelo para llevar a cabo la misión integral, ya que él no vio en las personas solamente almas que ganar para el reino, sino que también vio a personas marginadas, con necesidades espirituales, pero también con necesidades físicas y sociales que ameritaban tiempo para ser atendidas de manera integral, todo esto con el fin de transformar su situación.³²

La opción preferencial por los pobres. Ya se ha dicho que la misión integral de la iglesia abarca todos los aspectos del ser humano, pero para efectos de esta investigación, se hará un énfasis en “la opción preferencial por los pobres”, entendiendo “pobre” como “un término colectivo [que se usa] para referirse a todo el conglomerado de los que viven en desventaja”.³³ Con el fin de no quedarnos en el plano de lo general y para tener una mayor comprensión de quien es este pobre por el cual hay que tener una opción preferencial, vale la pena mirar la definición que ofrece Jon Sobrino acerca del pobre, pues esta brinda una descripción más detallada de quien este:

Los pobres de los que se habla en la opción [preferencial por los pobres], son antes que nada y en directo aquellos seres humanos para quienes el hecho básico de sobrevivir es una dura carga, para quienes dominar la vida a sus más elementales niveles de alimentación, salud, vivienda, etc., es una ardua tarea y la tarea cotidiana que emprenden en medio de una radical incertidumbre, impotencia e inseguridad. Pobres son aquellos encorvados, doblegados, humillados por la vida misma, automáticamente ignorados y despreciados por la sociedad. Estos son los pobres tal como de ellos se habla en los profetas y en Jesús.³⁴

³² López, “El evangelio como buenas nuevas a los pobres”, 772-773.

³³ Bosch, *Misión en transformación*, 130-131.

³⁴ Jon Sobrino, “Opción por los pobres”.

Como ya se ha mencionado, así como en el Antiguo Testamento el pobre, el marginado, la viuda, el huérfano y el extranjero siempre fueron una prioridad para Dios,³⁵ del mismo modo, los pobres, marginados y menos favorecidos estuvieron en el foco del ministerio de Jesús pues él tenía un interés y amor especial por aquellos que no tenían voz en su sociedad.³⁶ En relación con esto, Leonardo Boff, haciendo referencia a Lucas 4:17-21, afirma que “Jesucristo tomó una opción inequívoca por los pobres; a partir de aquellos que no tienen, que se sienten oprimidos y víctimas de la injusticia, el anuncio liberador de Jesús es percibido como buena nueva”.³⁷

En virtud de la descripción detallada de Sobrino acerca de quién es el pobre, y debido a que este ha sido una prioridad para Dios, pues él mediante el pueblo de Israel y Jesús tomó partido y respondió a su situación de desventaja, entonces la iglesia está llamada también a seguir el modelo de Dios y tomar partido ante la realidad de los pobres teniendo una prioridad en el cuidado de ellos. Esta opción preferencial por el pobre, como asevera Stott, implica que la iglesia logre un efecto inverso al de la discriminación a la que han sido expuestos los pobres de tal manera que esta se concentre en los lugares y personas marginadas.³⁸

No obstante, como dice Boff, en esta atención y cuidado prioritario al pobre hay que tener cuidado de no verlo solo “como alguien que no posee, que es indigente y necesitado” pues esta perspectiva genera asistencialismo.³⁹ Boff propone que hay que ver al pobre como

³⁵ Bosch, *Misión en transformación*, 533.

³⁶ López, “El evangelio como buenas nuevas a los pobres”, 767.

³⁷ Leonardo Boff, *La fe en la periferia del mundo*, trad. de Jesús García-Abril (Bilbao, España: Sal Terrae, 1985), 195.

³⁸ Stott, *La fe cristiana*, 266-267.

³⁹ Boff, *La fe en la periferia del mundo*, 194.

alguien que, si bien tiene necesidades que atender, también posee su propia riqueza humana, capacidad de transformación y dignidad.⁴⁰

Importancia de la participación de laicos en la misión integral de la iglesia

Se ha expuesto que, debido a que Dios en el Antiguo Testamento tuvo una preocupación especial por el pobre, el marginado, la viuda, el huérfano y el extranjero, y en vista de que Jesús también tuvo la misma preocupación en el desarrollo de su ministerio, la iglesia no debe ignorar la condición de los pobres, marginados y menos favorecidos, puesto que la misma preocupación que Jesús tuvo por ellos también le atañe a la iglesia.

Asimismo, se ha mencionado que esta preocupación de la iglesia debe reflejarse en acciones concretas que permitan de alguna u otra manera responder ante la realidad de los pobres y menos favorecidos. Por tanto, a continuación se expone la importancia de la participación de los laicos⁴¹ en la misión integral de la iglesia.

René Padilla expone la importancia de la participación de los laicos en la misión integral de la iglesia al afirmar que solo con leer el libro de los Hechos se puede comprobar que en el periodo de la iglesia primitiva la expansión del evangelio no dependió “ni exclusiva ni principalmente” de quienes se dedicaron tiempo completo a la labor misionera, sino que esta expansión se dio mayormente por la participación de los laicos en la misión.⁴²

Padilla cita dos ejemplos consignados en el libro de los Hechos que dan fuerza a su argumento. El primer ejemplo de la participación de laicos en la difusión del evangelio se

⁴⁰ Boff, *La fe en la periferia del mundo*, 176, 194.

⁴¹ Reconocemos que la palabra “laico” no es la más común en el círculo evangélico para hablar de personas que no son pastores. Sin embargo, por razones de concisión decidimos usar esta palabra para hacer referencia a miembros de las congregaciones que no están en el ejercicio ministerial a tiempo completo.

⁴² C. René Padilla, “Toda la iglesia es misionera”, *Iglesia y misión* 2, n.º 1 (1983): 4-5.

puede evidenciar en la fundación de la iglesia en Antioquía de Siria. Esta iglesia fue establecida por algunos creyentes de Chipre y de Cirene que, a causa de la persecución en Jerusalén, se desplazaron a la ciudad de Antioquía de Siria y anunciaron allí el evangelio a los gentiles (Hch 11:19-21).⁴³ El segundo ejemplo mencionado por Padilla es el caso de Aquila y Priscila, unos fabricantes de carpas a quienes Pablo consideraba sus colaboradores (Ro 16:3). Estos “compartían su fe espontáneamente entre sus familiares, amigos y conocidos dondequiera que iban.”⁴⁴

En esta misma línea, Catalina de Padilla hace hincapié en que la labor misionera en la iglesia primitiva fue llevada a cabo por un número considerable de laicos. Ella afirma que estas personas, sin tener un nombramiento oficial, hicieron un aporte valioso en el cumplimiento de la misión de la iglesia, pues algunos de ellos traspasaron barreras geográficas y culturales para predicar el evangelio y otros contribuyeron acompañando en los viajes misioneros y formando nuevos cristianos.⁴⁵

Por lo observado, se puede afirmar que un laico puede participar en la misión integral de la iglesia sin la necesidad de tener un nombramiento oficial. Además, no puede ser una excusa para un laico decir que no cumple la misión de la iglesia ya que no es un ministro o misionero “profesional” porque a la luz del ejemplo de algunos laicos de la iglesia primitiva se pudo observar que estos no necesitaron ser misioneros “profesionales” como Pablo para cumplir con la misión de la iglesia.

⁴³ Padilla, “Toda la iglesia es misionera”, 4; Catalina de Padilla, “Los ‘laicos’ en la misión en el Nuevo Testamento”, en *Bases bíblicas de la misión: perspectivas latinoamericanas*, ed. René Padilla (Buenos Aires: Nueva Creación, 1998), 421.

⁴⁴ Padilla, “Toda la iglesia es misionera”, 5.

⁴⁵ De Padilla, “Los ‘laicos’ en la misión”, 422-423.

Dos factores que inciden en la falta de participación de los laicos en la misión integral de la iglesia

Considerando lo expuesto por Padilla, causa preocupación ver que en algunas iglesias la participación de los laicos en la misión integral de la iglesia es poca o nula. Se considera que esto se debe principalmente a dos factores.

El primer factor, que tiene que ver con la poca participación en la misión integral de la iglesia, es la idea que se ha concebido en muchas iglesias de que la labor misionera le corresponde solamente a quienes han sido llamados por Dios a dedicarse tiempo completo a ella.⁴⁶ Esto ha provocado que un gran número de laicos se sienten cómodos en sus iglesias, creyendo que con las actividades que realizan dentro de ellas están cumpliendo con su labor de ser discípulos de Cristo. Esto a su vez, ha llevado a que algunas iglesias piensen que son “misioneras” solo por el hecho de que apoyan a algunos miembros suyos para que se dediquen a la labor misionera.⁴⁷ Esta es la razón por la cual dichas iglesias dedican la mayoría de sus recursos y esfuerzos a sus actividades al interior de ellas.

En respuesta a esta concepción es preciso señalar que la razón de ser de la iglesia no se limita a sus actividades litúrgicas dentro de sus “cuatro paredes”. Si esta es la comprensión que se tiene del propósito de Dios para su iglesia, entonces se estaría reduciendo a un concepto meramente individualista y limitado.⁴⁸ A este respecto, Catalina de Padilla sostiene que Jesús enseñó a sus discípulos que “su comunidad nunca puede ser un fin en sí mismo ni dedicarse a su propio bienestar: existe para el bien de otros, el mundo, la gente de

⁴⁶ Padilla, *¿Qué es la misión integral?*, 12.

⁴⁷ Padilla, *¿Qué es la misión integral?*, 14.

⁴⁸ Kauer, “Desarrollo comunitario integral”, 7.

afuera, los necesitados, los que no conocen a Dios.”⁴⁹ En consideración de lo anterior, Juan Kauer afirma que debe ser una señal de alarma si el creyente se congrega en una iglesia que está cerca de Dios mediante su liturgia, pero que a la vez está lejos de sus prójimos,⁵⁰ en especial, las personas vulnerables, menos favorecidas, los pobres, marginados, desplazados, etc.

El segundo factor que conlleva a la falta de participación de los laicos en la misión integral de la iglesia es el enfoque exclusivamente espiritual de la misión, que “por influencia del movimiento misionero moderno” ha sido aceptado y enseñado en muchas iglesias.⁵¹ En este caso, algunos laicos sí participan en la labor misionera, no obstante, algunos o quizá muchos de ellos no son efectivos en su misión ya que consciente o inconscientemente han divorciado la evangelización de la responsabilidad social de tal manera que evangelizan desde lejos, sin identificarse y sin relacionarse con las personas a quienes llevan el evangelio. Por tanto, se considera que en la medida en que los laicos se involucren más con la realidad de las personas a las cuales quieren alcanzar con el mensaje del evangelio, podrán reconocer la necesidad de llevar a cabo una misión integral que articule la evangelización con la acción social. A esto se refiere Bosch cuando afirma que “Jesús no volaba por las nubes sino se sumergía en las circunstancias reales de los pobres, los cautivos, los ciegos y los oprimidos”.⁵² Por consiguiente, si la iglesia limita su labor misionera a una evangelización que se preocupa únicamente por el aspecto espiritual de las

⁴⁹ De Padilla, “Los ‘laicos’ en la misión”, 412.

⁵⁰ Kauer, “Desarrollo comunitario integral”, 7.

⁵¹ Padilla, *¿Qué es la misión integral?*, 11.

⁵² Bosch, *Misión en transformación*, 520.

personas, entonces dicha labor es una falsa evangelización y, por lo tanto, no puede ser llamada “evangelización”,⁵³ más aún cuando no representa la evangelización de Jesús.⁵⁴

En este mismo orden de ideas, tiene mucha razón Kauer cuando dice que están equivocadas las personas que piensan que únicamente con evangelizar a las comunidades marginadas con las que trabajan, todos los problemas que los aquejan se resolverán solos.⁵⁵ Esta afirmación de Kauer debe llevar a los miembros de las iglesias a reconocer que deben involucrarse no solo en la evangelización de las personas que necesitan de Dios, sino que, más allá de preocuparse de la necesidad espiritual de estas, también deben prestar especial atención a las otras necesidades básicas que los aquejan, pues así estarán cumpliendo con la misión de manera integral.

El desplazamiento forzado en Colombia: una situación a la que los laicos deben responder como parte de la misión integral de la iglesia

Se acaba de argumentar que el cumplimiento de la misión integral de la iglesia va más allá de una mera preocupación por el aspecto espiritual de las personas, también implica una atención especial a las otras necesidades básicas de las mismas. Por lo tanto, ahora se pretende mostrar las nefastas consecuencias que viven las personas en situación de desplazamiento y las necesidades básicas a las que son expuestos. Se procura además, mostrar que la iglesia, de una u otra forma, debe prestar atención a las necesidades básicas de estas personas en cumplimiento de la misión integral de la iglesia.

⁵³ Bosch, *Misión en transformación*, 509.

⁵⁴ López, “El evangelio como buenas nuevas a los pobres”, 773.

⁵⁵ Juan Kauer, “Desarrollo comunitario integral”, 7.

A la hora de dimensionar el impacto del desplazamiento forzado en Colombia, hay que reconocer que el abandono de las tierras y propiedades por parte de los desplazados generan consecuencias que van más allá de una pérdida económica. El desplazamiento involucra consecuencias en otras dimensiones, a saber, sociales, culturales, políticas, productivas, emocionales, espirituales, etc. Una persona que vive el flagelo del desplazamiento y que, por lo tanto, es obligada a abandonar sus bienes (tierras, casas, cultivos, animales, etc.) se le interrumpe las relaciones materiales con las cuales satisface sus necesidades básicas y la potencialización de sus capacidades y habilidades humanas (este es el caso de campesinos que tienen habilidades agrícolas).⁵⁶

Por tanto, una persona desplazada no solo abandona o se le despoja de sus bienes, sino que también pierde y se le despoja, en cierta medida, el sentido de su dignidad ya que el conocimiento y las habilidades adquiridas en su contexto, en la mayoría de los casos, no tienen ningún valor en el lugar al cual llegan después de ser desplazados.⁵⁷ Por ejemplo, un campesino desplazado no solo pierde su tierra, el sentido o conciencia de su dignidad, sino que también pierde el lugar emocional al que llama hogar, pierde los medios para su subsistencia y la capacidad de generar ingresos, ya que las habilidades adquiridas solo tienen potencial económico en el campo.⁵⁸

Lo anterior es una realidad que la iglesia evangélica no debería ignorar ya que esta le atañe a ella. No obstante, los esfuerzos que en muchas iglesias se han hecho en favor de las personas en situación de desplazamiento han estado concentrados en manos de ministros

⁵⁶ Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación, *El despojo de tierras y territorios*, 28.

⁵⁷ Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación, *El despojo de tierras y territorios*, 28.

⁵⁸ Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación, *El despojo de tierras y territorios*, 28.

profesionales, ya sean los pastores o las fundaciones cristianas. Esto es muestra de que la labor que le corresponde a todo cristiano (laico) de responder a las necesidades espirituales, físicas, psicológicas y sociales de las personas en situación de desplazamiento se están delegando solo a un sector de la iglesia, asunto que resulta lamentable dentro del pueblo de Dios.

Por lo tanto, los miembros de las iglesias deben estar conscientes de que la recuperación integral de estas personas que han perdido la seguridad de su hogar, el sentido de su dignidad, los medios de subsistencia, etc. y tienen en vilo su futuro, debe formar parte de la misión integral de la iglesia, como continuación de la misión de Dios. Es así entonces, que la misión integral de la iglesia responde a las necesidades integrales de las personas en situación de desplazamiento. Además, no se puede ignorar que los laicos poseen capacidades y habilidades para responder a las necesidades de los desplazados que los pastores no tienen. Es decir, los laicos pueden ayudar a satisfacer las necesidades de las personas en situación de desplazamiento desde sus vocaciones y profesiones, y de esta manera dar un aporte significativo en la ayuda que se les brinda a estas personas.

Importancia de la participación de las personas en situación de desplazamiento en su propia recuperación

En la sección de la opción preferencial por los pobres se mencionó que Leonardo Boff propone que, si bien el pobre (como lo es la persona en situación de desplazamiento) posee necesidades que deben ser atendidas, también tiene su propia riqueza humana, su dignidad y la capacidad de transformación.⁵⁹ En esta sección se pretende hacer énfasis precisamente

⁵⁹ Boff, *La fe en la periferia del mundo*, 176, 194.

en eso, en la capacidad que tienen las personas en situación de desplazamiento para participar en su propia recuperación. De hecho, la Biblia misma no es ajena a este tema pues ella muestra el potencial y la participación de la gente marginada en su propia recuperación y en la ayuda a otras personas.

Por ejemplo, en Lucas 9:57-58 se puede observar que alguien muy entusiasmado le dijo a Jesús: “Te seguiré a dondequiera que vayas” (NVI). Ante la propuesta de esta persona, Jesús le mostró las implicaciones de su entusiasmo y lo invitó a considerar el costo de seguirle. Jesús le respondió que los animales, como las zorras y las aves, tenían un lugar dónde refugiarse, pero él, como predicador itinerante, no tenía muchas veces un techo, un refugio, ni siquiera una almohada donde poner su cabeza para dormir.⁶⁰

Este pasaje nos recuerda una similitud que hay entre Jesús y las PSD, pues el texto muestra a un Jesús que no cumplía las condiciones mínimas de una vida modesta.⁶¹ De manera similar, la mayoría de las PSD han perdido —aunque no de manera voluntaria como Jesús, sino por la violencia— sus posesiones, sus hogares (símbolo de seguridad y refugio), sus tierras, aquello que de una u otra manera era el medio de subsistencia y generación de ingresos.

Por otro lado, Jesús vino a la tierra como parte de la misión de Dios. Ser un predicador itinerante hizo de Jesús una persona que sacrificó su hogar para dedicarse por completo a la misión de proclamar el reino de Dios. Jesús aportó a la misión de Dios, no desde sus posesiones —pues el texto muestra que este no tenía una casa donde dormir y dependía del

⁶⁰ Hay que reconocer que la carencia de una casa para dormir por parte de Jesús no era una constante, ya que hay textos (Mc 2:1; 3:20; 7:17 y 9:33; Jn 1:39) que demuestran que Jesús en ocasiones sí tenía casa donde dormir, especialmente por razón de la hospitalidad de otras personas.

⁶¹ Joseph A. Fitzmyer, *El evangelio según Lucas, tomo III: traducción y comentario capítulos 8,22-18,14*, trad. de Dionisio Mínguez (Madrid: Cristiandad, 1987), 195.

sustento económico de otros (cf. Lc 8:1-3)— sino desde sus capacidades y habilidades como maestro, predicador y sanador. Así, los Evangelios muestran que su penuria no era un obstáculo al impacto ministerial de Jesús.

Otro ejemplo de la participación de las personas marginadas que aportan de manera significativa a otros se puede observar en Lucas 21:1-4. En este texto se evidencia un marcado contraste entre la ofrenda de una viuda y las ofrendas de muchos ricos. Las ofrendas dadas por estos ricos eran de grandes cantidades (Mr 12:41), en comparación con la de la viuda, quien solo dio dos moneditas, las de menor valor que circulaban en aquel tiempo.⁶²

La mayoría de las viudas tenían pocos recursos para su sostenimiento, por lo cual estas típicamente dependían de otros para subsistir.⁶³ La viuda a la que se hace referencia en este texto vive estas mismas condiciones; es una viuda muy pobre. Sin embargo, el texto dice que ella dio “de su pobreza” (literalmente, “de su escasez [τοῦ ὑστερηματος]”), lo cual, ante los ojos de Jesús, es más de lo que dieron los ricos, pues estos ofrendaron de lo que les sobraba.⁶⁴ La viuda pobre dio todo lo que tenía para el servicio de Dios, e incluso a favor de otras personas pobres como ella, pues parte de las ofrendas se destinaba para ayudar a los pobres, viudas y huérfanos.⁶⁵ La acción de la viuda pobre demuestra que las personas marginadas y necesitadas sí pueden aportar mucho a la misión de Dios, incluso a favor de otras personas que viven su misma situación.

⁶² Fitzmyer, *El evangelio según Lucas*, 210.

⁶³ Córdula Langner, *Evangelio de Lucas, Hechos de los Apóstoles*, Biblioteca Bíblica Básica, vol. 16 (Estella: Verbo Divino, 2008), 227.

⁶⁴ Cf. François Bovon, *El evangelio según San Lucas: 19,28-24,53*, vol. IV, Biblioteca de estudios bíblicos, vol. 132 (Salamanca: Sígueme, 2010), 183.

⁶⁵ Bovon, *El evangelio según San Lucas*, 179.

Ahora bien, ya hemos visto dos reflexiones bíblicas que muestran que, a pesar de que las PSD hayan perdido sus hogares, posesiones y forma digna de vivir, ellos, como Jesús, cuentan con capacidades y habilidades para aportar a la misión de Dios y sobreponerse a su situación. Además, se ha visto que no es necesario que las PSD tengan posesiones o recursos materiales para aportar a su propia recuperación y a la de otras PSD. Por consiguiente, no se puede caer en el error de subestimar a las PSD pensando que ellas no tienen la capacidad para salir adelante con base en sus esfuerzos y habilidades. El peligro de esta perspectiva está en que genera asistencialismo pues a las PSD se les ve como personas que no tienen nada y que solamente son unos necesitados y por lo tanto requieren de la ayuda de otros para sobreponerse a su situación.

Conclusión

Acabamos de hablar de la importancia de evitar el asistencialismo de las personas en situación de desplazamiento, pero ¿cómo lo hacemos? En el siguiente capítulo vamos a explorar entonces un modelo que ha sugerido en otros contextos el cual nos puede ayudar a no caer en el asistencialismo en nuestro trabajo con las PSD. Este modelo es el *Asset-Based Community Development* —Desarrollo comunitario basado en habilidades (ABCD).

3. Desarrollo comunitario basado en habilidades (ABCD) y su relación con la misión integral

Introducción

En el capítulo anterior se afirmó que la misión integral de la iglesia, entre otras cosas, implica una preocupación prioritaria por el cuidado del pobre, marginado y vulnerable. También se habló del peligro de ver al pobre, marginado y vulnerable como alguien que no tiene nada y que solo es un necesitado, ya que esta perspectiva genera asistencialismo. Lo anterior suscita la siguiente pregunta: ¿cómo es posible para los laicos de las iglesias llevar a cabo una misión integral sin incurrir en un asistencialismo que socave el potencial y participación de los vulnerables y necesitados en su propia recuperación? Este capítulo argumentará que el *Asset-Based Community Development* —Desarrollo comunitario basado en habilidades (ABCD)— es una respuesta a esta pregunta.

Por tanto, en este capítulo para empezar se definirá qué es ABCD. Luego, se expondrá la diferencia entre el desarrollo comunitario basado en *necesidades* y el desarrollo comunitario basado en *habilidades* (ABCD). Finalmente, se establecerá la relación entre ABCD y la misión integral de la iglesia.

¿Qué es *Asset-Based Community Development* (ABCD)?

Asset-Based Community Development (ABCD) es un enfoque de desarrollo comunitario que busca orientar la identificación de las habilidades, atributos, conocimientos, recursos, relaciones y potenciales con los que ya cuentan los individuos, las asociaciones y las instituciones que hacen parte de las comunidades vulnerables. Esta identificación tiene el propósito de que las personas y comunidades vulnerables se movilicen y procuren sobreponerse a su situación mediante el aprovechamiento de sus

habilidades, conocimientos, recursos, relaciones y potenciales, creando esfuerzos mancomunados que generen bienestar en sus vidas y comunidades.⁶⁶ El enfoque de ABCD se apoya en el principio de que es más probable que una comunidad se movilice con el fin de cambiar su situación cuando se enfoca más en las fortalezas y recursos con los que cuenta, que cuando se centra en las necesidades y problemas que la aqueja.⁶⁷

Contraste entre desarrollo comunitario tradicional (basado en necesidades) y desarrollo comunitario basado en habilidades

El flagelo del desplazamiento forzado en Colombia ha hecho que muchas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales se interesen en hacer esfuerzos con el fin de ayudar a las PSD a superar su condición. No obstante, la mayoría de estas ayudas se hacen desde un modelo de trabajo de desarrollo comunitario tradicional, el cual tiene como base las necesidades de estas comunidades y personas. Esta forma de desarrollo comunitario se centra en identificar las necesidades de las comunidades y personas vulnerables y luego buscar la forma de suplirlas a través de programas o actividades orientadas a este fin.⁶⁸

El enfoque en las necesidades lleva a las personas a que “They think of themselves and their neighbors as fundamentally deficient, victims incapable of taking charge of their lives

⁶⁶ John P. Kretzmann y John L. McKnight, *Building Communities from the Inside Out: A Path Toward Finding and Mobilizing a Community's Assets* (Evanston, IL: Institute for Policy Research, 1993), 6-7.

⁶⁷ Alison Mathie y Gord Cunningham, “From Clients to Citizens: Asset-Based Community Development as a Strategy for Community-Driven Development”, *Development in Practice* 13, n.º 5 (2003): 475, <http://www.jstor.org/stable/4029934>.

⁶⁸ Cf. Gabriel Ruiz, “Perder el lugar: un caso de estudio del desplazamiento en Colombia”, *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, n.º 96 (2014): 67-69, <http://doi.org/10.18352/erlacs.9467>.

and of their community's future.”⁶⁹ Es decir, el enfoque acentuado que muchas veces hacen las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en las necesidades de las personas vulnerables como las PSD, indirecta o inconscientemente lleva a que estas sean concebidas y se conciben a sí mismas como personas incapaces que necesitan de otros para salir adelante. Esto en cierta medida es una revictimización ya que se está estigmatizando a la persona o comunidad desplazada o vulnerable como incapaz y dependiente de otro para su recuperación.

Esto a su vez lleva a estas personas a desvalorar las relaciones entre ellos mismos como vecinos, pues no hay un reconocimiento de que, a través de la ayuda mutua, ellos pueden salir adelante, sino que le dan mayor valor a las relaciones con aquellas personas o entidades que les brindan ayuda (trabajadores sociales, psicólogos, ONGs, etc.).⁷⁰ Por lo tanto, el énfasis en las soluciones externas lleva a estas personas a creer que los expertos o profesionales fuera de su comunidad son los únicos que pueden ayudarlos.⁷¹

Además, este enfoque de desarrollo comunitario genera asistencialismo de parte de quienes quieren ayudar a las comunidades y personas vulnerables, y subestima la capacidad que tienen estas personas para salir adelante con base en sus propios esfuerzos, habilidades y talentos, llevándolos así a ser personas pasivas que dependen de otros para su

⁶⁹ “Piensen en sí mismas y en sus vecinos como personas fundamentalmente deficientes, víctimas incapaces de hacerse cargo de sus vidas y del futuro de su comunidad” (traducción del autor); Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 4.

⁷⁰ Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 4.

⁷¹ Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 4; Hanna Nel, “A Comparison between the Asset-Oriented and Needs-Based Community Development Approaches in Terms of Systems Changes”, *Practice* 30, n.º 1 (2016): 37, doi: 10.1080/09503153.2017.1360474.

recuperación.⁷² Este es el caso específico del asistencialismo por parte del gobierno colombiano a través de reparaciones administrativas, las cuales se dan dentro del marco del decreto 1290 de 2008. Estas reparaciones, en la mayoría de los casos se convierten en pagos en efectivo a las víctimas del desplazamiento, lo cual genera una idea equivocada de lo que es la justicia, ya que estos la comprenden desde un aspecto meramente monetario.⁷³ Además, esta clase de asistencialismo por parte del gobierno crea una identidad y autoconcepción en las PSD como personas que les pagan por su sufrimiento y que necesitan la ayuda de otros para poder superar su condición.⁷⁴ Asimismo, el asistencialismo del Estado —materializado en compensaciones, ayudas humanitarias, etc.— “promueve entre sus beneficiarios la idea de que la violencia y la pobreza son desórdenes crónicos e incurables.”⁷⁵

Contrario al desarrollo comunitario tradicional ha surgido el “desarrollo comunitario basado en habilidades” (ABCD) como un enfoque alternativo. Este enfoque de desarrollo comunitario ve a las comunidades y personas vulnerables desde una perspectiva diferente. Es decir, el ABCD no se centra en las necesidades, debilidades o problemas de las comunidades y personas vulnerables (desplazamiento, pobreza, falta de atención en salud pública, falta de educación, marginación, etc.), sino que se centra en las fortalezas, las habilidades, los recursos, el potencial y las relaciones que tienen “Individuals, Associations,

⁷² Nel, “A Comparison”, 37; Nelson Roberto Mafla Terán, *La función de la religión en la vida de las víctimas del desplazamiento forzado en Colombia*, Religión, cultura y sociedad, vol. 41 (Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2017), 201-202.

⁷³ Ruiz, “Perder el lugar”, 67-68.

⁷⁴ Ruiz, “Perder el lugar”, 68-69.

⁷⁵ Ruiz, “Perder el lugar”, 69.

Institutions”⁷⁶ de las comunidades vulnerables, que al ser movilizadas abordan dichas necesidades y problemas.

Con el fin de conocer las habilidades, atributos, conocimientos, recursos y potenciales que ya tienen los individuos, las asociaciones y las instituciones que hacen parte de la comunidad vulnerable, el enfoque de ABCD se vale de una serie de métodos y prácticas. Entre estos se encuentran las entrevistas, el mapeo de recursos, el análisis de la economía local, el inventario de habilidades, etc.⁷⁷

Ahora bien, hay que aclarar que ABCD en ningún momento ignora los problemas o necesidades de la gente en situación de vulnerabilidad, más bien lo que hace es centrarse en lo que las personas y las comunidades ya poseen para poder superar por sus propios medios y capacidades los problemas y las necesidades que tienen.⁷⁸ En consideración de lo anterior, el enfoque de ABCD evita que las personas y las comunidades vulnerables piensen que lo único que tienen son problemas, y en vez de ello, los lleva a reconocer que, si bien enfrentan problemas, más allá de ellos, también tienen recursos y habilidades que pueden usar para su propia recuperación.⁷⁹ En consecuencia, ABCD lleva a las personas a disminuir la percepción negativa que tienen de sí mismas causada por un enfoque de desarrollo comunitario basado en sus necesidades y problemas, y las lleva a verse como

⁷⁶ “Los individuos, las asociaciones y las instituciones” (traducción del autor); Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 6.

⁷⁷ Alison Mathie y Gord Cunningham, “Who is Driving Development? Reflections on the Transformative Potential of Asset-Based Community Development”, *Canadian Journal of Development Studies = Revue Canadienne D'études Du Développement* 26, n.º 1 (2005): 178, 180, 10.1080/02255189.2005.9669031; Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 6, 14-18.

⁷⁸ Mathie y Cunningham, “Who is Driving Development?”, 179.

⁷⁹ Cf. Nel, “A Comparison”, 38.

personas que pueden aportar para su florecimiento a través de sus habilidades, recursos y potenciales.

Asimismo, ABCD lleva a las personas en situación de vulnerabilidad a tener un cambio de perspectiva ya que en vez de preguntarse ¿qué necesidades tengo para que me las suplan?, se pregunten ¿qué habilidades tengo que pueden aportar a mi propia recuperación y a la recuperación integral de mi comunidad?⁸⁰ Esta nueva forma de pensar lleva a las personas y comunidades a valorar y tener confianza en lo que tienen.⁸¹ Además, crea interacción, relaciones y vínculos comunitarios fuertes, ya que hay un reconocimiento de que a causa de la ayuda mutua como miembros de la comunidad pueden salir adelante a través del uso de sus habilidades, fortalezas, recursos y potenciales.⁸²

Lo anterior lleva a hacer hincapié en que el conocimiento de las habilidades, potencial y recursos de los individuos como de la comunidad misma, no es un fin en sí mismo. Lo que se busca es reconocer lo que los individuos y la comunidad ya tienen para así encaminarlos hacia una movilización de estas habilidades, capacidades y recursos para el desarrollo de la comunidad. Esta movilización implica buscar conexiones entre las personas que han reconocido sus habilidades con otras personas, asociaciones e instituciones que hacen parte de la comunidad, para así construir relaciones entre las mismas.⁸³ Ahora bien, lo mencionado presupone que estas conexiones o relaciones se construyen en la medida en que las personas reconocen sus propias habilidades y las habilidades de otros, así como los recursos de los que disponen las asociaciones e instituciones que hacen parte de la

⁸⁰ Nel, "A Comparison", 43.

⁸¹ Mathie y Cunningham, "From Clients to Citizens", 476.

⁸² Cf. Nel, "A Comparison", 38, 44.

⁸³ Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 17-18, 27.

comunidad.

Por otro lado, el enfoque de ABCD “recognize the attributes and potential contributions of all —irrespective of age, gender, or class— and to show where opportunities for collaboration exist for mutual gain.”⁸⁴ Esto hace que este enfoque sea incluyente ya que se parte de la premisa de que todas las personas que hacen parte de una comunidad “has some gift or capacity of value to others.”⁸⁵ Esto a su vez permite que se tenga en consideración a personas que en otros contextos son ignoradas ya que se piensa que no tienen nada que aportar, como lo son los jóvenes, ancianos, analfabetas y discapacitados.⁸⁶

Ya se ha mencionado que el ABCD identifica las habilidades, conocimientos, recursos, relaciones y capacidades que ya tienen los individuos, las asociaciones y las instituciones que hacen parte de una comunidad vulnerable, y las usa con el fin de movilizar a dicha comunidad para que en un esfuerzo conjunto trabaje para sobreponerse a las diferentes situaciones que enfrenta. Este enfoque es importante pues cuando las personas son conscientes de que sus habilidades, conocimientos, relaciones y potenciales son útiles para el cambio en situaciones difíciles, esto crea un sentido de identidad y propósito en ellas.⁸⁷ Por tanto, el ABCD hace que la comunidad y las mismas personas vulnerables sean agentes activos que trabajan en favor de su propia recuperación, lo cual genera vínculos entre los

⁸⁴ “Reconoce las habilidades y potencial de todas las que integran la comunidad, independientemente de la edad, clase o género, para mostrar dónde existen oportunidades de colaboración para el beneficio mutuo” (Traducción del autor): Mathie y Cunningham, “Who is Driving Development?”, 180; Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 6.

⁸⁵ “Tienen alguna habilidad de valor para otro” (Traducción del autor): Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 27.

⁸⁶ Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 27.

⁸⁷ Mathie y Cunningham, “Who is driving development?”, 177.

habitantes de una localidad y “builds a sense of community, while enhancing the prospects for sustainable livelihoods.”⁸⁸

Además, el hecho de que el enfoque de ABCD acentúe en los recursos, habilidades y potencial tanto de los individuos como de la comunidad misma, no implica que se prescinda de los recursos de agencias u organizaciones externas, sino que ABCD enfatiza que estos recursos externos son más efectivos si ya existe una movilización de parte de los individuos, asociaciones o instituciones que hacen parte de la comunidad vulnerable.⁸⁹ En este caso, las agencias u organizaciones externas tendrían la función de apoyar o facilitar las iniciativas diseñadas o planteadas por las personas que hacen parte de la comunidad vulnerable.

Un ejemplo de lo anterior se puede evidenciar en una investigación de unas ONGs sobre la práctica de un enfoque de desarrollo comunitario basado en fortalezas en las islas Salomón. En esta investigación se llegó a la conclusión de que el papel de las ONGs en el trabajo con la comunidad era el de ser facilitadores y no la de expertos que sabían qué cambios se necesitaban o cómo administrar dichos cambios. Ellos reconocieron que es una responsabilidad compartida entre ellos y la comunidad, en donde las ONGs solo deben verse como un facilitador, pero que el cambio realmente lo hace la comunidad, a través del liderazgo y responsabilidad de sus procesos de cambios.⁹⁰ Lo anterior muestra que el

⁸⁸ “construye un sentido de comunidad y a la vez mejora las perspectivas de medios de vida sostenibles” (Traducción del autor): Mathie y Cunningham, “From Clients to Citizens”, 475.

⁸⁹ Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 8.

⁹⁰ Juliet Willetts et al., “The Practice of a Strengths-Based Approach to Community Development in Solomon Islands”, *Development Studies Research* 1, n.º 1 (2014): 359-360, <https://doi.org/10.1080/21665095.2014.983275>.

cambio en las comunidades muchas veces es impulsado por ellas mismas con el apoyo de las agencias u organizaciones externas.

Compatibilidad ideológica entre la misiología integral y el ABCD

Es importante resaltar que hay una gran compatibilidad ideológica entre la teología de la misión integral y el desarrollo comunitario basado en habilidades (ABCD). Hay dos factores claves de esta compatibilidad. Uno de estos elementos de compatibilidad es la participación de los laicos y de las personas que son líderes y profesionales en las iglesias.

Cómo se indicó en el primer capítulo, el cumplimiento de la misión integral para la iglesia implica que esta, a través de acciones concretas, debe responder a las realidades de las personas en situación de vulnerabilidad y de los pobres y menos favorecidos como las personas en situación de desplazamiento. La respuesta a las realidades de las personas menos favorecidas como las que se encuentran en situación de desplazamiento se logra a través de la movilización tanto de las mismas personas en situación de desplazamiento como de los laicos de las iglesias, los cuales muchas veces pertenecen a comunidades en situación de desplazamiento.

El otro elemento de compatibilidad es el compromiso de la misiología integral de abordar problemáticas concretas y reales de la sociedad. Este compromiso se puede lograr a través de la movilización de los laicos. Esta movilización debe responder a todas las dimensiones y necesidades integrales del ser humano, a saber, sociales, materiales, políticas, psicológicas, espirituales. Todo lo anterior presupone que los laicos, profesionales y no profesionales, poseen capacidades y habilidades que de una u otra manera ayudan a responder a las necesidades de las personas en situación de desplazamiento, incluso a las necesidades de muchos de estos laicos que también viven el flagelo del desplazamiento

forzado. Lo anterior es lo que el ABCD procura abordar también. ABCD busca poder movilizar y mostrar el poder y la participación de las personas pobres en su propia recuperación y la de otros que viven la misma situación de desplazamiento forzado a través de la movilización de sus propias habilidades y capacidades. Comprender la convergencia entre ABCD y los laicos permite entender de manera más clara las dinámicas de relaciones que existen entre estos dos grupos de personas.

ABCD y la misión integral de la iglesia

De acuerdo a todo lo presentado arriba sobre ABCD, se puede decir que este enfoque de desarrollo comunitario contribuye a que las mismas PSD se movilicen en aras de su propia recuperación. Esta movilización se logra gracias a que el ABCD no se centra en las necesidades, debilidades o problemas de las comunidades y personas vulnerables, sino que se centra en las fortalezas, las habilidades, los recursos, el potencial y las relaciones que tienen estas personas y pueden ser útiles para abordar sus necesidades y problemas. Con este enfoque, por lo tanto, la persona en situación de desplazamiento no se queda pensando pasivamente en lo que necesita, sino que más bien piensa de manera proactiva en lo que tiene para poder sobreponerse a su difícil situación.

Por otro lado, los laicos de las iglesias pueden contribuir de manera práctica en el desarrollo de las comunidades donde están a través de sus abundantes recursos⁹¹ los cuales pueden ser movilizados con el fin de apoyar las iniciativas que las PSD se han planteado con el propósito de sobreponerse a su difícil situación. Aquí el papel de los laicos no corresponde en imponer lo que se va a trabajar en las comunidades desplazadas, sino que su

⁹¹ Con el uso del término “recursos” se hace referencia a la vocación, habilidades, conocimientos, relaciones y potencial que tienen los miembros (laicos) de las iglesias.

tarea consiste en sumarse mediante sus dones, habilidades, recursos y relaciones a lo que las personas o comunidades en situación de desplazamiento estén realizando con miras a mejorar sus circunstancias.⁹²

Esto cobra más sentido si se tiene en cuenta que en algunos casos hay un solapamiento entre estos dos grupos pues en algunas iglesias se encuentran personas en situación de desplazamiento y existen iglesias que son conformadas en su mayoría por personas desplazadas. Se considera que en estos casos los vínculos entre las personas que sufren el flagelo del desplazamiento forzado (y que por tales circunstancias son necesitadas) y los laicos de las iglesias son más fáciles de establecer. Sin embargo, tanto las PSD como las iglesias posiblemente puedan seguir luchando con la percepción de que, en el caso de los primeros, no son capaces de salir de su situación, y en el caso de las iglesias, que se sientan sin la capacidad de enfrentar este desafío que las rodean y afectan. Por lo tanto, para superar dichas percepciones, tanto las personas en situación de desplazamiento como los laicos de las iglesias, tienen que movilizarse simultáneamente para no socavar sus capacidades y confirmar su percepción de no tener las habilidades de sobresalir, y para recalcar que las PSD tienen habilidades y recursos para su propia recuperación.

La movilización simultanea mencionada arriba se puede lograr estableciendo vínculos y relaciones entre ellos mismos (PSD y laicos) y con las personas, instituciones y asociaciones de la comunidad vulnerable, para así animar e impulsar el desarrollo de las

⁹² Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 143.

habilidades de dichas personas para el beneficio de la comunidad a la que pertenecen. Esta dinámica permite crear “un sentido más fuerte de comunidad.”⁹³

Una manera de crear vínculos o conexiones entre los laicos de las iglesias que buscan movilizar a las personas vulnerables de su comunidad a través de sus habilidades, es creando y desarrollando ministerios dentro de la congregación eclesial, de acuerdo a las habilidades y potenciales que estos tienen.⁹⁴ Además de establecer vínculos con las personas, instituciones y asociaciones de las comunidades vulnerables, los laicos de las iglesias también pueden llevar a cabo la movilización de los recursos con los que cuenta mediante alianzas con instituciones, asociaciones y organizaciones externas que trabajan en aras de mejorar la situación de estas comunidades vulnerables.⁹⁵

Por otro lado, la movilización de estas habilidades, recursos y potenciales se puede lograr creando oportunidades para que las personas en situación de vulnerabilidad usen sus habilidades de manera conjunta en proyectos o planes que la comunidad de antemano ha planteado en favor suyo. Esto presupone que las iglesias y los laicos que pertenecen a estas comunidades deben evitar cualquier tipo de asistencialismo. Por consiguiente, todos los esfuerzos y actividades de los laicos de las iglesias deben estar orientados a brindar —de acuerdo a sus habilidades, recursos y potencial— programas de asesoría, tutoría, mentoría, orientación laboral, etc.⁹⁶ De esta manera, el papel de los laicos es apoyar o facilitar las iniciativas diseñadas o planteadas por las personas que hacen parte de la comunidad vulnerable.

⁹³ Wendy McCaig, “10 Paradigm Shifts – Nuts and Bolts”, *Wendy McCaig*, <http://wendymccaig.com/2013/09/21/10-paradigm-shifts-nuts-and-bolts-2/>, 21 de septiembre de 2013.

⁹⁴ Susan Rans y Hilary Altman, *Asset-Based Strategies for Faith Communities* (Chicago, IL: ACTA, 2002), 7.

⁹⁵ Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 143.

⁹⁶ Wendy McCaig, “10 Paradigm Shifts”.

Todo lo anterior cobra sentido al reconocer que una de las claves de ABCD es el poder de las asociaciones o instituciones —como lo es la iglesia con los laicos que hacen parte de ella— que impulsan los procesos de desarrollo de la comunidad, siendo así parte de los vehículos que conectan y movilizan las habilidades y recursos que la comunidad ha identificado, incrementando el poder y la efectividad de esta.⁹⁷ Por tanto, los laicos de las iglesias pueden crear dos tipos de esfuerzos: uno que permita que las personas de la comunidad a la cual pertenecen puedan identificar sus habilidades, potencial, recursos, etc., y otro que movilice estas habilidades ya identificadas y las conecte con personas, grupos y lugares que necesiten de ellas.⁹⁸

Conclusión

Para finalizar, vale la pena hacer algunas conclusiones que resumen lo abordado en este capítulo. Por un lado, ABCD es un enfoque que lleva a las personas en situación de vulnerabilidad a verse a sí mismas como individuos que no solo tienen problemas y necesidades, sino que los invita a verse a sí mismas como personas que tienen fortalezas, recursos, habilidades, relaciones y potenciales, tanto personales como comunitarias (asociaciones e instituciones), que contribuyen a su propia recuperación. Es así entonces, que ABCD lleva a que estas fortalezas, recursos, habilidades, relaciones y potenciales, tanto personales como comunitarias sean movilizadas por las mismas PSD en favor de su propia recuperación.

Por otro lado, ABCD busca que estas fortalezas, recursos, habilidades, relaciones y potenciales que tienen los individuos, las asociaciones y las instituciones sean movilizadas

⁹⁷ Mathie y Cunningham, “From Clients to Citizens”, 476.

⁹⁸ Cf. Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 27.

con el fin de contribuir en la recuperación integral de las personas y comunidades en situación de desplazamiento. Finalmente, ABCD es una manera en que los laicos de las congregaciones cristianas pueden llevar a cabo la misión integral de la iglesia mediante la identificación y movilización de sus recursos y habilidades, con el propósito de ponerlos al servicio de las personas y comunidades vulnerables, para que en un trabajo conjunto los laicos apoyen las iniciativas de las PSD, contribuyendo así a la movilización y desarrollo de estas.

4. Adaptación de dos herramientas de Desarrollo comunitario basado en habilidades

(ABCD)

Introducción

En los capítulos anteriores, mediante los argumentos presentados sobre la misión integral de la iglesia y el Desarrollo comunitario basado en habilidades (ABCD), se hizo hincapié en la necesidad de la participación de los laicos de las iglesias en la recuperación integral de las personas en situación de desplazamiento y la participación de las mismas personas en situación de desplazamiento para su propia recuperación a través de sus habilidades, capacidades, recursos, etc.

En este capítulo se presentará dos herramientas de ABCD —el *Inventario de habilidades* y el juego *Podemos*— que son valiosas para la movilización de las personas en situación de desplazamiento en su propia recuperación y en la de los laicos de las iglesias en favor de las personas en situación de desplazamiento. La implementación de estas dos herramientas permite movilizar a los laicos en la misión integral de la iglesia hacia acciones concretas —a través de la identificación y la movilización de sus habilidades— que buscan ayudar en la recuperación de las personas en situación de desplazamiento. De manera semejante, la implementación de estas dos herramientas también busca que las personas en situación de desplazamiento reconozcan sus propias habilidades y talentos y que, a partir de este reconocimiento, ellas se movilicen para así contribuir personalmente a la recuperación de sus necesidades personales, familiares y comunitarias.

Por tanto, se explicará qué es el juego *Podemos*, luego se presentará los propósitos del juego *Podemos* y posteriormente se explicará cómo se adaptó el juego al contexto colombiano.

Después, se seguirá el mismo procedimiento con respecto a la descripción del *Inventario de habilidades*.

Juego *Podemos*

Qué es el juego *Podemos*. El juego *Podemos* es una traducción y adaptación del juego *We Can* diseñado por Cormac Russell dentro del marco del ABCD. Este juego es de acceso libre y para su uso solo se requiere que se reconozca la fuente del mismo y que se devuelva al autor una copia de cualquier adaptación que se realice.⁹⁹ Este juego fue adaptado por un equipo de trabajo integrado por el Dr. Christopher Hays,¹⁰⁰ la Esp. Isaura Espitia y el estudiante de teología Steban Villadiego.

La dinámica del juego es la siguiente: en primer lugar, el facilitador invita a los participantes a sentarse alrededor de una mesa o en el piso formando un círculo. En medio de la mesa o círculo se colocan cuatro hojas, cada una de las cuales tendrá escrita una de las siguientes categorías: “Podemos”, “Conocemos quien puede”, “No conocemos quien puede” y “¿Qué más?” El facilitador les explica a los participantes en voz alta que las cuatro hojas son cuatro categorías que se van a usar para pensar en las habilidades de la comunidad.

Posteriormente el facilitador dispersa 80 tarjetas de habilidades en el centro de la mesa o el círculo. Estas 80 tarjetas están marcadas con descripciones de trabajos, profesiones, vocaciones o habilidades. Después, el facilitador invita a los participantes a ojear las 80

⁹⁹ Este juego, en su versión original está disponible en <https://resources.depaul.edu/abcd-institute/resources/Pages/tool-kit.aspx>.

¹⁰⁰ El Dr. Christopher Hays es el director del proyecto *Fe y Desplazamiento*, líder del equipo de la línea de *Economía* e integrante del equipo de la línea de *La misión y el ministerio de la iglesia*. Este equipo está integrado en su totalidad por el Dr. Fernando Mosquera (líder del equipo), el Dr. Christopher Hays, la Especialista Isaura Espitia y el estudiante de teología Steban Villadiego.

tarjetas de habilidades y le pide a cada participante que adivine cuántas de las 80 habilidades escritas en las tarjetas se pueden encontrar entre todos los participantes presentes. El facilitador escribe la respuesta de cada participante en una hoja de registro. Acto seguido, el facilitador y los participantes leerán cada una de las 80 tarjetas con habilidades y estas se deben ubicar entre las cuatro categorías que hay en la mesa o en el piso. Luego de que cada tarjeta sea leída, el facilitador siempre pregunta “¿Puede alguien en nuestro grupo hacer esto?” Si uno, dos o más participantes pueden realizarlo, anota su(s) nombre(s) en la tarjeta, y la coloca en la categoría *Podemos*. Si nadie en el grupo responde “Yo puedo”, el facilitador hace la segunda pregunta “¿Conocemos a alguien en la iglesia o en la comunidad de personas desplazadas que puede hacerlo?” Si la respuesta es positiva, anota el nombre de la persona y coloca la tarjeta en la categoría “Conocemos quién puede”. Si la respuesta es negativa, se coloca la tarjeta de habilidad en la categoría “No conocemos quién puede”.

Al terminar de ubicar las 80 tarjetas en las distintas categorías, el facilitador les pide a algunos voluntarios que cuenten las tarjetas de habilidades que hay en cada categoría. El facilitador anuncia cuántas tarjetas hay en la categoría *Podemos* e inmediatamente compara ese número con las suposiciones hechas al inicio del juego y escritas en la hoja de registro con el propósito de generar una discusión que permita a los participantes reconocer la abundancia de habilidades que ellos tienen.

En el juego hay un paso opcional en el que el facilitador saca algunas tarjetas en blanco y le pregunta a la gente qué otras habilidades les gustaría mencionar que no estaban dentro de las 80 tarjetas. Después escribe la habilidad y el nombre de la persona en la tarjeta y la coloca en la categoría “¿Qué más?”.

Propósitos del juego *Podemos*. En la traducción inicial y también en esta adaptación, el juego *Podemos* busca que de una manera divertida los participantes aprendan algo acerca del otro. Asimismo, busca proporcionar un anticipo de lo que es un *Inventario de habilidades* y su utilidad. Además, el juego proporciona una primera vista de las habilidades de una comunidad, lo cual a su vez permite que se comience a enlazar y llevar estas habilidades con fines constructivos.

Este juego también busca crear un marco ideal para discutir acerca del Desarrollo comunitario basado en habilidades (ABCD). En esta adaptación del juego también se pretende dar lugar a que los participantes reconozcan que tienen más habilidades de las que ellos mismos creen, y que entre ellos mismos y la comunidad como tal hay otras personas que tienen habilidades que los demás no conocen. Este último propósito es relevante puesto que es posible que en una comunidad se ignore las habilidades con las que cuentan algunas personas, las cuales pueden ser útiles para el desarrollo de dicha comunidad.

Para el cumplimiento de estos objetivos, es clave la participación de un facilitador, el cual tiene la función de dar instrucciones y orientar al grupo en la ejecución del juego. Este facilitador también tiene el rol de crear un espacio para, al final de la sesión, guiar a los participantes a identificar las conexiones existentes entre las habilidades mencionadas. Por ejemplo, el facilitador tiene el papel de notar los grupos de personas con talentos/habilidades similares y algunas habilidades que pueden llegar a complementarse. Luego, a partir de estas observaciones, el facilitador tiene la función de alentar al grupo a hablar sobre las oportunidades que surgen en la comunidad y que pueden ser de beneficio para el desarrollo de esta. Este juego fue adaptado para implementarse dentro del marco del proyecto de *Fe y Desplazamiento*.

Este es un proyecto implementado por la Fundación Universitaria Seminario Bíblico de Colombia (FUSBC) que busca sistematizar los conocimientos de diversos actores sobre cómo las iglesias de Colombia pueden ayudar a enfrentar la crisis del desplazamiento forzado... elaborando materiales y programas para apoyar la misión de las mismas iglesias a favor de las comunidades desplazadas.¹⁰¹

La elaboración de dichos materiales y programas del proyecto de *Fe y Desplazamiento* se elaboraron bajo seis líneas específicas, a saber, *La misión y el ministerio de la iglesia, Economía, Salud mental, Relaciones sociales y comunitarias, Interacción con el sector público y Enseñanza - Aprendizaje*. El juego *Podemos* se implementó específicamente en las líneas de *La misión y el ministerio de la iglesia y Economía*. En la línea de *Economía*, como se explica más adelante, se adaptó para profesionales y no profesionales.

El juego *Podemos* para profesionales (véase anexo A) pareció relevante aplicarlo en las líneas de *La misión y el ministerio de la iglesia y Economía* porque permite a los miembros de las iglesias reconocer que ellos tienen abundancia de habilidades que pueden poner al servicio de las personas en situación de desplazamiento. El juego *Podemos* para no profesionales (véase anexo B), aplicado en uno de los currículos de la línea de *Economía* para las personas en situación de desplazamiento, ayuda a la comunidad desplazada a reconocer que ellos tienen muchas habilidades que pueden usar para su propia recuperación.

Adaptación del juego *Podemos*. Como ya se mencionó al principio, el juego *Podemos* fue diseñado para un contexto diferente al entorno colombiano.¹⁰² Por lo tanto, para

¹⁰¹ Fe y Desplazamiento, *¿Quiénes somos?*, <http://www.feydesplazamiento.org/quienes-somos>, último acceso 02 de julio de 2018.

¹⁰² Una copia del juego *Podemos* se encuentra en el anexo A.

ajustarlo al contexto colombiano fue necesario hacer algunos cambios significativos, los cuales se enumeran a continuación.

Lo primero que se hizo fue la traducción del juego al español. Después se prosiguió a la eliminación de algunas habilidades y posteriormente se incluyeron y modificaron otras habilidades.¹⁰³ Por ejemplo, algunas habilidades que se eliminaron fueron las siguientes: hacer que la gente se sienta cómoda, apoyar en lactancia materna. Estas habilidades se eliminaron porque no aplicaban o no eran relevantes al contexto y cultura colombiana.

Algunas habilidades que se agregaron fueron estas: operar equipos de explotación agrícola, sembrar y cosechar, apicultura. Estas habilidades se agregaron porque hace parte del trabajo en el campo, lo cual es importante porque hasta el año 2015 el 87% de las personas desplazadas eran campesinos.¹⁰⁴

En cuanto a las habilidades modificadas, la habilidad “reparar lavadoras/secadoras” fue modificada de la siguiente manera: “reparación de grandes electrodomésticos”. Las habilidades “preparar comidas para grandes números de personas” y “servir comidas a grandes números de personas” fueron modificadas así: “preparar y/o servir comidas para grandes números de personas”.

Las modificaciones mencionadas arriba se hicieron con el propósito de integrar habilidades que eran muy afines y con el propósito de que fueran más abarcentes. El anexo de otras habilidades (como piscicultura, avicultura, ganadería, producción de lácteos, transporte de cosecha y ganado) que hacen parte del entorno colombiano tiene un doble

¹⁰³ Estas habilidades están en tarjetas, y en el anexo B se pueden observar dichas tarjetas.

¹⁰⁴ Centro Nacional de Memoria Histórica, *Una nación desplazada: Informe nacional del desplazamiento forzado en Colombia* (Bogotá: CNMH, 2015), 38-39.

propósito, a saber, mostrar compatibilidad con el *Inventario de habilidades* (del cual se hablará más adelante) y ajustar el listado de habilidades al contexto colombiano.

Otro cambio significativo que se le hizo al juego fue proporcionar diferentes versiones del mismo. Se hizo una versión para ser aplicada a profesionales de las iglesias y otra versión para ser aplicada a personas en situación de desplazamiento. En la versión para profesionales se agregaron habilidades profesionales tales como Administración de empresas, Agronomía, Docencia, Psicología, Trabajo social, Derecho, etc.

La versión para profesionales se hizo con el propósito de llevar a los participantes de las iglesias a reconocer que tienen una amplia variedad de habilidades, talentos y dones que posibilitan la creación de ministerios a favor de las personas en situación de desplazamiento que buscan apoyar a estas personas en iniciativas para su recuperación y progreso integral. Este reconocimiento le da luz a los laicos respecto a la manera en que ellos pueden llevar a cabo la misión integral de la iglesia, a saber, mediante sus habilidades, dones y talentos.

La segunda versión del juego, dirigida a las personas en situación de desplazamiento, permite que estas empiecen a dimensionar la abundancia de habilidades que tienen y que, la mayoría de las veces, no son reconocidas por ellos mismos ni por otras personas. Esta identificación puede generar un espacio para que la comunidad pueda discutir acerca de la utilidad de las habilidades que cada uno de ellos tiene para el desarrollo individual y comunitario. Hay que resaltar que el juego *Podemos* hace énfasis en que, para hacer algunas labores que beneficien a la comunidad, no necesariamente se debe hacer a nivel experto.

Un cambio adicional que se hizo a la traducción inicial fue el diseño de un cómic en las instrucciones del juego. Esta es una idea propia del proyecto *Fe y Desplazamiento* que

busca mostrar de forma creativa y atractiva cómo se realiza el juego. Pero aun el comic requirió algo de contextualización, a pesar del hecho de que el diseñador es colombiano.

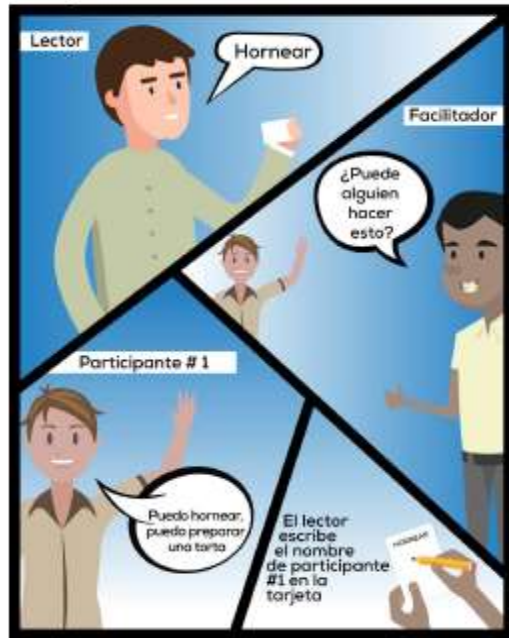
Inicialmente, como se evidencia en la imagen 1, el diseñador gráfico diseñó un cómic en el que los personajes eran de piel clara, con saco y corbata.

Además, en la imagen 3 se puede observar a una mujer joven. Luego de ver este diseño del cómic se reconoció que estos personajes difícilmente ayudaban a crear en los participantes del juego una identificación con ellos.

Imagen 1. Versión inicial del cómic



Imagen 2. Versión revisada del cómic



Por lo tanto, se decidió hacer cambios en los personajes del cómic para que los participantes del juego se identificaran con ellos. Es así entonces, que en los personajes del cómic se agregaron las siguientes características: aparecen todos con ropa casual, de los tres personajes varones dos aparecen con tez morena y otros dos con tez blanca (un hombre y una mujer), la mujer joven (imagen 3) en la imagen 4 aparece con lentes y con canas dando así la apariencia de una mujer más adulta (véase imagen 3 y 4).

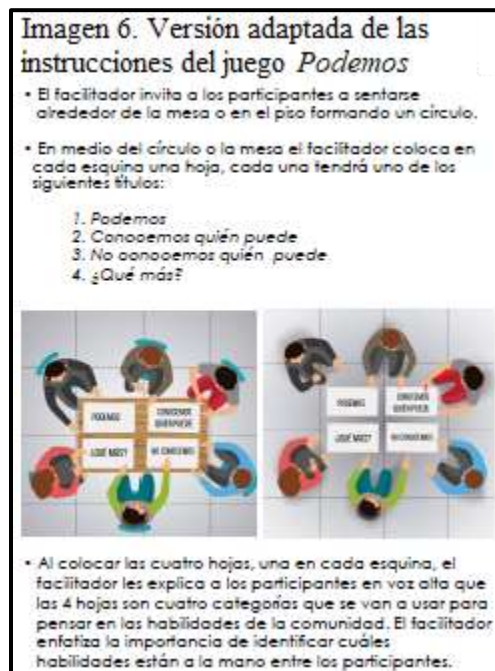
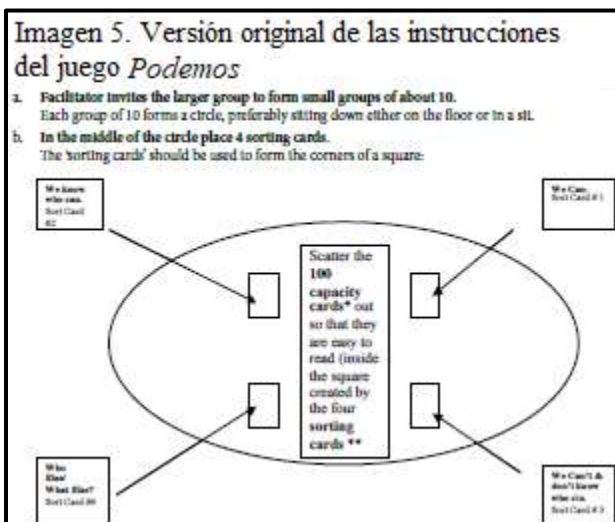
Imagen 3. Versión inicial del cómic



Imagen 4. Versión revisada del cómic



En esta misma línea, el cómic no es lo único que hace atractiva las instrucciones del juego. También se agregaron imágenes ilustrativas de cómo hacer el juego, y se hizo una diagramación con mayor estética (véase imagen 6). Estos factores hacen que las instrucciones del juego *Podemos*, a diferencia de la traducción inicial, sea más atractivo visualmente.



Además de los cambios ya mencionados, también se hicieron opcionales algunos aspectos del juego que no eran opcionales en la traducción inicial. Por ejemplo, se hizo opcional la parte del juego en la que el facilitador saca algunas tarjetas en blanco y le pregunta a la gente qué otras habilidades, que no estén dentro de las 80 tarjetas, les gustaría mencionar. También se hizo opcional la parte del juego en la que después del momento en que se categorizan todas las habilidades, el facilitador invita a los participantes a identificar las conexiones existentes entre las habilidades mencionadas. Estos cambios se hicieron opcionales con el fin de que el juego en ciertos contextos no se haga extenso, ya que hay la posibilidad de que algún grupo no cuente con el tiempo suficiente o se extiendan demasiado en la ejecución del juego.

Por otro lado, cabe destacar que se hizo una prueba con un grupo de personas para ver qué aspectos de las instrucciones del juego estaban claras, en qué se debía mejorar, y cómo era la dinámica del juego como tal. Al realizar esta prueba se pudo constatar que la dinámica sí es divertida y que, no obstante a que los participantes del juego se conocían, no sabían de las habilidades que las otras personas tenían. Sin embargo, se pudo notar que en algunos aspectos las instrucciones tenían vacíos y a veces generaba confusiones a la hora de ejecutar el juego, por lo cual se aplicó estos cambios.

Además de lo anterior, en cuanto a las instrucciones sobre la parte opcional del juego en la que el facilitador invita a los participantes a identificar las conexiones existentes entre las habilidades mencionadas, en la traducción inicial decía lo siguiente: “Invitar a los observadores de puntos de contacto a comentar sobre cualquier punto de contacto que puedan haber notado”. En la contextualización del juego esta instrucción se mejoró de la siguiente manera:

Después de categorizar todas las habilidades, invita a los participantes a identificar las conexiones existentes entre las habilidades mencionadas. Para facilitar la conversación, puede preguntar: ‘¿Hay varias personas que tienen las mismas habilidades?, ¿Hay algunas habilidades que se complementan?’.¹⁰⁵

La mejora anterior se hizo con el propósito de dar mayor claridad en las instrucciones y una mejor dinámica ya que permite mayor interacción entre los participantes. Inicialmente para las dos versiones del juego inicialmente se hicieron 100 tarjetas con habilidades, siguiendo el diseño original del juego. Posteriormente estas 100 tarjetas, en ambas versiones, se redujeron a 80 tarjetas. Esta reducción se hizo con el fin de disminuir el tiempo en que se ejecutaba el juego puesto que, en el contexto colombiano, por motivo de cultura e idiosincrasia, se tiende a hablar más,¹⁰⁶ asunto que se vio evidenciado en la prueba que se hizo del juego.

Ya se ha visto que el juego *Podemos* es una herramienta del ABCD que puede ser útil para concientizar a las personas sobre la abundancia de recursos humanos que hay dentro de las comunidades en situación de desplazamiento y las iglesias, los cuales pueden ayudar en el desarrollo y florecimiento de las personas y comunidades en situación de desplazamiento. Pero además de esta herramienta, el ABCD ofrece otra herramienta que permite seguir explorando la abundancia de habilidades, conocimientos y recursos con los que cuenta una comunidad. Esta otra herramienta es el *Inventario de habilidades*, el cual es anticipado mediante el juego *Podemos* puesto que este menciona habilidades que son retomadas, ampliadas y categorizadas en el *Inventario de habilidades*. A continuación, se

¹⁰⁵ Fe y Desplazamiento, *Juego Podemos para profesionales*, <http://www.feydesplazamiento.org/materiales/mision/material-de-apoyo>, último acceso 02 de octubre de 2018.

¹⁰⁶ Germán Puyana García, *¿Cómo somos? Los colombianos: reflexiones sobre nuestra idiosincrasia y cultura*, 2.ª ed. (Bogotá: Bhandar, 2000), 198-200.

estará describiendo qué es el *Inventario de habilidades* y cómo este de alguna manera complementa el juego *Podemos*.

Inventario de habilidades

Qué es el *Inventario de habilidades*. El *Inventario de habilidades* (véase anexo C) es una encuesta que incluye una gran diversidad de habilidades profesionales (por ejemplo: economistas, docentes, sociólogos), habilidades personales (por ejemplo: construir o reparar, fertilizar, hornear, reparar pequeños electrodomésticos), habilidades comunitarias (por ejemplo: movilizar personas a votar, recaudar fondos, planear eventos). Con esta diversidad de habilidades se busca dimensionar todas las habilidades y capacidades que tienen los encuestados. Además, el *Inventario de habilidades* tiene una sección llamada “Intereses y experiencia emprendedores” que permite reunir información específica sobre los intereses comerciales que las personas encuestadas han considerado iniciar y actividades de negocio que ellos ya tienen. Al final hay una sección en la que se pide datos de la persona entrevistada.

El *Inventario de habilidades* es una de las herramientas de ABCD que se ha adaptado para implementarlo dentro del proyecto de *Fe y Desplazamiento*.¹⁰⁷ Esta idea surgió del Dr. Christopher Hays y fue implementada por Steban Villadiego bajo la supervisión de los integrantes del equipo de *La misión y el ministerio de la iglesia*. El proyecto de *Fe y Desplazamiento* busca que el *Inventario de habilidades* sea implementado inicialmente en las comunidades pilotos que hacen parte de este proyecto, pero con miras de ser implementado

¹⁰⁷ “Este es un proyecto implementado por la Fundación Universitaria Seminario Bíblico de Colombia (FUSBC) que busca sistematizar los conocimientos de diversos actores sobre cómo las iglesias de Colombia pueden ayudar a enfrentar la crisis del desplazamiento forzado”. Para más información visitar la página web <http://www.feydesplazamiento.org>

dentro de las comunidades colombianas que sufren el flagelo del desplazamiento forzado.¹⁰⁸ El *Inventario de habilidades* está dividido en 5 partes: habilidades profesionales, habilidades personales, habilidades comunitarias, intereses y experiencia emprendedores y datos del entrevistado.

Aporte del *Inventario de habilidades*. Un cambio significativo entre el *Inventario de habilidades* de la traducción inicial y la versión modificada es que en esta última se hicieron tres adaptaciones del *Inventario* enfocadas a movilizar distintos públicos objetivos con propósitos específicos para cada uno de ellos. La primera adaptación se hizo para la línea de *La misión y el ministerio de la iglesia* (véase anexo C), para el currículo *La misión integral de la iglesia*. Esta adaptación del *Inventario de habilidades* se hizo para profesionales con el propósito de identificar cuáles son las habilidades con las que cuentan las congregaciones evangélicas donde se ha implementado y así decidir qué ministerios se pueden crear o fortalecer para beneficio de las personas en situación de desplazamiento.

La segunda adaptación se hizo para la línea de *Economía*, para la cartilla *El profesional cristiano y la recuperación económica de las personas en situación de desplazamiento* (véase anexo D). Esta adaptación se hizo con el propósito de identificar las habilidades profesionales que hay en las iglesias que contribuyan al desarrollo económico de las personas en situación de desplazamiento.

La tercera adaptación se hizo para la línea de *Economía*, para el currículo *La esperanza económica después del desplazamiento forzoso* (véase anexo E). Esta es una adaptación para personas en situación de desplazamiento con el fin de que estas identifiquen y reconozcan que

¹⁰⁸ Este inventario se tomó del libro escrito por John P. Kretzmann y John L. McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 19-25.

tienen habilidades que pueden usar para su propio beneficio y desarrollo económico tanto individual como comunitario. Cabe aclarar que no se espera que alguien que hizo la línea de *Misión y el ministerio de la iglesia* también haga la línea de *Economía*.

Por otra parte, acerca de los *Inventarios de habilidades* que se han elaborado hay que aclarar que estos no son un fin en sí mismo, sino que son un medio que tiene un doble propósito: primero, permite que los laicos de las congregaciones puedan participar en la misión integral de la iglesia a través de la identificación y movilización de sus habilidades, específicamente en la creación de ministerios a favor de las personas en situación de desplazamiento. Segundo, busca mostrar que las personas en situación de desplazamiento pueden contribuir a su propia recuperación a través de la identificación y movilización de sus habilidades. Lo anterior concuerda con lo que se dijo en el capítulo anterior sobre el énfasis de ABCD, el cual acentúa las habilidades y talentos de las personas en vez de sus necesidades, para así evitar la dependencia y la pasividad.

Como se pudo notar, el juego *Podemos* sensibiliza a la comunidad sobre la abundancia de recursos humanos que hay dentro de la iglesia y las comunidades en situación de desplazamiento. El *Inventario de habilidades* para profesionales que se hizo para la línea de *La misión y el ministerio de la iglesia* y para la línea de *Economía* sigue explorando la abundancia de habilidades que existe dentro de la comunidad eclesial a través de una lista de habilidades más amplia que las que hay en el juego. Además de explorar la abundancia de habilidades que existen en la comunidad eclesial, este *Inventario* permite organizar de manera sistemática dichas habilidades, con el propósito de ayudar a tomar decisiones informadas sobre cuáles ministerios la iglesia está en capacidad de realizar, a la luz del capital humano de esta.

Asimismo, el *Inventario* ayuda a identificar cuáles personas estarían dispuestas a participar en un ministerio a favor de las personas en situación de desplazamiento. Además, el *Inventario de habilidades* permite identificar cuáles habilidades personales y profesionales de la congregación no se están considerando a la hora de pensar en ministerios potenciales. Lo anterior tiene el propósito de apoyar de manera más intencional a cada persona en la realización de su propia vocación cristiana, como parte de la misión integral de la iglesia, en este caso específico en la creación o participación de ministerios a favor de las personas en situación de desplazamiento. Esto muestra que el *Inventario de habilidades* es una excelente herramienta que ayuda a movilizar a los laicos a favor de las personas en situación de desplazamiento. Esta movilización de los laicos, como se explicó en el primer capítulo, es algo importante para el cumplimiento de la misión integral de la iglesia.

En el caso específico del *Inventario de habilidades* de la línea de *Economía* para profesionales se busca dimensionar cómo las iglesias en donde se aplique este *Inventario* puedan lanzar o fortalecer ministerios enfocados en capacitar a las personas en situación de desplazamiento para recuperar la independencia económica. Con cada una de estas versiones del *Inventario de habilidades* se busca poder identificar personas en la comunidad que pueden facilitar trabajos cooperativos y en conjunto a favor de las personas en situación de desplazamiento.

Por otro lado, el *Inventario de habilidades* para no profesionales, el cual será aplicado a las personas en situación de desplazamiento, busca que las personas en situación de desplazamiento puedan identificar y reconocer que ellos tienen una diversidad y abundancia de habilidades y talentos tanto personales como comunitarias. Asimismo, busca que a partir de la

identificación de las habilidades personales, comunitarias e intereses y experiencias de negocios los participantes tomen decisiones informadas sobre la manera más efectiva en la que ellos como personas en situación de desplazamiento pueden movilizarse, explorando las mejores posibilidades para su desarrollo económico. En resumen, con la información recopilada a través de este *Inventario de habilidades* para personas en situación de desplazamiento se busca dimensionar cómo estas personas pueden encontrar trabajo, iniciar negocios y mejorar su comunidad, para así tener mayores posibilidades de progresar económicamente.

Adaptación del *Inventario de habilidades* al contexto colombiano. Lo primero que se hizo en la adaptación del *Inventario de habilidades* para el contexto colombiano fue una traducción al español. En esta traducción se evidenció que este inventario tenía ciertas características que no aplicaban al contexto colombiano, por lo cual se decidió eliminar aquellos elementos que en cierta medida no aplican a dicho contexto. Algunas de las habilidades que se eliminaron fueron las siguientes:

- Instalar sistema de calefacción
- Limpiar chimeneas
- Instalar aislamiento de temperatura
- Reparar chimeneas
- Reparar sistemas de calefacción¹⁰⁹
- Encerar pisos

¹⁰⁹ En la versión original aparecen opciones como instalación y reparación de sistemas de calefacción debido a que el *Inventario de habilidades* se diseñó con miras a la ciudad de Chicago, donde hace mucho calor.

Además de notar que había habilidades que no aplicaban al contexto colombiano, también se pudo observar que faltaban algunas habilidades que permitieran abarcar las realidades del contexto colombiano. Por lo anterior, se anexaron algunas habilidades a las categorías existentes del inventario original. Algunas de estas habilidades fueron:

- Acerrar madera (en la categoría de construcción y reparación).
- Conducir una moto, conducir una bicitaxi (en la categoría de transporte y conducción).
- Reparar motos (en la categoría de operación de equipo y reparación de maquinaria).
- Ventas por página web y redes sociales, ventas en la calle (en la categoría de ventas).
- Hacer trabajos artísticos o manuales, gestionar ante entidades gubernamentales (en la categoría de otros).
- Hacer parte de una junta de acción comunal (en sección de habilidades comunitarias).

Ahora bien, las comunidades pilotos que hacen parte del proyecto de *Fe y Desplazamiento* están tanto en áreas rurales como en áreas urbanas. Además, como se indicó al principio de este capítulo, parte de las comunidades en situación de desplazamiento en Colombia —a las cuales se quieren alcanzar con el proyecto de *Fe y Desplazamiento*— se encuentran en áreas rurales, alcanzando el 87% de las personas desplazadas en el país, lo cual significa que 9 de cada 10 personas desplazadas habitaban en

el campo colombiano.¹¹⁰ Por lo anterior, se anexó una categoría al *Inventario de habilidades* llamada “Agricultura y ganadería” (véase imagen 7).

Imagen 7. Categoría de Agricultura y ganadería

Categoría 4. Agricultura y ganadería
 - Sí - No

PARA EL ENTREVISTADOR

En caso de una respuesta negativa, pase a la siguiente categoría. En caso de una respuesta positiva, lea las siguientes habilidades y marque todas las respuestas afirmativas

Inventario de

Operar equipos de explotación agrícola

Sembrar y cosechar

¿Cuáles cultivos? _____

Floricultura

Fertilizar

Fumigar

Limpiar terreno (guadañar)

Regar

Moler

Manejar beneficiadero (proceso del café)

Construir marquesina

Pilar arroz

Construir invernaderos

Poner cercas

Piscicultura

Porcicultura

Avicultura

Apicultura

Algunas de las habilidades que hacen parte de esta categoría son las siguientes:

- Operar equipos de explotación agrícola
- Sembrar y cosechar
- Piscicultura
- Apicultura

¹¹⁰ Centro Nacional de Memoria Histórica, *Una nación desplazada*, 38-39.

- Porcicultura
- Avicultura
- Producir lácteos, etc.

Esta categoría es sumamente importante ya que permite abarcar e implícitamente afirmar las habilidades de las personas en situación de desplazamiento que hacen parte de este grupo demográfico, la cual, como se expresa arriba, conforma la mayoría de las personas en situación de desplazamiento.

Después de anexar la sección de “agricultura y ganadería” se buscaron personas que hacen parte del contexto rural con experiencia en este tipo de trabajos con el propósito de que retroalimentaran este anexo para que, corroboraran qué habilidades personales incluidas dentro de esta categoría realmente aplicaban a dicho contexto y, para que indicaran si se había dejado por fuera alguna habilidad pertinente a esta categoría. En esta retroalimentación se llegó a la conclusión de que las habilidades descritas en esta categoría sí aplicaban a los asuntos de agricultura y ganadería dentro del contexto rural. No obstante, también se dieron sugerencias respecto a algunas habilidades que se debían incluir en esta categoría. Las habilidades sugeridas fueron las siguientes: manejo de beneficiadero, construcción de marquesina, tostar.

Además de anexar la categoría de “agricultura y ganadería” y de anexar algunas habilidades a las categorías, también se vio la necesidad de agregar a dos de las versiones del *Inventario de habilidades* una sección dirigida de manera específica a los profesionales. Este anexo se hizo con el fin de diagnosticar cuáles son las habilidades y los recursos humanos que hay en las iglesias para así conocer las posibilidades que hay de que algunos

de estos profesionales lideren o contribuyan en un ministerio que busca apoyar la recuperación de las personas en situación de desplazamiento. Además, también se busca que estos profesionales ayuden o faciliten un programa o currículo ofrecido en el proyecto de *Fe y Desplazamiento*. Por lo anterior, cada tema principal de esta sección está relacionados con cada una de las líneas del proyecto de *Fe y Desplazamiento*:

- Recuperación económica y generación de ingresos.
- Educación y/o arte.
- Psicología y/o salud emocional.
- Gestión con el gobierno u otras entidades públicas.
- Relaciones comunitarias o familiares
- Proyectos sociales
- Deporte.

Además de los anexos de arriba también se agregaron instrucciones más claras dentro del *Inventario*. Por ejemplo, la versión original del *Inventario de habilidades* decía lo siguiente: “I’ll read the skills and you just say ‘yes’ whenever we get to one you have.”¹¹¹ En la nueva versión del *Inventario de habilidades* se mejoraron las instrucciones de este y quedaron de la siguiente manera:

Las habilidades están organizadas en categorías, entonces voy a comenzar por mencionar una categoría, y en el caso de que de pronto usted tenga una habilidad en esta categoría, me avisa y pasaré a leer un listado de habilidades relevantes a la categoría. Usted dirá "sí" cada vez que llegemos a una habilidad que usted tiene. En el

¹¹¹ “Voy a leer las habilidades y usted puede decir ‘sí’ a cada una de las habilidades que usted tenga” (traducción del autor); Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 19.

caso de que usted opine que no tiene una habilidad relevante a esta categoría, pasaremos a la siguiente categoría.¹¹²

Por lo anterior se anexaron dos cuadros en la cual se marca “sí” o “no” dependiendo el caso. Después de estos cuadros se le da la siguiente instrucción al entrevistador: “En caso de una respuesta negativa, pase a la siguiente categoría. En caso de una respuesta positiva, lea las siguientes habilidades y marque todas las respuestas afirmativas”.

Además de lo anterior, se hizo cambios para mejorar la estética y funcionalidad del *Inventario*. Por ejemplo, en el *Inventario* original después de cada habilidad hay un guion en el cual se debe marcar si la persona tiene dicha habilidad. Por el contrario, en la versión modificada se incluyeron pequeños cuadros para marcar “sí” o “no” dependiendo de las habilidades de las personas en referencia a las distintas categorías. Es decir, si la persona dice que no tiene habilidades en cualquiera de las categorías, se marca en el cuadro que dice “no” y se pasa a la siguiente categoría sin necesidad de leer las habilidades que pertenecen a la categoría que no aplica a la persona (véase imagen 8).

¹¹² Fe y Desplazamiento, *Inventario de habilidades profesionales*, <http://www.feydesplazamiento.org/materiales/mision/material-de-apoyo>, último acceso 02 de octubre de 2018.

Imagen 8. Captura del *Inventario de habilidades*

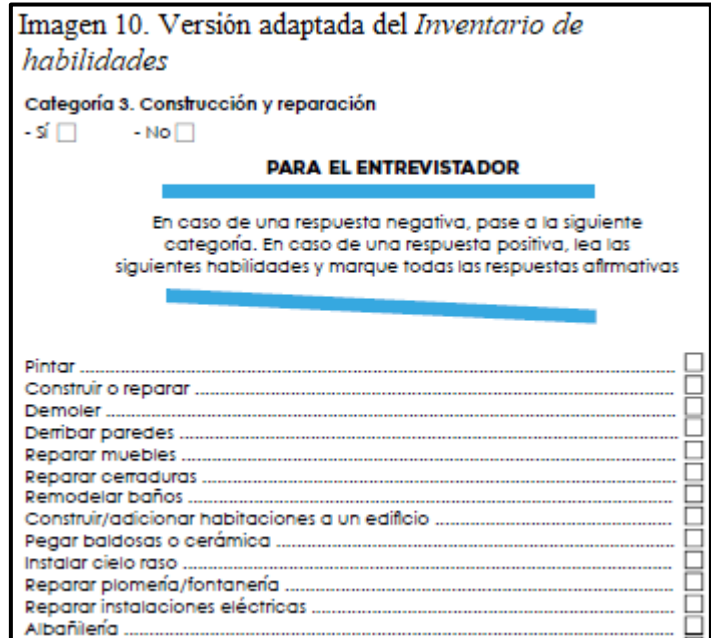
Categoría 2. Oficina
 - Sí - No

PARA EL ENTREVISTADOR

En caso de una respuesta negativa, pase a la siguiente categoría. En caso de una respuesta positiva, lea las siguientes habilidades y marque todas las respuestas afirmativas

Digitar	<input type="checkbox"/>
Archivar alfabéticamente/numéricamente	<input type="checkbox"/>
Tomar mensajes de teléfono	<input type="checkbox"/>
Escribir cartas de negocios	<input type="checkbox"/>
Recepción de pedidos por teléfono	<input type="checkbox"/>
Hacer inventario	<input type="checkbox"/>
Contabilidad.....	<input type="checkbox"/>
Introducir información en la computadora	<input type="checkbox"/>
Edición, modificación y procesamiento de documentos (Microsoft Word)	<input type="checkbox"/>
Manejar una base de datos sencilla	<input type="checkbox"/>

Los cambios y anexos anteriores facilitan y agilizan la aplicación del *Inventario*, ya que una persona no tiene que escuchar todas las habilidades de una categoría que no aplican para él. A continuación, se anexan imágenes de ambas versiones, las cuales permiten notar los cambios y anexos que se le hizo al inventario original. Como se puede ver en la imagen 10, las categorías fueron enumeradas, los guiones que se pueden ver en la imagen 9 y en los cuales se debía responder si la persona tenía o no dicha habilidades se reemplazaron por pequeños cuadros. Estos cambios permiten una mayor estética, lo cual lo hace más llamativo.



Creación de una versión digital del *Inventario de habilidades*. Después de lo ya descrito, dentro del equipo de trabajo surgió la idea de no solo usar el *Inventario de habilidades* en una versión de papel sino también usar una versión digital a través de una aplicación para ser implementado a través de dispositivos móviles. Pareció buena idea implementar el *Inventario de habilidades* de manera digital ya que es más práctico llenar la encuesta a través del dispositivo móvil. Además, después de llenar el *Inventario* a través del dispositivo móvil, si este cuenta con acceso a internet o a una red móvil, se podrá enviar inmediatamente el *Inventario* ya diligenciado a un servidor el cual facilitará la tabulación de la información.

Para implementar el *Inventario de habilidades* de forma digital, primeramente se transformó el *Inventario* en versión de papel a un formulario con formato XLS en hojas de

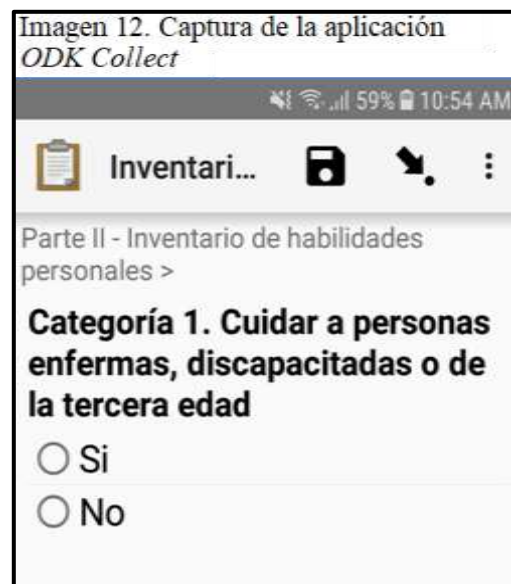
cálculo de Excel (véase imagen 11), a través de una sintaxis particular, la cual garantiza su funcionamiento en el servidor y consecuentemente en la aplicación *ODK Collect*.

Imagen 11. Captura del Inventario en una hoja de Excel en formato XLS

7	note	inventario_de_habilidades	Inventario de habilidades
8	begin group	introduccion	Introducción
9	note	introduccion	Hola. En el momento, nuestra iglesia está organizando y planeando para ministrar a las personas en situación
10	begin group	es_o_no_profesional	
11	select one from profesio	si_o_no_profesional	Para comenzar, quisiera saber si usted es un "profesional"
12	end group		
13	end group		
14	begin group	parte_i_inventario_de_habi	Parte I - Inventario de habilidades profesionales
15	note	nota_introductoria	Tenemos acceso a varios currículos y programas que buscan facilitar la recuperación de las personas en situa
16	select one from liderar_cc	consideraria_liderar_contrib	En el caso de recibir una oportunidad desde la iglesia y una capacitación adecuada, ¿consideraría usted, desd
17	begin group	si_la_persona_responde_que_no_quiere_aportar_a_las_psd	
18	note	termina_entrevista	Ok. Entonces damos por terminada esta entrevista. Muchas gracias por regalarnos un rato de su tiempo.
19	end group		
20	begin group	si_la_persona_responde_que_si_quiere_aportar_a_las_psd	
21	note	ayudar_a_facilitar_un_prog	Opina usted que, desde su experiencia y/o profesión, podría ayudar o facilitar un programa o currículo sobr
22	begin group	recuperacion_economica_1	Recuperación económica y generación de ingresos
23	select one from recuperac	recuperacion_economica_3	Recuperación económica y generación de ingresos
24	begin group	carrera_economia	
25	text	que_carrera_ha_estudiado	¿Qué carrera ha estudiado?

ODK Collect (véase imagen 12) es una aplicación móvil gratis que facilita el uso de dispositivos móviles para la recolección de datos. Esta aplicación permite descargar el *Inventario* que se ha cargado en un servidor, para así aplicar dicho *Inventario* a miembros de la comunidad y luego enviar los datos recolectados a este mismo servidor.

La aplicación *ODK Collect* se usa en dispositivos móviles (teléfonos inteligentes y Tablets con sistema operativo Android 1.6 o una versión más reciente). *ODK Collect* no necesita de conexión a Internet o de acceso a una red móvil en el momento de recopilar los datos, solo se necesita internet para descargar el *Inventario* desde el servidor y para enviar al servidor los *Inventarios* ya diligenciados.



Después de lo anterior, se prosiguió a buscar un servidor al cual llegaran los inventarios diligenciados. Por recomendación de una organización que ha trabajado con comunidades vulnerables se decidió usar *FormHub*,¹¹³ con el fin de recopilar los datos de los inventarios aplicados. Luego se elaboraron instrucciones para el administrador del *Inventario de habilidades* con el fin de indicar cómo crear un usuario y cómo funcionaba la plataforma de *FormHub*. Cabe aclarar que el Administrador del *Inventario de habilidades* es la persona que se encarga de explicar a las personas que van a aplicar el *Inventario* sobre el uso de la aplicación *ODK Collect*, y además recibe y analiza los resultados del *Inventario*. Esta persona debe tener un manejo adecuado de Excel y uso de aplicaciones celulares.

Previa implementación del *Inventario* y las “Instrucciones del administrador del *Inventario*” y su respectiva retroalimentación. Después de realizar el *Inventario de habilidades* para ser usado de manera digital y de elaborar las respectivas instrucciones para su funcionamiento a través del servidor *FormHub* surgió la necesidad de implementarlo antes de mandarlos al diseñador. Pero en vez de practicarlo en el equipo de trabajo, se les pidió a varias personas, que no tenían conocimiento previo de esta aplicación móvil y su respectivo funcionamiento, que leyeran el *Inventario* y las Instrucciones para el administrador del *Inventario* y pusieran estos elementos en práctica con otras personas como participantes. Lo anterior se hizo con el propósito de recibir una retroalimentación respecto al *Inventario* y el funcionamiento de las Instrucciones para el administrador del *Inventario* a través del servidor *FormHub*. Lo anterior se hizo para saber qué tan difíciles o fáciles era la implementación del *Inventario* y las Instrucciones para el administrador del

¹¹³ Esta es una plataforma que permite recolectar datos a través de dispositivos móviles.

Inventario, y para que ayudaran a identificar los problemas que debían ser corregidos. En esta retroalimentación los participantes indicaron las siguientes sugerencias:

- En las *Instrucciones para el administrador del inventario*, incluir un comentario para el administrador con el fin de que en el momento de explicar a los entrevistadores cómo se aplica el *Inventario*, no se debe mencionar nada sobre las hojas de Excel y el manejo del servidor puesto que tales explicaciones confundirían la comprensión de la información. Hay que asegurar que en las instrucciones para el Administrador del *Inventario* haya un corto guion, con el cual el Administrador del *Inventario* explique a los entrevistadores qué es el *Inventario* y cuál es su propósito.
- Escribir en las instrucciones que el Administrador del *Inventario* debe decirles a los entrevistadores que deben activar el GPS poco antes de iniciar la aplicación del *Inventario*.
- Explicar en las instrucciones que el Administrador del *Inventario* debe decirle a los administrados que al momento de configurar la aplicación *ODK Collect* deben desactivar el envío automático del *Inventario* diligenciado al servidor.

Cambio del servidor. Al momento de explorar a fondo el funcionamiento del servidor *FormHub* se pudo notar que este servidor no brindaba la posibilidad de tabular la información recopilada de manera automática. Por esta razón se decidió usar otro servidor que diera la posibilidad de tabular la información recopilada. El otro servidor que se decidió usar fue *ODK Aggregate*. Este es un servidor de almacenamiento y análisis de datos que proporciona formularios en blanco a *ODK Collect*, aloja formularios finalizados, administra datos recopilados y permite visualizar dichos datos a través de mapas y gráficos

simples. *ODK Aggregate* se puede implementar en *App Engine* de Google, lo cual facilita su ejecución.¹¹⁴

Elaboración de instrucciones para la creación e implementación de *ODK*

Aggregate. Después de explorar la funcionalidad de *ODK Aggregate* se prosiguió a elaborar las instrucciones para el Administrador del *Inventario de habilidades* (véase anexo F). El Administrador del *Inventario* es quien jugará el rol importante de crear una aplicación en Google *App Engine*¹¹⁵ y luego establecer la cuenta en el servidor *ODK Aggregate*, la cual será utilizada por todas las personas que aplican el *Inventario*. Además, el Administrador del *Inventario* tendrá acceso a los resultados de los *Inventarios* que han sido aplicados en la comunidad, para luego tabular dicha información. Las instrucciones explican todo lo necesario para que el Administrador del *Inventario* pueda poner estas herramientas (*ODK Aggregate* y *ODK Collect*) al servicio del análisis de las habilidades de la comunidad, y así agilizar el proceso de evaluar las oportunidades para el futuro de esta.

Elaboración de las Instrucciones para el entrevistador. Después de crear las instrucciones para el Administrador del *Inventario* se elaboró las Instrucciones para el entrevistador de la línea de *La misión y el ministerio de la iglesia* (véase anexo G). En estas instrucciones se explica a quienes van a aplicar el *Inventario* en su comunidad cómo descargar y configurar *ODK Collect*, cómo aplicar el *Inventario de habilidades* en campo, cómo enviar los *Inventarios* diligenciados al servidor *ODK Aggregate* y finalmente se les da información sobre los distintos paneles del menú principal de la aplicación *ODK Collect*. En las Instrucciones para el administrador del *Inventario de habilidades* se incluyeron

¹¹⁴ App Engine de Google es una plataforma que permite crear aplicaciones web y móviles.

¹¹⁵ App Engine facilita la ejecución de *ODK Aggregate*.

imágenes de cada paso que las personas deben llevar a cabo. Esto con el propósito de ser más claros y así facilitarles el proceso a los administradores del *Inventario* a la hora de llevar a cabo cada uno de los pasos que se indican en las instrucciones.

Creación de *Inventarios de la línea de Economía, para profesionales y no profesionales, y las respectivas Instrucciones para el Administrador del Inventario de habilidades e Instrucciones para el entrevistador.* Después de haber estructurado el *Inventario de habilidades* para la línea de *La misión y el ministerio de la iglesia*, se modificó para ser implementado en la línea de *Economía* para ser aplicado a personas profesionales de las iglesias y a personas en situación de desplazamiento con propósitos un poco diferentes al de la versión de profesionales para la línea de *La misión y el ministerio de la iglesia*. Básicamente se hizo una sola modificación en ambas versiones. Estas modificaciones en las versiones de la línea de *Economía*, para profesionales y no profesionales, se hizo en la introducción de ambas versiones, en la versión para profesionales (véase imagen 13) y la versión para no profesionales (véase imagen 14).

Imagen 13. Introducción al *Inventario de habilidades* para profesionales en la línea de *Economía*

Inventario de habilidades

Hola. En el momento, nuestra iglesia está organizando y planeando para ministrar a las personas en situación de desplazamiento en nuestra comunidad. Por lo tanto, estamos hablando con la gente de la comunidad acerca de sus habilidades. Con esta información, esperamos dimensionar cómo nuestra iglesia puede fortalecer y ampliar su ministerio en favor de las personas en situación de desplazamiento, particularmente en aras de capacitar a las personas para recuperar la independencia económica. ¿Puedo hacerle algunas preguntas acerca de sus habilidades?

- Para comenzar, quisiera saber si usted es un "profesional".
Cabe aclarar que, para los propósitos de este inventario, la palabra "profesional" no se limita a personas que estudiaron una carrera universitaria (sea tecnólogo o pregrado etc.) sino que también contempla a personas que adquirieron habilidades profesionales a través de la experiencia al trabajar en cierta área.

- Sí - No

En ambas introducciones se explica cuál es el propósito de la aplicación de cada uno de estos inventarios. Para ver con más detalle los inventarios para la línea de *Economía*, tanto para profesionales como para las PSD, véase los anexos D y E.

Imagen 14. Introducción al *Inventario de habilidades* para no profesionales en la línea de *Economía*

Inventario de habilidades

Hola. En el momento, estamos explorando las posibilidades para la creación de proyectos productivos en nuestra comunidad, especialmente con el propósito de apoyar el desarrollo económico de personas en situación de desplazamiento. Por lo tanto, estamos hablando con la gente de la comunidad acerca de sus habilidades. Con esta información, esperamos dimensionar cómo las personas pueden mejorar el barrio, encontrar trabajo o iniciar negocios. ¿Puedo hacerle algunas preguntas acerca de sus habilidades?

Sí _____

No _____

Posteriormente, se elaboró las “Instrucciones para el Administrador del *Inventario de habilidades* de la línea de *Economía*” (véase anexo H), tomando como base las “Instrucciones para el Administrador del *Inventario de habilidades*” para la línea de *La misión y el ministerio de la iglesia* (véase anexo F). A este se le hizo pequeñas modificaciones para que fueran aplicables al *Inventario* de Profesionales para la línea de *Economía*.

Estas modificaciones tienen que ver con la carga de la versión del *Inventario* digital al servidor *ODK Aggregate* y con algunos asuntos de la configuración para su uso en la aplicación *ODK Collect*. Se decidió usar una sola versión de las “Instrucciones para el administrador del *Inventario de habilidades*” tanto para el *Inventario* para profesionales como para el *Inventario* para personas en situación de desplazamiento. Sin embargo, para

las “Instrucciones para el entrevistador” si fue necesario crear dos Instrucciones, una para el *Inventario* para profesionales (véase anexo I) y otra para el *Inventario* para personas en situación de desplazamiento (véase anexo J), partiendo de las Instrucciones para el Entrevistador del *Inventario de habilidades* de la línea de “*La misión y el ministerio de la Iglesia*” (véase anexo G). A estas dos versiones de las “Instrucciones para el entrevistador” también se les hizo cambios en las introducciones de ambos documentos, las cuales explican cuál es el propósito de ambos y se les hizo cambios que tienen que ver con la configuración de la aplicación *ODK Collect*.

Después de efectuar todos estos cambios en la versión de papel se prosiguió a implementarlos en la versión digital, aplicándolos en un formulario con formato XLS en hojas de cálculo de Excel. Cabe resaltar que en cada una de las versiones de las “Instrucciones para el administrador del *Inventario de habilidades*” se incluyeron imágenes de cada paso que el Administrador del *Inventario de habilidades* debe llevar a cabo con el fin de ser más claros y así facilitarles el proceso de la creación del servidor *ODK Aggregate* y el manejo de la aplicación *ODK Collect*.

Dinámica del *Inventario de habilidades* en versión de papel y versión digital. Se requiere entre quince y veinte minutos para aplicar el *Inventario* a una persona. La ventaja de la versión en papel es que requiere menos preparación; la desventaja es que se tiene que tabular los resultados manualmente. La ventaja de la versión digital es que la tabulación se hace automáticamente; la desventaja es que requiere el uso de un celular. Otra ventaja de la versión digital es que esta permite tomar fotos al entrevistado y su ubicación a través del GPS. Además, el *Inventario* digital tiene una función de lógica de omisión, es decir, se

puede saltar bloques o secciones de preguntas de manera automática si estas no aplican a la persona entrevistada, lo cual facilita la aplicación de dicho *Inventario*.

Teniendo en cuenta de que en muchos casos se aplicará el *Inventario de habilidades* en la versión de papel, se elaboró dos documentos en hojas de cálculo de Excel para facilitar la tabulación manual, una para el *Inventario de habilidades* para profesionales y otro para el *Inventario de habilidades* para no profesionales. Estos formatos los puede encontrar en la página web del proyecto de *Fe y Desplazamiento* en el siguiente link:

<http://www.feydesplazamiento.org/materiales/misiologia/material-de-apoyo>.

Estos formatos cuentan con todas las habilidades mencionadas en el *Inventario de habilidades* de modo que el Administrador del *Inventario* tiene que ingresar en distintas columnas el nombre de cada persona encuestada. Después identifica cada respuesta afirmativa dada por la persona e ingresa el número "1" en cada celda que corresponde a la habilidad que la persona respondió de manera afirmativa. Si la persona contestó de manera negativa, deja la celda vacía. Así, los totales de las respuestas afirmativas a cada una de las habilidades se irán tabulando en la columna que está al extremo de la parte derecha de la tabla.

Por lo anterior, si es factible, se recomienda la aplicación del *Inventario* de manera digital. Ahora, si se decide usar la versión digital, las personas tendrán a su alcance las instrucciones para realizar el *Inventario* de una manera óptima a través de la aplicación móvil *ODK Collect*. Cabe recordar que en cada comunidad en la que se aplique el *Inventario* debe haber alguien que cumpla la función de Administrador del mismo, el cual tendrá a su disposición las respectivas instrucciones para así tener mayores garantías de un buen funcionamiento de esta herramienta.

Conclusión

Al final de este capítulo se puede concluir que la adaptación de dos herramientas de ABCD como lo son el juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades* permiten llevar a la práctica algunos fundamentos teóricos expuestos anteriormente. Es decir, mediante las explicaciones de cómo se han adaptado al contexto colombiano estas dos herramientas de ABCD, se ha argumentado que su adaptación son un medio para generar espacios en el que los fundamentos teóricos de esta tesis (misión integral de la iglesia y ABCD) convergen. Esta convergencia se da mediante la movilización de los laicos de las iglesias cristianas en acciones concretas que benefician a las personas en situación de desplazamiento, y la movilización de las mismas personas en situación de desplazamiento en acciones que buscan su propia recuperación.

5. Implementación y hallazgos del juego *Podemos* y del *Inventario de habilidades* como herramientas de ABCD

Introducción

En el capítulo anterior se presentaron el juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades* como dos herramientas de ABCD que podían contribuir de dos maneras. En primer lugar, contribuyen en la movilización de los laicos en el cumplimiento de la misión integral de la iglesia mediante la identificación y uso de sus habilidades, todo con el fin de ayudar en la recuperación de las personas en situación de desplazamiento. En segundo lugar, contribuyen en el reconocimiento de las habilidades y talentos propios por parte de las personas en situación de desplazamiento, con el propósito de que estas se movilicen y contribuyan en su propia recuperación. Al mismo tiempo, en este capítulo se explicó de manera detallada cómo se adaptaron el juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades* al contexto colombiano.

Por consiguiente, uno de los objetivos de este capítulo es exponer la manera en que el juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades* fueron implementados en algunas comunidades piloto con el acompañamiento de la línea de *La misión y ministerio de la iglesia* dentro del proyecto de *Fe y Desplazamiento*. Se procura además, mostrar los descubrimientos que se obtuvieron luego de ser evaluada la implementación del juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades*.

Con el fin de lograr el objetivo propuesto, primero se mostrará cómo se llevó a cabo la implementación de estas dos herramientas por parte de algunas comunidades piloto. Luego se explicará la herramienta que se usó para evaluar esta implementación. Finalmente, se

expondrán los resultados encontrados en la evaluación que se hizo de la implementación del juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades*.

Implementación del juego *Podemos* y del *Inventario de habilidades*

Dentro del contexto del proyecto de *Fe y Desplazamiento* a comienzos del mes de abril del año 2018 se envió el juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades* a las seis comunidades piloto de este proyecto. Estas comunidades son las siguientes:

1. El Granizal (Antioquia): en la iglesia *Comunidad Cristiana El Shalom*. La comunidad de El Granizal está ubicada entre los municipios de Medellín y Bello.
2. Puerto Libertador (Córdoba): en las iglesias *El Libertador* y *Torre Fuerte*.
3. Piendamó (Cauca): en iglesias de la denominación Iglesia Cristiana Evangélica Nasa, específicamente en las comunidades *Grandeza de Dios* y *Mata Redondo*.
4. Tierralta (Córdoba): en la iglesia *Cristo el Rey* y en pequeñas iglesias en los asentamientos del corregimiento de Batata.
5. Cartagena (Bolívar): en la iglesia *Centro Evangélico de Blas de Lezo*.
6. Bogotá (Cundinamarca): en las iglesias *El Encuentro* de la Alianza Cristiana y Misionera Colombia (en el barrio El Polo Club) y *El Redil* (una congregación de las Asambleas de Dios en Fontibón).

Entre el mes de abril y septiembre de 2018 se llevó a cabo la implementación del juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades* por parte de las comunidades piloto que hacen parte del proyecto de *Fe y Desplazamiento*. Entre tanto, se estuvo elaborando la herramienta que se iba a usar para evaluar la implementación del juego *Podemos* y del *Inventario de habilidades* en las comunidades ya mencionas.

Herramienta de evaluación cualitativa del juego *Podemos* y del *Inventario de habilidades*

Con el fin de evaluar y dimensionar los resultados y el impacto de la implementación del juego *Podemos* y del *Inventario de habilidades*, se optó por un diseño de investigación cualitativo que se llevó a cabo a través de unas entrevistas. Después de que algunas comunidades implementaron el juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades*, algunos integrantes del equipo de la línea de *La misión y ministerio de la iglesia* viajaron desde finales del mes de mayo hasta mediados del mes de julio del año 2018 a estas comunidades. Estos viajes se aprovecharon para realizar algunas de estas entrevistas. Otras entrevistas se llevaron a cabo a través de Skype. Para la realización de estas entrevistas, se requirió la elaboración de un protocolo que fue aprobado por el Comité de Ética de la FUSBC (véase el protocolo de la entrevista en anexo K).

La dinámica de la aplicación de esta herramienta de evaluación, es decir, la entrevista sobre el juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades*, se explica a continuación.

Estas entrevistas iban dirigidas al facilitador del currículo *La misión integral de la iglesia*, al administrador del *Inventario de habilidades* y a los pastores principales de las iglesias que hacen parte de las comunidades ya mencionadas al principio de este capítulo. Debe hacerse la salvedad de que estos últimos aplicaban para la entrevista solo en el caso de que hubiesen participado en el currículo. Estas entrevistas se realizaron de manera presencial y eran semiestructuradas, fueron grabadas en audios y posteriormente transcritas, y tuvieron una duración de entre 15 a 30 minutos.

Hallazgos del juego “Podemos” y del “Inventario de habilidades”

A continuación, se presentarán cada una de las preguntas realizadas en las entrevistas y acto seguido se mostrarán los respectivos hallazgos que surgieron de las respuestas de los entrevistados.

1. ¿Encontró usted algún beneficio en la realización del juego *Podemos*? Sí, no y ¿por qué?

- **En caso afirmativo, ¿qué beneficio(s)?**

Antes de mencionar los beneficios de la realización del juego *Podemos* es importante mencionar que los entrevistados reconocieron que la actividad del juego *Podemos* fue divertida, muy buena y agradable, llena de risas, jocosidad y de experiencias.¹¹⁶

Algunas de las contribuciones del juego *Podemos* consistieron en que los participantes recordaron habilidades que tenían y habían olvidado,¹¹⁷ reconocieron la abundancia de habilidades que había en su congregación¹¹⁸ e identificaron habilidades de sus compañeros

¹¹⁶ Fabián Orjuela Pabón (pastor en la iglesia *El Encuentro* en la ciudad de Bogotá), entrevista con Steban Villadiego, Medellín, 21 de septiembre de 2018; Deiner Espitia (pastor de la iglesia *Torre Fuerte* en el municipio de Puerto Libertador y facilitador del currículo *La misión integral de la iglesia*), entrevista con Steban Villadiego, Puerto Libertador, 15 de junio de 2018; Ramón González Yanes (pastor de la iglesia *Cristo el Rey* en el municipio de Tierralta), entrevista con Steban Villadiego, Medellín, 31 de agosto de 2018; Jaider Mercado (administrador del *Inventario de habilidades* del currículo *La misión integral de la iglesia* en la iglesia *El Libertador* en el municipio de Puerto Libertador), entrevista con Steban Villadiego, Puerto Libertador, 15 de junio de 2018; Nicolai Orjuela Pamplona (facilitador y administrador del *Inventario de habilidades* del currículo *La misión integral de la iglesia* en la iglesia *El Encuentro* en la ciudad de Bogotá), entrevista con Steban Villadiego, Medellín, 22 de septiembre de 2018; Walberto Yeneris, (facilitador y administrador del *Inventario de habilidades* del currículo *La misión integral de la iglesia* en la iglesia *Cristo el Rey* en el municipio de Tierralta), entrevista con Steban Villadiego, Medellín, 1 de agosto de 2018; Stefanith Castro (administradora del *Inventario de habilidades*, co-facilitadora del currículo *La misión integral de la iglesia* y co-investigadora del proyecto *Fe y Desplazamiento*), entrevista con Christopher M. Hays, Bogotá, 6 de julio de 2018.

¹¹⁷ Castro, entrevista; Espitia, entrevista; González Yanes, entrevista.

¹¹⁸ Espitia, entrevista; González Yanes, entrevista; Castro, entrevista; Olger González Padilla (pastor principal de la iglesia *El Libertador* en el municipio de Puerto Libertador), entrevista con Steban Villadiego, Puerto Libertador, 15 de junio de 2018.

que antes no conocían —incluso de aquellos que no participaron— por medio de la sección “Conocemos quién puede”.¹¹⁹ Por ejemplo, un pastor que cumplió el papel de facilitador del currículo dijo lo siguiente: “[El juego *Podemos*] como pastor me permitió poder reconocer a varios hermanos de la congregación, desde el punto de vista de sus habilidades, ah, de sus profesiones y artes y oficios”.¹²⁰ Otro pastor dijo lo siguiente:

El juego *Podemos* nos permitió descubrir... un sinnúmero de habilidades que tanto los hermanos de la iglesia *El Libertador* como los de *Torre Fuerte* tienen. Es más, ahora la iglesia *El Libertador* está haciendo unos trabajos materiales, y la mayoría de los que están ejerciendo ese trabajo son personas de *Torre Fuerte* que en su momento dijeron ‘podemos’.¹²¹

Sobre este reconocimiento de la abundancia de habilidades un pastor afirmó: “Bueno, de hecho, no no [*sic*] sabía que habían [*sic*] tantas habilidades y de hecho, todos los que estábamos ahí nos dimos cuenta, ¿cierto? Y esa fue la, el boom del juego, el broche del juego, exactamente.”¹²² Asimismo, el juego permitió que se reflexionara en la necesidad de aprender a conocer a las personas que asisten a la iglesia de manera más integral.¹²³

Otro beneficio importante del juego *Podemos* es que este ayudó a que los participantes, a la luz de la abundancia de habilidades percibidas, logaran identificar en qué áreas ellos pueden servir en la iglesia, y al mismo tiempo se sintieron motivados a usar dichas habilidades al servicio de otros, especialmente con las PSD.¹²⁴ Hay que mencionar también que el juego contribuyó a que, además de reconocer la abundancia de habilidades, algunos

¹¹⁹ David López (pastor principal en la iglesia El Redil en la ciudad de Bogotá), entrevista con Christopher M. Hays, Bogotá, 6 de julio de 2018.

¹²⁰ López, entrevista.

¹²¹ Espitia, entrevista.

¹²² González Padilla, entrevista.

¹²³ López, entrevista.

¹²⁴ González Padilla, entrevista.

pastores empezaran a categorizar y clasificar las habilidades que existen en sus congregaciones,¹²⁵ lo cual a su vez permitiría “proponer actividades o ministerios... teniendo en cuenta esas habilidades.”¹²⁶

2. ¿Encontró usted utilidad en la aplicación del *Inventario de habilidades*? Sí, no y ¿por qué?

- **En caso afirmativo, ¿qué utilidad(es)?**

Una de las utilidades que se mencionó respecto al *Inventario de habilidades* es que este “es una herramienta que permite estructurar a la iglesia de manera ministerial y a la vez ayuda a que cada miembro de la congregación sirva de acuerdo a sus capacidades, habilidades y de acuerdo a su vocación.”¹²⁷ De hecho, algunos de los pastores entrevistados consideran muy útil el *Inventario de habilidades* hasta el punto de afirmar que van a aplicar el Inventario a toda la iglesia. Sobre lo anterior cabe señalar que uno de los entrevistados afirmó que el *Inventario de habilidades* le permite reconocer que se puede hacer un trabajo integral tanto en la iglesia como con las PSD, a la luz del descubrimiento de las habilidades de la congregación.¹²⁸

Ahora bien, hay que resaltar que el *Inventario de habilidades* no solo ayuda a identificar en qué posibles ministerios los miembros de las congregaciones están en capacidad de trabajar de acuerdo a sus habilidades, sino que también ayuda a identificar en

¹²⁵ González Padilla, entrevista; González Yanes, entrevista.

¹²⁶ González Yanes, entrevista.

¹²⁷ González Padilla, entrevista.

¹²⁸ Yeneris, entrevista.

qué ministerios los miembros de las congregaciones no están en capacidad de trabajar en ciertas áreas. Al respecto, un pastor entrevistado dijo lo siguiente:

Bueno, la otra utilidad es, es como la contraparte, es decir, me ayuda a no colocar personas en un servicio equivocado, o sea, no colocar a alguien a hacer algo para lo cual no fue formado, no tiene vocación para eso.¹²⁹

Hay que mencionar además, que la aplicación del *Inventario de habilidades* motivó y ayudó a líderes de algunas iglesias a crear una base de datos de las habilidades de sus miembros con el fin de recurrir a ella cuando se requiera el servicio de las habilidades de alguna persona.¹³⁰ Un facilitador y administrador del *Inventario de habilidades* afirmó que es muy útil, además, que este *Inventario* se pueda realizar a través de una aplicación móvil ya que facilita tener la información rápidamente, sin necesidad de digitarla.¹³¹

Por otro lado, el facilitador y administrador del *Inventario de habilidades* antes mencionado afirmó que algo negativo del *Inventario de habilidades* tiene que ver con el servidor que se usa para tabular la información, pues este no permite tener dicha información de manera estructurada y de fácil acceso por medio de un documento de Excel. Lo anterior es un elemento importante a considerar para el mejoramiento del *Inventario de habilidades*.

Por otra parte, al inicio del *Inventario de habilidades* para profesionales se afirma que la palabra ‘profesional’ no se limita a personas que estudiaron una carrera universitaria, sino que también contempla a personas que adquirieron habilidades profesionales a través de la experiencia al trabajar en cierta área. La declaración anterior, de acuerdo a los

¹²⁹ González Padilla, entrevista.

¹³⁰ Orjuela Pabón, entrevista; Mercado, entrevista; González Yanes, entrevista.

¹³¹ Orjuela Pabón, entrevista.

entrevistados, ayudó a los participantes del *Inventario de habilidades* a sentirse seguros de las capacidades que con el tiempo y la práctica los llevó a profesionalizarse en un área específica. Esto permitió que esta clase de profesionales reconocieran que no necesitaban tener un título profesional para ayudar a las PSD.¹³² A este respecto, un pastor hizo la siguiente afirmación:

Cuando nosotros nos acercamos a la persona y le decimos: en nuestra iglesia estamos creando un ministerio para trabajar con personas en situación de desplazamiento, ¿te gustaría, te gustaría poner tus habilidades, tus talentos, a disposición de este ministerio? Y cuando estas personas escuchan esto se sienten útiles y se sienten incluidas. En nuestra iglesia, en nuestro contexto hay una, un porcentaje muy alto de analfabetismo y saber que, aunque no saben leer, no sabe [*sic*] escribir pero que saben hacer muchas cosas como tejer sombreros, hacer hamacas y cuando nosotros le hablamos de esto, se alegran, los ve uno muy animado [*sic*] en esta parte. Entonces sí, el *Inventario de habilidades* fue bastante útil y muy incluyente.¹³³

3. ¿El juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades* ha influenciado su percepción respecto a los miembros de su congregación?

- **En caso afirmativo, ¿de qué manera?**

El *Inventario de habilidades* ayudó a reconocer que no se debe subestimar a las personas que hacen parte de la comunidad. Al respecto un pastor dijo lo siguiente:

No sabía que tenía tanto potencial en la iglesia, no sabía que los hermanos podían hacer tantas cosas, y nuestra perspectiva a veces como pastores es limitarnos solamente a los dones espirituales y ministeriales dentro de la iglesia, ¿cierto? Y nos enfocamos más por quién puede ser diácono, por quién puede enseñar, por quién puede dirigir una escuela dominical, quién puede cantar, quién puede orar, pero en lo que tiene que ver con sus talentos o con sus conocimientos y la forma en cómo ellos pueden ayudarnos a surgir, no lo tenemos casi en cuenta. Sabes quién hace trabajos de albañilería y con eso nos conformamos, pero hay hermanos que saben de electricidad y no sabía que sabían de electricidad. Entonces creo que la perspectiva de uno es como, uno está subestimando a los miembros.¹³⁴

¹³² Espitia, entrevista; Castro, entrevista.

¹³³ Espitia, entrevista.

¹³⁴ Espitia, entrevista.

A su vez, el *Inventario de habilidades*, como parte integral de las lecciones del currículo *La misión integral de la iglesia*, permitió que los líderes que participaron reconocieran que necesitaban asumir el reto de potencializar aquellas habilidades que estaban apocadas, invitándolas a poner en práctica y desarrollar dicha habilidad.¹³⁵ Además, un pastor reconoció que antes de aplicar el juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades* veía a algunos de sus miembros como personas que no estaban muy dispuestas a servir pero que, una vez que ellos realizaron el juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades*, pudo notar en ellos una gran disposición en servir.¹³⁶

Por otra parte, el juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades* permitieron identificar las habilidades de los miembros de las congregaciones en función de lo que hacen en su vida cotidiana, sus profesiones, sus oficios, y no solo en función de su servicio voluntario en la iglesia. Al respecto, un pastor entrevistado expresó lo siguiente:

Este juego me abre una, como se llama eso, un abanico de posibilidades en el servicio, no solamente es un miembro maduro el que enseña la Palabra, o el que dirige una escuela dominical, sino también aquel que puede hacer uso de aquel que de pronto es ingeniero eléctrico o técnico en electricidad que pueda ayudar a organizar el, un circuito eléctrico en una casa de alguien con escasos recursos, que esa puede ser su ayuda. No está enseñando la Palabra pero la está viviendo en ese caso.¹³⁷

Asimismo, hubo el reconocimiento de que el juego *Podemos* es muy útil en el sentido de que logra definir posibles maneras en que las personas pueden servir en la iglesia en tan poco tiempo. Sobre esto un pastor dio la siguiente afirmación:

Veníamos tratando que de que cada quien pudiera reconocer cuáles eran sus dones, sus habilidades y las experiencias que ha tenido que pueden servir para beneficiar a otras personas, al cuerpo de Cristo. Pero esta herramienta es muy práctica, o sea, es más dinámica, esta herramienta es más dinámica para obtener eso y no se necesita de pronto

¹³⁵ Castro, entrevista.

¹³⁶ González Yanes, entrevista.

¹³⁷ González Padilla, entrevista.

tanto, tanta teoría, no se necesita tanta teoría para encontrar en qué las personas pueden servir. La herramienta *Podemos* es muy práctica porque en un solo juego se puede obtener eso. Digamos que lo que yo tenía en uno, dos o tres meses conseguía, lo conseguía, de clases y de discipulado, y con esta herramienta lo conseguimos en un juego que demora, por mucho por mucho, demora hora, hora y media.¹³⁸

Otro asunto importante por mencionar respecto al juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades*, es que estos lograron cambiar la perspectiva de una iglesia que está compuesta mayormente por personas en situación de desplazamiento. Esta iglesia pasó de una actitud asistencialista a reconocer que tenía habilidades que podía usar para sobreponerse a su situación. El pastor de esta iglesia explicó su cambio de perspectiva de la siguiente manera:

El juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades* nos confronta... Nos hace ver algo que no estábamos viendo, porque solamente estábamos en el papel y en el rol de desplazado, esperando de que alguien de afuera viniera y pusiera sus habilidades al servicio nuestro, pero ahora nos damos cuenta que tenemos habilidades que debemos poner al servicio de los demás. Entonces, sí, la perspectiva de los líderes que participaron en este currículo, ha cambiado bastante.¹³⁹

4. ¿Cree usted que la aplicación del *Inventario de habilidades* ha llevado a los miembros de la congregación a reconocer que ellos personalmente tienen habilidades que pueden poner al servicio y beneficio de las personas en situación de desplazamiento? Sí, no y ¿por qué?

- **En caso afirmativo, ¿cómo cree usted que la identificación de la riqueza de habilidades, profesionales y personales, que ya existen en su congregación puede contribuir en esfuerzos participativos que contribuyan y beneficien a la comunidad desplazada? Mencione algunos ejemplos específicos.**

¹³⁸ González Padilla, entrevista.

¹³⁹ Espitia, entrevista.

La mayoría de los entrevistados concluyeron que efectivamente la aplicación del *Inventario de habilidades* ha llevado a los miembros a reconocer que a través de sus habilidades tienen mucho que aportar para beneficio de las PSD.¹⁴⁰ Tocante a esto un pastor dijo lo siguiente:

Personas con conocimientos de administración de empresas, formulación de proyectos, eh, pueden realizar un gran aporte, por ejemplo, si desarrollamos un programa de recuperación económica para estas comunidades. Ah, personas que vienen de la rama de la psicología, eh, y afines como lo identificamos con el *Inventario de habilidades*, pueden contribuir en talleres u [sic] ejercicios que lleven a que estas personas superen traumas del pasado, ¿no? del desplazamiento. Eh, también, ah estoy hablando de profesionales, pero por otro lado hay personas que tienen diferentes oficios, desarrollan diferentes oficios. Un ejemplo, personas con un alto conocimiento técnico en temas de panadería y estos son oficios que en definitiva también pueden aportar cuando se quieran desarrollar micro proyectos productivos, eh, y esta combinación digamos de saberes, claro que nos facilita un poco, eh, el poder desarrollar o implementar un programa para la recuperación de las personas en situación de desplazamiento.¹⁴¹

Asimismo, los entrevistados afirmaron que la mayoría de las personas a quienes se les aplicó el *Inventario de habilidades* se sintieron motivadas y reconocieron que pueden ayudar a las PSD a través de sus habilidades.¹⁴² Los participantes han sido sensibilizados y concientizados a que, a partir de sus habilidades profesionales, talentos y experiencias, pueden contribuir en el beneficio de personas en situación de vulnerabilidad y de la iglesia misma,¹⁴³ y que no necesariamente es el pastor quien debe dirigir o encargarse de un ministerio específico a favor de estas personas, sino que ellos también lo pueden hacer a

¹⁴⁰ Castro, entrevista; Espitia, entrevista; Mercado, entrevista; González Yanes, entrevista; Yenéris, entrevista; González Padilla, entrevista; Orjuela Pabón, entrevista; Orjuela Pamplona, entrevista; Luis Carlos Sierra (entrevistador del *Inventario de habilidades* del currículo *La misión integral de la iglesia* en la iglesia *Cristo el Rey* en el municipio de Tierralta), entrevista con Christopher M. Hays, Tierralta, 29 de junio de 2018.

¹⁴¹ Espitia, entrevista.

¹⁴² Espitia, entrevista; Mercado, entrevista; González Padilla, entrevista; Yenéris, entrevista; Castro, entrevista; Sierra, entrevista.

¹⁴³ Orjuela Pabón, entrevista; González Padilla, entrevista; Yenéris, entrevista; Espitia, entrevista.

partir de sus habilidades y capacidades profesionales y personales.¹⁴⁴ Al respecto una de estas personas afirmó que pueden beneficiar a estas personas en situación de vulnerabilidad enseñándoles sus habilidades para que ellos puedan generar ingresos a partir de las nuevas habilidades adquiridas.¹⁴⁵

Un pastor, cuya iglesia se encuentra en un contexto rural, dijo que el *Inventario de habilidades* llevó a considerar a algunos miembros de la iglesia que a pesar de que no tienen carreras universitarias, técnica o tecnológica, ellos pueden poner al servicio de las personas en situación de desplazamiento su experiencia y habilidades en la creación de microempresas y asistencia de cultivos agrícolas.¹⁴⁶ En esta misma línea, otro pastor dijo que en su congregación hay muchas personas que no son profesionales y que estas personas han ayudado a PSD de su iglesia a través de sus habilidades personales, específicamente en lo que tiene que ver con el mejoramiento de vivienda de estas PSD así como el mejoramiento de vivienda de adultos mayores de la comunidad, tanto cristianos como no cristianos.¹⁴⁷

Cabe resaltar que el *Inventario de habilidades* tuvo un impacto que no se esperaba en una comunidad. En esta iglesia, quienes participaron del *Inventario* vieron la necesidad de pedir perdón a Dios porque observaron que tenían abundancia de habilidades, pero a pesar de que sí estaban haciendo una labor social, esta la llevaban a cabo con las mismas personas a un grupo limitado.¹⁴⁸

¹⁴⁴ González Padilla, entrevista; González Yanes; Espitia, entrevista.

¹⁴⁵ Mercado, entrevista.

¹⁴⁶ Espitia, entrevista.

¹⁴⁷ González Yanes, entrevista.

¹⁴⁸ Espitia, entrevista.

No obstante a todo lo positivo mencionado anteriormente, hay que señalar algo negativo que uno de los entrevistados mencionó. Este entrevistado afirmó que si bien es cierto que la aplicación del *Inventario de habilidades* puede llevar a los miembros de una congregación a reconocer que tienen habilidades que pueden poner al servicio y beneficio de las personas en situación de desplazamiento, también es cierto que es un gran desafío pasar de la identificación de habilidades al compromiso con la misión integral en favor de las poblaciones en situación de desplazamiento. Él arguye que hay una gran distancia entre reconocer las habilidades y comprometerse a usarlas para ayudar a las comunidades desplazadas.¹⁴⁹

5. ¿Qué parte(s) del *Inventario de habilidades* le pareció difícil de aplicar?

Uno de los administradores del *Inventario de habilidades* reconoció que las instrucciones estaban bien hechas.¹⁵⁰ Además, otro administrador del *Inventario* destacó que haber dado ejemplos en las instrucciones de cada paso a seguir, facilitó el proceso de la creación del servidor *ODK Aggregate* y de la ejecución del *Inventario* por medio de la aplicación móvil *ODK Collect*.¹⁵¹ Sin embargo, hay algunos comentarios negativos respecto al *Inventario de habilidades* que deben considerarse.

En dos comunidades piloto hubo dificultad con la ejecución del *Inventario* mediante la aplicación móvil *ODK Collect*. Esta dificultad se presentó debido a que en las instrucciones no se dijo explícitamente que se debía crear un usuario y una contraseña, y no se aclaró que no se debía usar el que se daba de ejemplo.¹⁵² Por lo tanto, las personas que aplicaron el

¹⁴⁹ López, entrevista.

¹⁵⁰ Castro, entrevista.

¹⁵¹ Orjuela Pamplona, entrevista.

¹⁵² Castro, entrevista; Espitia, entrevista.

Inventario de habilidades pensaron que se debía usar el usuario y la contraseña que se daba en el ejemplo de las instrucciones, lo cual, en una de estas comunidades generó pérdida de la información y tiempo. Esto hizo que el trabajo se duplicara ya que tuvieron que realizar el *Inventario* nuevamente.¹⁵³ En cuanto a esto, hay que mencionar que ya se hicieron las correcciones pertinentes en las respectivas instrucciones. Otro aspecto mencionado que se debe mejorar es lo relacionado con la tabulación de los inventarios diligenciados, pues para la mayoría de los Administradores del *Inventario* fue algo difícil de realizar.¹⁵⁴

6. ¿Qué sugerencias da usted para mejorar el *Inventario de habilidades*?

- **¿Cree que se deba anexar otra(s) categoría(s) al *Inventario* o anexar otras habilidades a las categorías ya existentes?**
 - **En caso afirmativo, ¿cuáles?**

Los entrevistados hicieron varias sugerencias para mejorar el *Inventario*, entre ellas, que se piense en generar un instrumento más asequible que permita sistematizar mucho mejor la información obtenida a través del *Inventario de habilidades*.¹⁵⁵ En esta misma línea también se sugirió crear una tabla que permite tener unos criterios más específicos para que las personas, después haber hecho el *Inventario*, puedan tener claro a cuál de las líneas ellos deben pertenecer.¹⁵⁶

Otra sugerencia que parece pertinente tiene que ver la presentación del formato en físico ya que tiene muchas hojas pues el espacio y el interlineado es muy amplio. Se afirma que lo anterior estropea un poco la lectura ya que hay que pasar rápidamente de una página

¹⁵³ Castro, entrevista.

¹⁵⁴ Orjuela Pamplona, entrevista; Castro, entrevista; González Padilla, entrevista; Mercado, entrevista.

¹⁵⁵ Orjuela Pamplona, entrevista.

¹⁵⁶ Orjuela Pamplona; Orjuela Pabón, entrevista.

a otra. Se sugiere aprovechar más los espacios y así acortar la extensión de hojas del *Inventario de habilidades* para que la persona que haga la entrevista no tenga la percepción de que es algo muy extenso.¹⁵⁷ En esta misma línea, un entrevistado sugirió disminuir las preguntas del *Inventario* ya que, según su criterio, estas son muchas, y entre menos preguntas es mejor.¹⁵⁸ Este mismo entrevistado sugirió que sería bueno que el *Inventario de habilidades* lo pueda manejar una persona que sea psicóloga para que ayude a los entrevistados a tener un perfil laboral bien definido y que a partir de allí se decida que personas tienen la capacidad de liderar cada una de las líneas.

Además de lo anterior, en lo que respecta a las instrucciones dadas, se sugiere hacer videos que expliquen las instrucciones que están en formato PDF.¹⁵⁹ También se sugiere hacer actualizaciones periódicas a las instrucciones ya que algunas de las plataformas que se utilizan cambian constantemente.¹⁶⁰ Asimismo, un entrevistado sugirió que la terminología que se usa para algunas habilidades sea más contextual, explícita y menos ambigua. Por ejemplo: tostar, enyesar.¹⁶¹

Por otra parte, un entrevistado sugirió anexar la habilidad de *enfermería* a la categoría de *Cuidar a personas enfermas, discapacitadas o de la tercera edad* ya que, si bien, existe la habilidad de cuidar ancianos y enfermos, no es lo mismo que enfermería. Otro entrevistado sugirió anexar las habilidades de *Psicopedagogía* y *Atención a la primera infancia* en la categoría de *Otros*.

¹⁵⁷ Castro, entrevista.

¹⁵⁸ Orjuela Pamplona, entrevista.

¹⁵⁹ Mercado, entrevista; Castro, entrevista.

¹⁶⁰ Castro, entrevista.

¹⁶¹ González Padilla, entrevista.

Conclusión

Se puede concluir que la implementación del juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades* como herramientas de ABCD, evidentemente han impactado a las personas de las comunidades piloto que participaron en dicha implementación. Los participantes a través del juego *Podemos* y del *Inventario de habilidades* reconocieron la abundancia y multiplicidad de habilidades, talentos, dones y recursos con los que ellos de manera particular y como iglesia tienen. Dicho reconocimiento ha motivado a estas personas a poner dichas habilidades, talentos, dones y recursos al servicio de sus iglesias y de las PSD para así aportar al florecimiento integral de estas personas en situación de vulnerabilidad.

6. Conclusión

La pregunta que guió esta investigación fue la siguiente: ¿cómo se puede movilizar a los laicos de las iglesias evangélicas y a las mismas personas en situación de desplazamiento para construir iniciativas que busquen la recuperación integral de las personas que viven en situación de desplazamiento sin caer en asistencialismo y revictimización de estas personas? La tesis que enmarcó esta investigación se centró en la importancia de movilizar a los laicos de las iglesias evangélicas de Colombia para responder a la problemática del desplazamiento forzado, y en la importancia de movilizar simultáneamente a las personas en situación de desplazamiento en aras de su propia recuperación, siendo esta movilización el resultado de una integración de la teología de la misión integral de la iglesia y la teoría de ABCD.

En el segundo capítulo de esta investigación se dio respuesta a la pregunta que guió esta investigación, la cual se menciona arriba, mediante una reflexión bíblica-teológica. Esta reflexión afirmó, en primer lugar, que, en obediencia a su misión integral, la iglesia (en especial los laicos) tiene la responsabilidad de responder al flagelo del desplazamiento forzado en Colombia creando o apoyando ministerios que trabajan en favor de las PSD.

Esta respuesta de la iglesia debe mostrar una preocupación que va más allá del aspecto espiritual, pues en vista de que las necesidades de las PSD son integrales, la iglesia debe preocuparse de manera integral por ellos. Por tanto, la iglesia debe preocuparse también por la dimensión física, psicológica, social, etc. de la persona en situación de desplazamiento. Un argumento que favorece esta afirmación es el interés preferencial que tuvieron tanto Dios el Padre como Jesús en las distintas dimensiones de la vida de las personas más

vulnerables en el Antiguo y Nuevo Testamento, a saber, pobres, marginados, viudas, huérfanos y extranjeros.

En segundo lugar, la reflexión bíblico-teológica afirmó que las mismas personas en situación de desplazamiento tienen el poder, las capacidades y las habilidades para participar en su propia recuperación. En esta línea de pensamiento, se ha mostrado que, si bien es cierto que las personas en situación de desplazamiento tienen necesidades que deben ser atendidas, también es cierto que estas personas cuentan con habilidades, relaciones, recursos y la capacidad de transformar su situación para beneficio suyo y de su comunidad. Esta afirmación, en gran medida, advierte del peligro del asistencialismo cuando se ve a la persona en situación de desplazamiento “como alguien que no posee, que es indigente y necesitado.”¹⁶²

En consideración del peligro de incurrir en asistencialismo hacia las personas en situación de desplazamiento, en el tercer capítulo de esta investigación se mostró un modelo que se ha sugerido en otros contextos, el cual puede ayudar a no caer en el asistencialismo en el trabajo con las PSD. Este modelo es el *Asset-Based Community Development* —Desarrollo comunitario basado en habilidades— (ABCD).

El ABCD se definió como un enfoque de desarrollo comunitario que pretende orientar hacia la identificación de las habilidades, conocimientos, recursos, relaciones y potenciales con los que ya cuentan los individuos, las asociaciones y las instituciones que hacen parte de las comunidades vulnerables (como lo son las PSD). El propósito de esta identificación es que las mismas personas y comunidades vulnerables se movilen y procuren

¹⁶² Boff, *La fe en la periferia del mundo*, 194.

sobreponerse a su situación mediante el aprovechamiento de sus habilidades, conocimientos, recursos, relaciones y potenciales creando esfuerzos mancomunados que generen bienestar en sus vidas y comunidades.¹⁶³

Además de lo anterior, se presentó un contraste entre dos modelos de trabajo con personas en situación de vulnerabilidad: el modelo de desarrollo comunitario enfocado en las necesidades de las personas vulnerables y el modelo que se enfoca en las capacidades de estas personas (ABCD). Luego se argumentó que el primer modelo, el cual se basa en las necesidades de las personas vulnerables como las PSD, indirecta o inconscientemente genera asistencialismo, pues lleva a que estas sean concebidas y se conciban a sí mismas como personas incapaces que necesitan de otros para salir adelante. Por su parte, el segundo modelo (ABCD) hace que la comunidad y las mismas personas vulnerables (como las PSD) sean agentes activos que trabajan en favor de su propia recuperación.

Además, el ABCD es una manera en que los laicos de las congregaciones cristianas pueden llevar a cabo la misión integral de la iglesia, pues este modelo les permite identificar y movilizar las habilidades, dones, recursos y relaciones que pueden contribuir en el trabajo con las PSD. A este respecto, se dejó claro que el rol de los laicos no es imponer su agenda a las comunidades desplazadas, sino que su tarea corresponde en sumarse a lo que las personas o comunidades en situación de desplazamiento estén realizando para mejorar sus circunstancias.

En el cuarto capítulo de esta investigación se presentaron dos herramientas de ABCD que facilitan tanto la movilización de las personas en situación de desplazamiento para su

¹⁶³ Kretzmann y McKnight, *Building Communities from the Inside Out*, 6-7.

propia recuperación como la de los laicos de las iglesias en favor de las personas en situación de desplazamiento. Estas dos herramientas son el *Inventario de habilidades* y el juego *Podemos*. En consecuencia, se mostró la utilidad de estas dos herramientas.

Seguidamente se mostró cómo se adaptaron estas dos herramientas al contexto colombiano para que se ajustara a la realidad de dicho contexto con el fin de que pueda responder de una manera contextual al flagelo del desplazamiento forzado en Colombia.

En el desarrollo de este capítulo se afirmó que la implementación de estas dos herramientas ayuda a que los laicos identifiquen las habilidades que pueden usar en su iniciativa de aportar en la recuperación de las personas en situación de desplazamiento. Más aún, se afirmó que la implementación del juego *Podemos* y del *Inventario de habilidades*, contribuye a que las personas en situación de desplazamiento reconozcan sus propias habilidades y talentos, y que, a partir de este reconocimiento, ellas se movilicen para así contribuir personalmente o colectivamente en su recuperación.

Finalmente, en el quinto capítulo de esta investigación se procedió a exponer cómo fueron implementados el juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades* en algunas comunidades piloto que trabajan con personas en situación de desplazamiento. Por otra parte, también se menciona cuáles fueron los descubrimientos que se obtuvieron después que se evaluó la implementación del juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades*.

Del juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades*, como conjunto, se pueden destacar tres contribuciones que estos hicieron a quienes participaron de ellos. La primera contribución es que permitieron que los participantes reconocieran la abundancia de habilidades que había en su congregación. En segundo lugar, contribuyeron a que los participantes, a la luz de la abundancia de habilidades percibidas, logaran identificar en

qué áreas pueden servir tanto en la iglesia como en comunidades en situación de desplazamiento. En tercer lugar, lograron cambiar la perspectiva de una iglesia que mayormente está compuesta por personas en situación de desplazamiento. Estas personas inicialmente tenían una actitud asistencialista pues esperaban que de afuera vinieran otras personas a poner sus habilidades al servicio de ellos. Sin embargo, mediante estas dos herramientas, ellos llegaron a reconocer que tenían habilidades que podía usar para sobreponerse a su situación.

Además, de manera específica, el juego *Podemos* ayudó a que los participantes identificaran habilidades que no conocían de sus compañeros. Más aún, por medio de la sección “Conocemos quién puede”, permitió que se conocieran habilidades de aquellos que no participaron del juego.

Por su parte, el *Inventario de habilidades* ayudó a que las personas que participaron de él se sintieran seguras de las capacidades que tenían, las cuales con el tiempo y la práctica los llevó a profesionalizarse en un área específica, aun cuando no tienen un título universitario. Esto permitió a que estas personas reconocieran que no necesitaban tener un título profesional para ayudar a las personas en situación de desplazamiento.

Se considera que la mejor manera de concluir esta investigación es a través de las palabras de un pastor, las cuales de alguna manera evidencian el impacto que ha logrado la comprensión de la misión integral de la iglesia a través del currículo *La misión integral de la iglesia* y las dos herramientas de ABCD presentadas en este currículo, a saber, el juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades*. Las palabras de este pastor, cuyo ministerio se desarrolla en una congregación que está conformada principalmente por personas que han sufrido el flagelo del desplazamiento forzado, son las siguientes:

El juego *Podemos* y el *Inventario de habilidades* nos confronta... Nos hace ver algo que no estábamos viendo, porque solamente estábamos en el papel y en el rol de desplazado, esperando de que alguien de afuera viniera y pusiera sus habilidades al servicio nuestro, pero ahora nos damos cuenta que tenemos habilidades que debemos poner al servicio de los demás.¹⁶⁴

¹⁶⁴ Espitia, entrevista.

Bibliografía

- Boff, Leonardo. *La fe en la periferia del mundo*. Trad. de Jesús García-Abril. Bilbao, España: Sal Terrae, 1985.
- Bosch, David J. *Misión en transformación: cambios de paradigma en la teología de la misión*. Trad. de Gail de Atienza y equipo de traducción de la comunidad Kairós de Buenos Aires. Grand Rapids, MI: Desafío, 2000.
- Bovon, François. *El evangelio según San Lucas: 19,28-24,53*. Vol. IV. Biblioteca de estudios bíblicos, vol. 132. Salamanca: Sígueme, 2010.
- Breneman, Mervin. “La misión de Isaías”. En *Bases bíblicas de la misión: perspectivas latinoamericanas*, ed. René Padilla, 143-179. Buenos Aires: Nueva Creación, 1998.
- Centro Nacional de Memoria Histórica. *Una nación desplazada: Informe nacional del desplazamiento forzado en Colombia*. Bogotá: CNMH, 2015.
- Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación. *El despojo de tierras y territorios: aproximación conceptual*. Bogotá: Kimpres, 2009.
- Defensoría del Pueblo de Colombia. *Defensoría del Pueblo*.
<http://www.defensoria.gov.co/es/nube/noticias/7409/De-enero-a-junio-m%C3%A1s-de-17-mil-personas-han-sido-desplazadas-en-Colombia-seg%C3%BAAn-seguimiento-de-la-Defensor%C3%ADa-del-Pueblo.htm>. Último acceso 30 de septiembre de 2018.
- De Padilla, Catalina. “Los ‘laicos’ en la misión en el Nuevo Testamento”. En *Bases bíblicas de la misión: perspectivas latinoamericanas*, ed. René Padilla, 405-435. Buenos Aires: Nueva Creación, 1998.
- Fe y Desplazamiento. *¿Quiénes somos?* <http://www.feydesplazamiento.org/quienes-somos>. Último acceso 02 de julio de 2018.

----- *Juego Podemos para profesionales.*

<http://www.feydesplazamiento.org/materiales/mision/material-de-apoyo>. Último acceso 02 de octubre de 2018.

Fitzmyer, Joseph A. *El evangelio según Lucas, tomo III: traducción y comentario capítulos 8,22-18,14*. Trad. de Dionisio Mínguez. Madrid: Cristiandad, 1987.

Garay Salamanca, Luis et al. *Reparar de manera integral el despojo de tierras y bienes. El reto ante la tragedia humanitaria del desplazamiento forzado*. Vol. 5. Bogotá: Comisión de seguimiento a la política pública sobre desplazamiento forzado, 2009.

Kauer, Juan. “Desarrollo comunitario integral: un desafío lanzado por Dios”. *Iglesia y misión* 10, n.º 4 (1991): 6-12.

Kretzmann, John P., and John McKnight. *Building Communities from the Inside Out: A Path Toward Finding and Mobilizing a Community's Assets*. Evanston, IL: The Asset-Based Community Development Institute, School of Education and Social Policy, Northwestern University, 1993.

Langner, Córdula. *Evangelio de Lucas, Hechos de los Apóstoles*. Biblioteca Bíblica Básica. Vol. 16. Estella: Verbo Divino, 2008.

López, Darío. “El evangelio como buenas nuevas a los pobres”. En *CLADE III: Tercer congreso latinoamericano de evangelización, todo el evangelio para todos los pueblos de América Latina*, ed. C. René Padilla, 767-776. Buenos Aires: Fraternidad Teológica Latinoamericana, 1993.

Mafla Terán, Nelson Roberto. *La función de la religión en la vida de las víctimas del desplazamiento forzado en Colombia*. Religión, cultura y sociedad. Vol. 41. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2017.

- Mathie, Alison, y Gord Cunningham. "From Clients to Citizens: Asset-Based Community Development as a Strategy for Community-Driven Development". *Development in Practice* 13, n.º 5 (2003): 474-486. <http://www.jstor.org/stable/4029934>.
- , "Who is Driving Development? Reflections on the Transformative Potential of Asset-Based Community Development". *Canadian Journal of Development Studies = Revue Canadienne D'études du Développement* 26, n.º 1 (2005):175-187, doi: 10.1080/02255189.2005.9669031.
- McCaig, Wendy. "10 Paradigm Shifts – Nuts and Bolts". *Wendy McCaig*. <http://wendymccaig.com/2013/09/21/10-paradigm-shifts-nuts-and-bolts-2/>. 21 de septiembre de 2013.
- Nel, Hanna. "A Comparison between the Asset-oriented and Needs-based Community Development Approaches in Terms of Systems Changes". *Practice* 30, n.º 1 (2016): 33-52. doi: 10.1080/09503153.2017.1360474.
- Packer, J. I., y Merrill C. Tenney. *Usos y costumbres de la Biblia: manual ilustrado*. Trad. de Miguel A. Mesías. Nashville, TN: Nelson, 2014.
- Padilla, C. René, y Tetsunao Yamamori. *El proyecto de Dios y las necesidades humanas: más modelos de ministerio integral en América latina*. Buenos Aires: Kairós, 2000.
- , "Toda la iglesia es misionera". *Iglesia y misión* 2, n.º 1 (1983): 4-5.
- , *¿Qué es la misión integral?* Buenos Aires: Kairós, 2006.
- , *Misión integral: ensayos sobre el reino de Dios y la iglesia*. 2.^a ed. Buenos Aires: Kairós, 2012.
- Puyana García, Germán. *¿Cómo somos? Los colombianos: reflexiones sobre nuestra idiosincrasia y cultura*. 2.^a ed. Bogotá: Bhandar, 2000.

Rans, Susan, y Hilary Altman. *Asset-Based Strategies for Faith Communities*. Chicago, IL: ACTA, 2002.

Unidad para las Víctimas. *Registro Único de Víctimas (RUV)*.

<https://www.unidadvictimas.gov.co/es/registro-unico-de-victimas-ruv/37394>. Último acceso 30 de septiembre de 2018.

Ruiz, Gabriel. “Perder el lugar: un caso de estudio del desplazamiento en Colombia”.

European Review of Latin American and Caribbean Studies, n.º 96 (2014): 55-74.

<http://www.jstor.org/stable/23722433>.

Segura, Harold. “La misión como liberación integral: Jesús, modelo sin igual”. *Kairós* 38 (2006): 23-40.

Sobrino, Jon. “Opción por los pobres”. *Servicios Koinonía*.

<http://servicioskoinonia.org/relat/251.htm>. Último acceso 16 de junio de 2018.

Stott, John R. *El cristiano contemporáneo*. Trad. de David R. Powell. Grand Rapids, MI: Nueva Creación, 1995.

----- *La fe cristiana frente a los desafíos contemporáneos*. Trad. de Lilian D. Rogers.

Grand Rapids, MI: Desafío, 1999.

Voth, Esteban. “Bases bíblicas para la misión integral en contextos de pobreza”. En *Misión integral y pobreza*, eds. C. René Padilla y Tetsunao Yamamori, 87-108. Buenos Aires: Kairós, 2001.

Willets, Juliet et al. “The Practice of a Strengths-based Approach to Community

Development in Solomon Islands”. *Development Studies Research* 1, n.º 1 (2014): 354-367, doi: 10.1080/21665095.2014.983275.

Wright, Christopher. *La misión de Dios: descubriendo el gran mensaje de la Biblia*. Trad. de David Powell. Buenos Aires: Certeza Unida, 2009.